



NUM.SUS.00163

CC.AA. CANTABRIA

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIOR
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

SANTANDER
D.P. 39003

CANTABRIA

Boletín Oficial de Cantabria

Año LV

Jueves, 13 de junio de 1991. — Número 118

Página 1.925

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios colectivos de las empresas «Asturiana de Zinc, S. A.», «Schweppes, S. A.» y «Manantial de Fuencaliente, S. A.» . 1.926

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Santander.— Expedientes números 556/90 y 166/89 1.955

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cinco de Santander.— Expediente sobre levantamiento del estado de suspensión de pagos 1.956

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Nueve de Santander.— Expediente número 143/91 . 1.956

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de «Asturiana de Zinc, Sociedad Anónima» (Reocín)

PROPUESTA DE CONVENIO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de trabajo entre Asturiana de Zinc, S.A. y el personal de ésta, sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de Reocín.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL

Las estipulaciones y normas convenidas serán de aplicación a los trabajadores que se hallen prestando sus servicios en el Centro de Trabajo de Reocín.

Se exceptúan de su ámbito aquellas personas que por sus cargos u otras condiciones y previa oferta de la Empresa, aceptada por los interesados, sean considerados como "personal fuera de convenio". Ello no implica que, si lo desearan, puedan acogerse, en cualquier momento y a todos los efectos, al presente Convenio.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio se inicia el 1 de noviembre de 1990, rigiendo hasta el 31 de octubre de 1992.

ARTÍCULO 4º. INCREMENTO SALARIAL

El incremento, sobre tablas salariales, para 1991 será del 6 %. Para 1992 del 4%, con revisión en ambos casos si el I.P.C., en cada uno de los dos años de vigencia, excede de dichos porcentajes.

Las revisiones salariales mencionadas se harán sobre el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística, acumulado mes a mes desde el 1 de noviembre de cada año, hasta el 31 de octubre siguiente.

Las revisiones, si proceden, se abonarán en una sola paga dentro del mes de diciembre, en el supuesto de que en dicho mes no se conociera oficialmente el I.P.C., el abono se considerará provisional, ajustándose, en más ó menos, una vez conocido con carácter fijo.

ARTÍCULO 5º. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

CAPÍTULO II

JORNADAS - VACACIONES - PERMISOS

ARTÍCULO 6º.

La jornada laboral para los distintos sectores o departamentos será la siguiente:

Interior de Mina

Producción: 35 horas semanales, en relevos de lunes a viernes con horario de 6 a 13, 14 a 21 y 22 a 5 (3TD).

Mantenimiento: 35 horas semanales en relevos (3T4) con horario de 6 a 13, 14 a 21 y 22 a 5.

Bomberos: N-20 - 35 horas semanales, en relevos de 6 a 14 h 20 m, de 14 a 22 h 20 m y de 22 a 6 h 20 m (3T4).

N-21 (Centro y Oeste) - 35 horas semanales con horario de 6 a 15, 14 a 23 y 22 a 7 (3T4).

El horario de acceso a la primera jaula será:

Entrada	Salida Nivel 21
Mañana - 6 h	12 h 50 m
Tarde - 14 h	20 h 50 m
Noche - 22 h	4 h 50 m

El productor que acuda al trabajo con un retraso inferior a 50 minutos, respecto del horario establecido, recogerá su lámpara y se presentará al mando correspondiente, quien le destinará al puesto de trabajo que éste estime oportuno, viniendo el trabajador obligado a desarrollar la labor encomendada sea o no la habitual.

Si el retraso fuera superior a 50 minutos, el trabajador no será destinado, considerándose como falta al trabajo sin justificar.

Todo lo anterior, sin perjuicio de imponer las sanciones que correspondan.

Exterior

Jornada partida: 40 horas semanales. De 8 a 12 y de 13 a 17.

Plaza del Pozo: Tornero, mecánico, pañolero, lampistería, maquinista de extracción: 40 horas semanales, en horario de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6, y en régimen de turnos 3T4.

Flotación-Producción: 40 horas semanales, en horario de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 (3T4).

Preconcentración-Producción y Mantenimiento: 40 horas semanales con horario de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 (3T4).

El día de descanso que corresponda mensualmente para completar el ciclo de 40 horas, se tomará en un domingo del turno de 22 a 6 horas.

Cielo abierto:

a) Perforación - 40 horas semanales, de lunes a viernes, en relevos de 6 a 14 y 14 a 22 (2T6D).

b) Voladuras - 40 horas semanales, en horario de 6 a 14 de lunes a viernes.

Cuando se trabaje en días festivos o sábados, se disfrutará de un descanso compensatorio a convenir con el Jefe de Departamento.

c) Jornada partida - 40 horas semanales, de lunes a viernes, en horario de 8 a 13 y 14 a 17.

Guardería: 40 horas semanales, en relevos de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 (3T4).

Laboratorio: 40 horas semanales, en jornada partida, con horario de 8 a 13 y de 15 a 18, de lunes a viernes. Relevos de 6 a 14; 14 a 22; y 22 a 6 (3T4).

Concentración-Mantenimiento:

a) 40 horas semanales, en relevos, con horario de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 (3T4).

b) Jornada partida (torneros, vulcanizador y reparación de tren), horario de 8 a 12 y de 13 a 17, de lunes a viernes.

Transportes: 40 horas semanales en horarios siguientes:

- a) Turismos y varios: de 8 a 12 y 13 a 17 de lunes a viernes.
- b) Transporte de float: de 6 a 14 y 14 a 22 (2T3).
- c) Transporte de explosivo y materiales: 35 horas semanales, de 6 a 13 y de 14 a 21 (2TD).
- d) Transporte de gas-oil: 35 horas semanales, de 7 a 14 y 15 a 22 (2TD).

Sondeos:

Cuando las labores se realicen en el interior el horario será: 35 horas semanales en relevos de lunes a viernes con horarios de 6 a 13, 14 a 21 y 22 a 5 horas (3TD).
 Cuando los sondeos se realicen en el exterior, el horario será: 40 horas semanales en relevos de lunes a viernes con horarios de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 (3TD).

ARTÍCULO 7º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán esta consideración las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador. La prestación de horas extraordinarias será voluntaria. El límite máximo será de 80 horas/año para cada trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada, ni para el cómputo de horas extraordinarias, los excesos de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros cualesquiera daños extraordinarios y/o urgentes y de mantenimiento, sin perjuicio de su abono como extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas ESTRUCTURALES:

- a) Las producidas por ausencias imprevistas o cambios de turno.
- b) Las motivadas por prolongación de jornada en el desagüe del interior.
- c) Las originadas por causas de fuerza mayor.
- d) Todas las demás que figuren con tal denominación en las disposiciones legales vigentes o que se dicten en el futuro.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa del número de ellas realizadas por departamento y las causas que las originaron.

ARTÍCULO 8º. VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 25 días laborables para todo el personal, cualquiera que sea el grupo o categoría profesional a que pertenezca. De los cuales 20 tendrán carácter ininterrumpido pudiendo disfrutar los 5 días restantes de modo fraccionado, siempre y cuando se solicite previamente del mando directo y éste, atendiendo razones de producción, lo conceda. No obstante, cuando las necesidades de conservación o reparación lo aconsejen, la Empresa determinará los Departamentos o el personal que habrá de disfrutar sus vacaciones en dos períodos. En cualquier caso uno de los períodos no será inferior a 12 días.

ARTÍCULO 9º.

Las vacaciones en su parte ininterrumpida, se disfrutarán durante los meses de marzo a diciembre, ambos inclusive. En aquellos Departamentos en que, sin menoscabo de la producción, puedan disfrutar de un período inferior, se pondrán de acuerdo el Jefe de Departamento y el Comité, para establecer el calendario. La Comisión de Aplicación y Vigilancia será la encargada, mediante reuniones periódicas, de seguir y comprobar la buena voluntad de las partes en la concesión y disfrute de los 5 días "de Convenio".

ARTÍCULO 10º.

La distribución de vacaciones la harán los Jefes de Departamento quienes informarán al Comité de Empresa. La lista definitiva de vacaciones deberá quedar expuesta antes del 31 de diciembre del año anterior y determinará la fecha de su inicio, así como la de incorporación al trabajo.

ARTÍCULO 11º. CASOS ESPECIALES.

En el caso de que algún trabajador se encontrara de baja, por enfermedad o accidente, y previsiblemente ésta se prolongara dentro del mes que le correspondiera ir de vacaciones, disfrutará éstas necesariamente, dentro del año y en el mes que, de acuerdo con los intereses de ambos, se determine por el trabajador y la Empresa.

En caso de discrepancia decidirá el Jefe de Personal, previo informe del Comité. Si la situación de baja agotara el año natural, el disfrute de vacaciones se prorrogaría a los meses de enero y febrero del año siguiente.

Cuando por causas ajenas a la Empresa un trabajador deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa indemnización alguna.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica graves que den lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que duren aquéllas, disfrutándose los días restantes dentro del año, en el mes que se fije, de mutuo acuerdo entre el Jefe del Departamento y el trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de 30 días, éste tendrá derecho a disfrutar su vacación anual, en todo o en parte, en la fecha inmediata a la celebración del matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

ARTÍCULO 12º. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) TRES DÍAS NATURALES en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge y hermanos. Si tales circunstancias se producen fuera de la Comunidad Autónoma se concederán CINCO DÍAS NATURALES.
- b) DOS DÍAS NATURALES en caso de enfermedad o intervención quirúrgica graves de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. Serán cuatro cuando el trabajador necesite efectuar desplazamientos fuera de Cantabria.
- c) DOS DÍAS NATURALES en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.
- d) UN DÍA NATURAL en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos.
- e) CUATRO DÍAS NATURALES en caso de alumbramiento de la esposa.
- f) UN DÍA NATURAL en caso de matrimonio de hermanos, hijos, padres y nietos.
- g) UN DÍA NATURAL en caso de Bautismo y Primera Comunión de hijos y nietos.
- h) UN DÍA NATURAL en caso de cambio de domicilio.
- i) QUINCE DÍAS NATURALES en caso de matrimonio.
- j) UN DÍA NATURAL en caso de reconocimiento médico fuera de la Provincia y previa autorización del Servicio Médico de Empresa.
- k) UN DÍA NATURAL denominado DIA DE LUTO, en caso de fallecimiento por accidente laboral de un trabajador de la plantilla que será determinado en cada caso entre Empresa y Comité de Empresa.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

ARTÍCULO 13º. LA DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y CONTROL.

La dirección, organización y control de la actividad laboral corresponde a la Empresa, y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquella. La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

ARTÍCULO 14º. CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Las reservas y preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento. La Empresa informará al Comité de las altas y bajas habidas en la plantilla.

ARTÍCULO 15º. ASCENSOS.

La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso y las dos siguientes por concurso oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad y/o mando sobre otras personas, en razón a las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación.

Esta designación será comunicada al Comité de Empresa y al personal afectado.

ARTÍCULO 16º. MOVILIDAD DEL PERSONAL.

La movilidad del personal dentro del centro de trabajo o dependencia, no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional.

El trabajador que sea trasladado temporalmente, percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que va destinado, sin que puedan mermarse los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo. Una vez desaparecidas las causas que originaron el traslado volverá a su primitivo puesto.

No obstante, cuando por necesidades de reestructuración, amortización de puesto u otras causas justificadas, sea necesario el cambio definitivo de puestos de trabajo, se procederá a la reconversión necesaria para ello. Caso de no haber acuerdo en las condiciones de reconversión, se estará a lo que al efecto determine la Autoridad Laboral correspondiente.

ARTÍCULO 17º. CAMBIO DE PUESTO VOLUNTARIO.

Cuando se produzca una vacante no amortizable o se cree nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando, deberá ser comunicado al personal en los tablones de anuncios, para que los interesados, de la misma categoría que la vacante producida o creada, puedan solicitarla en el plazo de 10 días naturales a contar desde la fecha del anuncio.

Para la adjudicación de la plaza tendrán preferencia los cubrebajas de ese puesto y si no los hubiera o no los solicitaran, tendrán preferencia, dentro de la misma categoría, los que reuniendo las debidas condiciones de idoneidad, sean más antiguos en el Centro de Trabajo.

No obstante, si a juicio de la Empresa, la vacante producida o nueva plaza, exigiera condiciones especiales, tanto profesionales como personales, la Empresa se reserva el derecho a cubrir dichas plazas mediante concurso oposición entre los solicitantes. Dicho extremo será incluido en el anuncio.

ARTÍCULO 18º. CAMBIO DE JORNADA.

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 19º. SITUACIÓN DEL PERSONAL CUBREBAJAS.

La Empresa confeccionará una relación de cubrebajas por departamentos y turnos, que se unirán al presente Convenio como anexo.

ARTÍCULO 20º. CAMBIO DE TURNO.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso el cambio de turno a un trabajador, se le respetarán las condiciones de descanso más favorables para él, es decir, antes de cambiar de turno disfrutará de los descansos correspondientes a la semana que esté trabajando aunque ésta no hubiese terminado. A continuación se adaptará a los descansos del turno a que fuese destinado.

ARTÍCULO 21º.

Si por razones de fuerza mayor, no fuese posible dar al trabajador que cambie de turno, los descansos correspondientes, se le abonarán como horas extraordinarias, salvo que prefiera disfrutar los descansos compensatorios, dentro del mes siguiente y previo acuerdo con el Jefe de Departamento.

ARTÍCULO 22º. CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO O DESCANSO.

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso entre los trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo, que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio, y siempre con conocimiento previo del mando inmediato. Asimismo y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario cambio con otro trabajador, en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán los interesados y el mando que lo autorice.

ARTÍCULO 23º. RELEVOS.

Los relevos se realizarán en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto hasta que sea relevado.

Cuando por causas imprevistas no se presentase el operario de relevo se procederá preferentemente por el siguiente orden:

- 1º. Doblará el titular del puesto.
- 2º. Doblará cualquiera de los compañeros que conozcan el puesto y acepte voluntariamente.
- 3º. Doblará un reserva si lo hubiese disponible.

Caso de no poder ser cubierto el relevo por alguno de los supuestos anteriores doblará obligatoriamente el titular del puesto, sin que esté obligado a hacerlo dos días consecutivos. Será compensado con un doble y una cantidad equivalente al valor de cuatro horas extraordinarias, siempre que no medie otro tipo de arreglo entre Empresa y trabajador. No serán consideradas, a los efectos de este artículo, causas excepcionales las producidas por ausencia de los miembros del Comité de Empresa, en función a su cargo, si mediara aviso al menos con 24 horas de antelación, al Jefe del Departamento y al Departamento de Personal.

La Empresa y a su cargo facilitará la comida o cena en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 24º. REGISTRO DE PERSONAL.

Los registros de personal, totalizados al 31 de Diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos, fecha

de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa y en la categoría, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO DE CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 25º. DEFINICIÓN.

Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de edad, enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral, y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

ARTÍCULO 26º. DECLARACIÓN DE CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancias del Comité de Empresa, o petición de los propios interesados y a la vista de reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 25 del Convenio, o que afecta claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuida los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

ARTÍCULO 27º. APTITUD PROFESIONAL.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida, que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del comité de Seguridad e Higiene, previo informe del Médico de Empresa.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período que se estime necesario para su adiestramiento o adaptación al mismo puesto. Caso de tratarse plazas pertenecientes al Grupo de Subalternos, el aspirante habrá de reunir, además la idoneidad que exijan las funciones del puesto a ocupar, debiendo ser oído a estos efectos, el Comité de Seguridad.

ARTÍCULO 28º. PUESTOS DE TRABAJO.

Serán puestos a cubrir de forma no exclusiva con personal de capacidad disminuida los siguientes: subalternos, limpieza general, jardines y otros análogos, siempre que reúnan las debidas condiciones.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuida será, como mínimo, el 7% de la plantilla de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, si existiera vacante en puesto operativo compatible con la capacidad disminuida del trabajador afectado, éste no causará baja en la plantilla de la Empresa, pasando a ocupar dicho puesto con carácter definitivo.

ARTÍCULO 29º. FORMACIÓN RECONVERSIÓN.

Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuida a cursillos de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo,

será obligatoria la asistencia a tales cursillos durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 30º. RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL.

Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuida, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancias del Comité de Seguridad e Higiene, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

ARTÍCULO 31º. REINGRESO DE INCAPACITADOS.

Se establece el derecho preferente, para ingresar en la Empresa, a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que, por revisión de la comisión de Evaluación de Incapacidades, se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 32º. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Su composición se ajustará a lo preceptuado en el Real Decreto 3.255/1983, de 21 de diciembre.

ARTÍCULO 33º.

Las funciones serán acordes con lo dispuesto en la ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE y al precitado REAL DECRETO.

ARTÍCULO 34º. PRENDAS DE VESTUARIO Y SEGURIDAD.

Se confeccionará un cuadro de prendas de trabajo para el personal, que se une como ANEXO número 10. En el mismo se especificarán las prendas de cada puesto de trabajo y la periodicidad en la entrega de las mismas.

El Comité de Seguridad e Higiene supervisará su calidad y decidirá, cuando sea preciso y en su reunión mensual, sobre la entrega de más prendas a aquellos trabajadores que las necesiten.

ARTÍCULO 35º. USO DE LAS PRENDAS.

El uso de las prendas de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- Los usuarios están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo.
- Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza.
- Dichas prendas de trabajo sólo podrán ser usadas durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 36º. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por los Servicios Médicos de la Empresa o Centro que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene o a iniciativa propia, igualmente los

reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo a lo que determinan las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa por el interesado, bien por iniciativa propia o por recomendación del Especialista de la Seguridad Social. Los Servicios Médicos de Empresa, a la vista de ello, determinarán sobre la procedencia del referido chequeo, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CAPÍTULO V

AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 37º. PRINCIPIO GENERAL.

Las partes firmantes de este Convenio establecen como principio general, que cualquier tipo de Ayuda Social que la Empresa pudiera establecer para el personal sujeto a Convenio será igual para todos.

ARTÍCULO 38º. AYUDA DE VIVIENDA.

Esta ayuda se establece para doce pagas, en CINCUENTA Y UNA MIL DOSCIENTAS PESETAS. Se abonará a todo el personal, excepto botones, aprendices y pinches que no sean cabeza de familia.

A los trabajadores que ocupen vivienda de la Empresa se les deducirá la cantidad de doce pesetas anuales, en concepto de renta, siendo de cuenta del inquilino todas las reparaciones precisas para la buena conservación y habitabilidad de la vivienda.

ARTÍCULO 40º. AYUDA DE ESTUDIOS.

Para ayuda de estudios se establece un fondo de setecientas cincuenta mil pesetas para 1991 y ochocientas mil pesetas para 1992. Esta cantidad será distribuida por la Comisión de Asuntos Sociales y representantes del Departamento de Personal, teniendo en cuenta el número de solicitantes y las calificaciones escolares del curso anterior, debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 41º. AYUDA PARA HUÉRFANOS DE PRODUCTORES.

Cuando a juicio de la Comisión de Asuntos Sociales, algún huérfano de productor se hiciera acreedor, podrá formular la solicitud correspondiente en iguales condiciones que los referidos al artículo anterior.

ARTÍCULO 42º. BOLSA DE VACACIONES.

Con objeto de subvencionar las vacaciones, se asignarán con cargo a la Empresa, 72 bolsas de 18.000 pesetas cada una para 1991 y 75 bolsas de 18.000 pesetas para 1992, por sorteo, en presencia de la Comisión de Asuntos Sociales.

Quedarán excluidos aquellos productores que hayan sido anteriormente favorecidos.

ARTÍCULO 43º. INCAPACIDADES.

Los incapacitados parciales, por accidente de trabajo que ocupen puestos de capacidad disminuida percibirán, además de la pensión que disfruten, la retribución correspondiente al puesto que ocupen.

ARTÍCULO 44º. AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.

Se establecen becas para ayuda a la preparación, en Centros Especializados, de los hijos de productores con las limitaciones descritas en el enunciado. El pago de las mismas se hará mediante presentación del justificante de matrícula y recibos mensuales de estancia.

Los productores con hijos afectados diagnosticados como "profundos" percibirán una ayuda de SEIS MIL PESETAS para 1991 y SEIS MIL DOSCIENTAS PESETAS para 1992, que excluyen el percibo de la beca.

ARTÍCULO 45º. PRÉSTAMOS.

En caso de necesidad, debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes:

- a) De hasta CIEN MIL PESETAS a devolver en doce meses.
- b) En casos especiales, hasta DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS, a devolver en quince mensualidades.

Para la concesión de estos préstamos se creará un fondo de SEIS MILLONES DOSCIENTAS ONCE MIL PESETAS.

Los préstamos se concederán sin ningún tipo de interés.

El Comité estará informado puntualmente de la concesión de los mismos.

ARTÍCULO 46º. SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Se establece un seguro colectivo para cubrir los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, tanto para el personal activo como para el que estuviese en suspensión del contrato de trabajo por Invalidez Provisional o Servicio Militar.

La cuantía del capital asegurado será de QUINIENTAS MIL PESETAS, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO VI

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 47º. PRINCIPIO GENERAL.

La participación y representación de los trabajadores será ejercitada por el Comité de Empresa, constituido de acuerdo con lo preceptuado en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 48º. COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano de representación y participación con la Dirección en la resolución de todos los conflictos o asuntos de carácter socio-laboral que puedan plantearse.

Son funciones propias del Comité las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa actuará en Pleno o mediante Comisiones de trabajo según los asuntos a tratar.

El Comité en pleno o cualquiera de sus Comisiones se reunirán dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en el local habilitado al efecto, cuantas veces se considere preciso, con el límite horario que más adelante se establece, pudiendo ser convocado por la Dirección de la Empresa cuando lo considere necesario.

La convocatoria para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de cualquiera de las dos partes,

se realizará con la suficiente anticipación de la fecha de celebración de la reunión y con el Orden del Día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por naturaleza y urgencia de los asuntos no admiten demora, levantándose Acta de los acuerdos adoptados, firmada por todos los asistentes.

ARTÍCULO 49º. COMISIONES DE TRABAJO Y COMISIONES DE PARTICIPACIÓN.

Dentro del seno del Comité de Empresa se constituirán las Comisiones de Trabajo que se consideren necesarias, tales como las de Ayudas Escolares, Bolsas de Vacaciones, etc.

El Comité de Empresa designará entre sus miembros las personas que colaborarán con la Representación de la Empresa en las Comisiones que se expresan en el texto de Convenio, tales como son:

Comisión de Vigilancia, Interpretación, Aplicación y otras que puedan constituirse durante la vigencia del Convenio, según se crea necesario, por acuerdo de ambas representaciones.

ARTÍCULO 50º. RÉGIMEN DE GARANTÍAS.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) 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.
- 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 ésta 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 artículo cincuenta y cuatro 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 y 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 Delegado de Personal en cada Centro de Trabajo, para que el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores: veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: treinta y cinco horas.
- De quinientos uno a seiscientos cincuenta trabajadores: treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: cuarenta horas.

Es condición indispensable para que un representante que haya agotado su crédito pueda disfrutar mensualmente de las horas asignadas a uno u otros que cuenten con el expreso asentimiento de éstos, circunstancia que deberá poner en conocimiento del Jefe de Personal, por escrito, al menos con cinco días de antelación al uso de tales horas. Esta facultad se ejercerá mes a mes y por jornadas completas de trabajo y no serán acumulables fuera de dicho período.

No se computarán con cargo al crédito indicado las horas que se precisen para la negociación del Convenio Colectivo y aquellas otras empleadas en reuniones convocadas a instancia de la Empresa.

ARTÍCULO 51º. MEDIOS MATERIALES.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa su equipo y material de oficina razonablemente necesario para el desarrollo de sus actividades, así como tableros de anuncios en los diferentes Departamentos para la información de los trabajadores.

Igualmente se resarcirá a los miembros del Comité de los gastos que se originen en el desempeño de su cargo y en relación con gestiones o asuntos de interés común, a juicio de la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 52º. INFORMACIÓN.

El Comité de Empresa recibirá una copia del ejemplar de la Memoria Anual que se entrega a la Junta General de Accionistas una vez aprobada por esta y en plazo máximo de diez días a contar desde la celebración de aquélla.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 53º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio Colectivo son los siguientes:

- Salario de Calificación
- Gratificación Extraordinaria
- Antigüedad
- Plus de Nocturnidad
- Idoneidad
- Plus de Turnicidad
- Plus Festivo
- Prima General
- Prima de Incentivo
- Plus de Bocadillo
- Primas Fijas
- Plus de Jefe de Equipo
- Plus Llamada
- Plus Bajada
- Plus Jornada
- Plus Horario Día Paga
- Contratas
- Complemento de Puesto
- Plus de Retén
- Equiparación Salarial

ARTÍCULO 54º. SALARIO DE CALIFICACIÓN E IDONEIDAD.

La cuantía del salario de calificación, por cada Escalón, será la prevista en la Tabla Salarial que figura en el presente Convenio como Anexos números 1, 2 y 3.

ARTÍCULO 55º. PRIMA DE ASISTENCIA.

Se establece una prima mensual en la cuantía de 4.100 pesetas, o la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa, en los casos de ingreso o baja en la plantilla, para cada trabajador con independencia de su categoría profesional la cual se reducirá por las causas y en la cuantía que se indica a continuación:

- a) Por faltas de puntualidad dentro de cada mes, las siguientes cantidades:
 - Por tres faltas de puntualidad: 600 ptas.
 - Por cuatro faltas de puntualidad 800 ptas.
 - Por cinco faltas de puntualidad 1.100 ptas.
 - Por seis faltas de puntualidad 1.200 ptas.
 - Por más de seis 4.000 ptas.
- b) Por cada día de ausencia justificada y no retribuida .. 280 ptas.
- c) Por cada día de suspensión de empleo y sueldo 400 ptas.
- d) Un día de ausencia al trabajo, sin justificar, durante el mes, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la prima; dos o más días, a la pérdida de la prima mensual, todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan seguirse en materia disciplinaria.
- e) En situación de I.L.T. derivada de enfermedad o accidente:
 - Durante los cinco primeros días 100 ptas/día
 - Del sexto al décimo día, ambos inclusive 200 ptas/día
 - A partir del undécimo día 400 ptas/día
 En caso de continuar de baja los meses sucesivos, se comenzará el mismo ciclo.

En los casos de un día aislado de baja por enfermedad, el interesado deberá presentar el correspondiente parte de baja y alta en el modelo oficial o, en su defecto, un certificado médico oficial, que abonará la Empresa.

De no cumplirse tal requisito, se considerará dicho día como falta sin justificar, quedando incurso en el apartado d).

- f) Los permisos inferiores a una jornada, así como el tiempo empleado en consultas médicas, siempre que sean superiores a cuatro horas, se considerarán comprendidas en el apartado b). De ser inferiores al tiempo indicado, no se tendrá en cuenta siempre que sean consecuencia de consultas médicas. No tendrá lugar la reducción o pérdida de la prima en los siguientes casos:

1. En las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa o actos sindicales, así como las originadas durante el período de vacaciones, permisos matrimoniales y permisos retribuidos.
2. En los relevos del personal a turnos, el retraso en la entrada, o en la anticipación en la salida, siempre que, con la previa autorización en la salida, exista acuerdo entre relevante y relevado y por ello, no se produzcan horas extraordinarias. Cuando un productor haya de doblar su jornada por necesidad del servicio, la prima mensual se incrementará en la cuantía de 214 pesetas por día doble afectado. A los efectos de la presente prima se considerarán días laborables aquellos en que el productor haya de prestar sus servicios de acuerdo con el régimen de trabajo que tenga establecido.

ARTÍCULO 56º. GRATIFICACIONES.

Las gratificaciones de Julio y Navidad serán equivalentes a 30 días de jornal de Convenio más el complemento personal de antigüedad, para el personal comprendido en los 10 primeros Escalones; el restante personal las percibirá en cuantía de una mensualidad (sueldo más antigüedad).

Gratificaciones de Convenio: El personal de los 10 primeros Escalones percibirá una gratificación en marzo y otra en septiembre, equivalente a 15 días de jornal de Convenio más el complemento de antigüedad, abonables el día 15 de los citados meses.

El personal a sueldo percibirá dichas gratificaciones por importe de media mensualidad (sueldo más antigüedad).

Estas gratificaciones serán abonadas, en proporción al tiempo trabajado, a quienes causen baja o alta en los semestres naturales del año. Sin embargo, aquellos productores que causen baja por incorporarse al Servicio Militar, tanto con carácter obligatorio como voluntario, tienen derecho a percibir estas pagas como si su presencia hubiera sido efectiva en el trabajo.

ARTÍCULO 57º. ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio de antigüedad por cada período de CINCO AÑOS de permanencia en la Empresa, con sujeción a las siguientes reglas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aspirante, aprendiz o botones.
- b) Se computará todo el tiempo que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, excedencia por cargo público o sindical o servicio militar.
- c) El tiempo de excedencia en los demás casos no se considerará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.
- d) El quinquenio que se cumpla en el primer semestre del año será devengado a partir del primero de Enero de ese mismo año. El que se cumpla en el segundo semestre se devengará desde el primero de Enero del año siguiente.
- e) El número de quinquenios será ilimitado.
- f) El importe de cada quinquenio será, para cada Escalón, el que figura en el ANEXO número 5.

En lo sucesivo, los incrementos de la antigüedad serán los mismos que se apliquen al resto de las Tablas Salariales.

ARTÍCULO 58º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todas ellas, tanto si se trabaja de diez de la noche a las seis de la mañana como si es de Domingo o Festivo, se abonarán de conformidad con la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 4. La Empresa facilitará comida o cena en el puesto a partir de las 15 y de las 23 horas. Este mismo criterio se aplicará para el personal de jornada partida. El tiempo invertido en la comida o cena será considerado como efectivamente trabajado, de acuerdo con los siguientes supuestos:

- a) Jornada partida.- Si por imperativos de la labor tuvieran que postponer la comida fuera del período de 12 a 13 horas y continuar trabajando.
 - a-1) Comida antes de las 15 horas. Se abonará el equivalente a 30 minutos.
 - a-2) Comida después de las 15 horas. Se facilitará la comida en el puesto de trabajo y se abonará el equivalente a 30 minutos.
- b) Jornada a turnos.- Si al finalizar el relevo tuvieran que continuar trabajando y postpusieran la comida o cena hasta finalizar la labor, se abonará el equivalente a 1 hora como compensación.

ARTÍCULO 59º. PLUS DE TURNICIDAD.

Los trabajadores que hubiesen de prestar sus servicios en régimen de turnos continuados percibirán la compensación establecida en la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 8.

ARTÍCULO 60º. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que hubieran de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por jornada de trabajo una compensación económica igual a la prevista en la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 8.

ARTÍCULO 61º. PLUS FESTIVO.

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos presten sus servicios en días festivos, percibirán un plus en cuantía igual a la prevista en la Tabla Salarial del ANEXO número 6.

ARTÍCULO 62º. PRIMA GENERAL.

Para todos los puestos de los diez primeros escalones que no tengan establecida Prima de Incentivo o Contrata, percibirán por día de trabajo efectivo una prima en la cuantía de 650 ptas. para 1991 y 775 pts. para 1992.

ARTÍCULO 63º. PRIMAS DE INCENTIVO.

Son aquellas que, como Tabla Salarial, figuran en normas específicas de los Departamentos y en el ANEXO número 9.

Tanto éstas como las de nueva creación, serán negociadas entre Comité y Dirección de Empresa.

Todas ellas, una vez acordadas, formarán parte de Tablas Salariales.

ARTÍCULO 65º. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.

Las vacaciones anuales serán retribuidas con el salario calificación, más antigüedad. Las primas e incentivos que correspondan percibir durante las vacaciones, en su período ininterrumpido, vendrá determinada por la medida percibida por tales conceptos en el trimestre anterior al mes en que tuvieron lugar las vacaciones.

ARTÍCULO 66º. SANCIONES.

En materia de sanciones se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIONES FINALES**PRIMERA.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuere por aplicación de la Ordenanza de Trabajo para las Minas Metálicas y disposiciones concordantes. Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute.

SEGUNDA.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Minas Metálicas y demás disposiciones vigentes de aplicación.

TERCERA.- COMISIÓN DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, siendo designadas por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa respectivamente.

Los vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes:

En representación de los trabajadores:

Titulares:

Suplentes:

En representación de la Empresa:

Titulares:

Suplentes:

CUARTA.

Es intención de las partes que las relaciones entre empresas y trabajadores sean cordiales y dentro de la legalidad, comprometiéndose ambas partes a cumplir lo pactado e igualmente a resolver todas las posibles diferencias, en cualquier materia, de forma amistosa.

En el supuesto de que, agotada la vía del diálogo sin acuerdo posible, todas las reclamaciones y reivindicaciones a que hubiere lugar serán efectuadas siempre dentro de los procedimientos y formas legales establecidas para cada caso, considerándose como falta muy grave y por tanto sancionable, cualquier acción que no se ajuste al compromiso aquí establecido.

QUINTA.- PLANTILLAS. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Cuando por amortización de plazas, sea necesario el traslado definitivo de los trabajadores de puesto de trabajo dentro de un mismo centro, se procederá a la movilidad necesaria para ellos, pasando a ocupar su nuevo puesto o trabajo, en iguales condiciones que el resto del personal de su nuevo destino.

Si como consecuencia de la movilidad, el trabajador viera disminuidos sus ingresos, se les respetará la diferencia mediante un apéndice personal vitalicio, de carácter fijo en el tiempo. No se considerará disminución de ingresos el hecho de cambiar de régimen horario de trabajo.

Los cambios de puesto que supongan cambio de centro de trabajo, pero no supongan cambio de residencia, se considerará movilidad funcional.

Movilidad Funcional en Interior de Mina.- Cuando por amortización de plazas, sea necesaria la movilidad funcional se procederá a la misma dentro del interior de la mina, pasando el trabajador a ocupar su nuevo puesto o trabajo en iguales condiciones que el resto del personal de su nuevo destino. Al personal que no esté a contrata o incentivo directo y al que estando a contrata pase a desempeñar puesto que no lo tenga, se le respetará en igual forma que el apartado anterior los ingresos de su anterior puesto.

Reducciones de plantilla.- Si por amortización de plazas se produjera un excedente de personal y este no fuera posible absorberlo mediante la movilidad funcional, descrita anteriormente, se procederá a la reducción de plantillas, en la forma siguiente:

1. Bajas voluntarias incentivadas.
2. Expedientes de Resolución de Contratos que afectará a las personas que por su proximidad a la jubilación puedan acceder a ésta con el 100% a menos que previo acuerdo con los interesados a quienes no pudiera corresponder este 100% una vez transcurrido el período de desempleo y cuyos puestos de trabajo puedan ser ocupados por el personal realmente afectado.

En este punto, se procederá a la reconversión, si fuese necesaria, de los trabajadores que sustituyan a los incursos en el expediente.

SEXTA.- CLÁUSULA DE VIGENCIA.

La anterior cláusula mantendrá su vigencia hasta el 31 de Octubre de 1992, siguiendo vigentes todas aquellas cláusulas que no alteren, modifiquen o contradigan lo ahora pactado sobre plantillas. Una vez transcurrida la fecha mencionada el Convenio recobrará, en lo referido a plantillas, su redacción actual.

NORMAS ESPECÍFICAS

Artículo 1-E. Cálculo de la Producción de Interior

La producción mensual de todo-uno, será la que resulte, según pesaje efectuado por la báscula electrónica instalada en Preconcentración, sobre la cinta de salida del Cono Symons.

La producción provisional de mineral y estéril, se calculará por los camiones cargados, adoptándose como peso de éstos:

28,5 Tm para los GHH - MK A - 30.

16,0 Tm para los camiones de tres ejes de carretera.

Para las palas Eimco 918 se adoptará como peso del cazo, 11 Tm.; Toro 500 - 9,5 Tm, por cazo; Toro 350 - 7 Tm, por cazo; GHH L F12 - 9,5 Tm, por cazo y GHH LF7,3 - 6 Tm por cazo.

Por comparación de la producción así calculada con la realmente obtenida, según la báscula integradora, se deducirá la corrección a efectuar en aquélla, así como en todas y cada una de las contrata, en el montante de toneladas.

Únicamente no se hará corrección alguna cuando la diferencia entre la producción calculada y la pesada sea menor de 2%, aplicándose en el caso contrario en el exceso sobre el 2%.

Artículo 2-E.- Avance de galerías con frente único

Operarios: tres perforistas y un palistas.

Materiales: un carro perforador y una pala.

Sección: cualquier sección con avance mecanizado.

Prima: a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{8640 R + 4464 M}{4 R} (1991) \text{ y } P = \frac{9331 R + 4821 M}{4 R} (1992)$$

Siendo R el total de relevos trabajados en el mes.

Siendo M el total de metros avanzados en el mes.

Se percibirá una prima individual de 1.370 ptas. (1991) y 1.480 pts. (1992) por cierre de ciclo si el avance conseguido con la pega es igual o mayor que tres metros.

Se entiende por cierre de ciclo: retirar el escombros de la voladura anterior, perforar una nueva pega, cargarla y dispararla.

Obligaciones: Perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Efectuar la preparación de Tubos Omega.

Colocar el hilo de pega, con un consumo máximo de 30 m por voladura y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de aire y agua, de enchufe rápido, y las de ventilación de plástico. Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas. Este material se encontrará a pié de obra.

Colocar ventiladores.

El equipo hará tubos Omega y los llevará al tajo.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria.

Lavar la máquina diariamente.

Verificar y en su caso, rellenar todos los niveles así como engrasar la máquina al principio de cada relevo.

El pago de la contrata se hará por labor y por jumbo.

La Empresa será responsable de la organización del trabajo de los equipos y del método de laboreo siendo la ejecución de funciones propio del grupo, de acuerdo con sus cometidos.

Esta contrata será incrementada en el 10% cuando sea necesario "bulonar" y "poner malla en la galería".

Si se alcanza, por jumbo y mes, 125 y hasta 135 metros, percibirán el 3% más de la contrata. Si el avance está comprendido entre 136 y 150 metros, se percibirá el 5% más de la contrata y a partir de 150 metros, el incremento será del 8%. En ninguno de los tres casos se aplicarán los incrementos al cierre de ciclos.

Artículo 3-E.- Avance de galerías con tajos alternativos

Operarios: tres perforistas y un palista.

Materiales: un carro perforador y una pala.

Sección: cualquier tipo de sección con avance mecanizado.

Prima: a repartir entre todos los jornales trabajados.

$$P = \frac{8640 R + 4464 M}{4 R} (1991) \text{ y } P = \frac{9331 R + 4821 M}{4 R} (1992)$$

Siendo R el total de relevos trabajados en el mes.

Siendo M el total de metros avanzadas en el mes.

Se percibirá una prima individual de 685 ptas. por cada pega completa perforada que, tras ser disparada, de un avance de al menos tres metros. (Por tanto, si se perfora una pega se perciben 685 ptas.; si se perforan dos pegas se perciben 1.370 ptas.; si se perforan tres se perciben 2.055 ptas, etc.).

Serán de aplicación las obligaciones y demás estímulos fijados para el artículo anterior.

Artículo 3-E Bis. Avance de galerías descendentes, hacia el nivel 22, con agua en el testero precedente del acuífero.

Operarios: tres perforistas y un palista.

Materiales: un carro perforador y una pala.

Sección: cualquier tipo de sección con avance mecanizado.

Prima: a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{8640 R + 10000 M}{4 R} (1991) \text{ y } P = \frac{9331 R + 10800 M}{4 R} (1992)$$

Si se alcanzan, por jumbo y mes, 105 m y hasta 115 m percibirán el 3% más de la contrata obtenida. Si el avance está comprendido entre 116 y 125 m percibirán el 5% más de la contrata. A partir de 125 m el incremento será del 8%.

En concepto de Cierre de Ciclo se percibirá un complemento individual de:

$$P = \frac{\text{metros avanzados en el mes} \times 3.000 (1991) \text{ y } 3.200 (1992)}{3 (\text{m. avan}) \times 3 (\text{relv}) \times \text{días trabaj. (en avance)}}$$

Serán de aplicación las obligaciones y demás estímulos fijados para el avance de galerías.

Artículo 4-E.- Franqueo de Galerías

Operarios: tres perforistas y un palista.

Materiales: un carro perforador y una pala.

Prima: a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{8640 R + 25 T}{4 R} (1991) \text{ y } P = \frac{9331 R + 27 T}{4 R} (1992)$$

Siendo R el total de relevos trabajados en el mes.

Siendo M el total de toneladas cargadas en el mes.

Obligaciones: Perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Colocar ventiladores.

El equipo hará tubos Omega y los llevará al tajo.

Colocar el hilo de la pega, con un consumo máximo de 30 m por voladura, y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de aire y agua, de enchufe rápido y las de ventilación de plástico. Este material se encontrará a pié de obra. Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria. Lavar la máquina diariamente.

Verificar, y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina al principio de cada relevo.

Cuando se construyan cunetas, se negociará el precio de las mismas.

Nota común a los artículos 2-E, 3-E y 4-E: Cuando trabajan dos jumbos distintos en una misma labor, la contrata se abonará por labor y por jumbo, estimándose el avance ó la producción de cada jumbo como el resultado de multiplicar el número de pegas disparadas por cada uno de ellos por el avance ó la producción medias.

Artículo 5-E.- Perforación en banqueo

Operarios: 2 perforistas cargadores.

Materiales: Un carro perforador, una saneadora y en su día una cargadora de explosivos.

Prima a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{6147 R + 2,02 T}{2 R} \text{ (1991) y } P = \frac{6639 R + 2,18 T}{2 R} \text{ (1992)}$$

Siendo R el total de relevos trabajados en el mes.

Siendo T el total de toneladas cargadas en el mes.

Además se percibirá una prima de 1.412 ptas. para cada componente del equipo de perforistas si en tres relevos consecutivos se perfora y dispara una pega de barrenos ascendentes y descendentes. Si los barrenos son solamente ascendentes o descendentes la prima será de 706 ptas.

Obligaciones: Perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Colocar el hilo de la pega, con un consumo máximo de 30 m por voladura y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de agua, de enchufe rápido y las de ventilación de plástico.

Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.

Este material se encontrará a pié de obra.

Excavar chimeneas según indique la Empresa.

Saneo de sus labores, empleando una máquina ó a mano.

Cargar el explosivo a mano ó a máquina.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria.

Lavar la máquina diariamente.

Verificar, y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina al principio de cada relevo.

Cuando el "SOLO" se averíe, será sustituido por uno o más "SIMBAS" con igual contrata.

Artículo 5-E Bis.- Ayudantes de banqueo.

Operarios: 2 cargadores saneadores.

Materiales: Una saneadora y en su día una cargadora de explosivos.

Prima: Misma prima que el personal afectado por el Artículo 5-E, incluidos los "cierres de ciclo".

Obligaciones: Las mismas que los operarios del SOLO excepto perforar, lavar y engrasar la máquina y verificar/rellenar niveles.

Preparar y llevar el explosivo al tajo y cargar la voladura a mano o a máquina.

Cuando este personal no pueda dedicarse a realizar las labores descritas, se incorporará a servicios generales percibiendo el 100% de esta prima, si es mayor que la de banqueo.

Artículo 6-E.- Cargue y transporte con palas y camiones en Barrendera de estéril.

a) Transporte desde cámaras y galerías del N-21 hasta quebrantadora y galerías adyacentes.

$$P = 2333 R + 140 V \text{ hasta 13 viajes} \\ 200 V \text{ más de 13 viajes (1991)}$$

$$P = 2520 R + 151 V \text{ hasta 13 viajes} \\ 228 V \text{ más de 13 viajes (1992)}$$

b) Transporte desde cámaras ó avances a un punto interior de la mina. Transporte desde los subniveles 237 y 214 hasta la quebrantadora.

$$P = 2333 + 360 V \text{ (1991) y } P = 2520 + 389 V \text{ (1992)} \\ \text{Prima individual por relevo.}$$

c) Transporte al exterior.

$$P = 2333 + 540 V \text{ (1991) y } P = 2520 + 583 V \text{ (1992)} \\ \text{Prima individual por relevo.}$$

Cuando la extracción se haga desde el futuro N-22, los camioneros percibirán como prima, la media del resto de camiones de Barrendera. Los palistas de cargue en banqueo percibirán, además, 250 ó 125 pts/día de trabajo cuando se produzca el cierre de ciclo definido en el Art. 5E en una u otra modalidad.

Cuando la pala bascule directamente sobre coladeros o camiones no destinados a banqueo, al comienzo del relevo, se hará la transformación equivalente a viajes de camión. Estos viajes se sumarán a los realizados por los camiones de banqueo percibiendolos en la contrata.

Artículo 10-E.- Servicios Generales

Este grupo, constituido por trabajadores con categoría de Mineros, Carrileros y Tuberos, se encarga de desarrollar las misiones que se describen:

- Instalación de tuberías y redes de agua/aire y líneas de pega eléctrica.
- Reparación de fugas de agua y ventilación.
- Limpieza de diques y fosos de bombas.
- Mantenimiento de ferrocarril exterior.
- Manejo de pala CAT 425 o similar.
- Saneo de hastiales y coronas.
- Mantenimiento del Vallejo.
- Colocación de ventilación para sondeos y en labores fuera de explotación.
- Limpieza de la mina.
- Distribución de agua potable.
- Mantener en buen estado de limpieza y conservación los cofres de explosivo y colaborar en la distribución de éste.
- Mantener limpio su lugar de trabajo.
- Colaborar en el cargue de las voladuras de banqueos y como obligación específica y habitual para el personal del Art. 5-E bis:

$$P = 1000 + 0,02T/\text{mes (min.+est.)} + 3,65 M \text{ avance/mes (1991)} \\ P = 1080 + 0,021T/\text{mes} \quad \quad \quad + 4,16 M \quad \quad \quad (1992)$$

Nota: Cuando algún trabajador se incorpore a este grupo, procedente de otros trabajos de interior, percibirá igual prima que los habituales del grupo, excepto cuando realicen labores de limpieza, en cuyo caso

percibirán el 70% de la prima indicada, siempre que sea superior a la carencia de contrata. En caso de ser menor percibirá la cantidad fijada para carencia de contrata.

Artículo 12-E.- Quebrantadora, Extracción y Bombeo Principal

Funciones:

- Atender la marcha de la quebrantadora.
- Picar las piedras gruesas e introducir el todo-uno en la quebrantadora.
- Engrasar el martillo.
- Cubrir el parte de camiones basculados.
- Mantener limpio el embarque y los diferentes pisos bajo la superficie de trabajo. Actuar de señalero.
- Inspeccionar los cables de extracción y equilibrio en el relevo de la noche de los domingos.
- Mantener limpia la sala de bombas.
- Inspeccionar la sala de bombas cuando sea necesario.
- Cerrar la puerta y la llave en caso necesario.

Personal:

Se destinará a este puesto una persona que trabajará a 3T/4 con el mismo horario que los bomberos actuales del Nivel 20.

Como acompañante se destinará a un electricista que colaborará en las tareas de cierre de puerta y llave, e inspección de cables y de la sala de bombas. El horario será el establecido expresamente en el Artículo 23-E, y entre otros trabajos, este electricista atenderá la INTERRUMPIBILIDAD.

P = 3,23 x Tm. basculada, a cobrar por relevo (1991)

P = 3,49 x Tm. " " " " (1992)

Cuando no haya toneladas basculadas, se cobrará el 85% de la prima.

Artículo 16-E.- Maquinistas de Extracción

El maquinista de extracción del Pozo Santa Amelia percibirá por día de trabajo efectivo 2.100 pts (1991) y 2.310 pts (1992).

Además y por día efectivo de trabajo, percibirán el PLUS DE BOCADILLO.

Artículo 18-E.- Personal de Topografía

El personal de topografía, que además esté autorizado para el transporte de explosivos, percibirá una prima de 1.350 pts. (1991) y 1.500 pts. (1992) por día trabajado, con la obligación de realizar las suplencias necesarias en lampistería, así como atender la depuradora de aguas y mantener limpia la Plaza del Pozo, el jardín y los embarques de interior. Además deberá realizar la inspección semanal de los cables del Pozo.

Artículo 20-E.- Maquinista de Bulldozer

El titular de este puesto percibirá la prima media obtenida por los camiones, acumulándose los camiones de otros contratistas.

Obligaciones: Extendido del relleno en la recuperación de pilares y en aquellas labores donde se precise el concurso de la máquina.

Colaborar con el personal de relleno.

Lavado diario de la máquina.

Cumplimentar, en todos los relevos, el parte de control de la maquinaria.

Verificar, y en su caso, rellenar todos los niveles así como engrasar la máquina al comienzo de cada relevo.

Artículo 21-E.- Conductor de camiones de relleno con lanzadera

Percibirá una prima individual por relevo de:

P = 2195 R + 159 V hasta 5 viajes y a
287 V más de 5 viajes (1991)

y, P = 2371 R + 172 V hasta 5 viajes y a
310 V más de 5 viajes (1992)

Obligaciones: Cargar y transportar el material de relleno.

Manipulación de la planta de relleno para las operaciones que en ella se realizan.

Colaborar con el personal de relleno.

Cumplimentar, en todos los relevos, los partes de control de la maquinaria y del trabajo realizado.

Mantener limpia la planta de relleno.

Lavar el camión diariamente.

Verificar y en su caso rellenar todos los niveles así como engrasar la máquina al comienzo de cada relevo.

Mantener siempre con agua el depurador de gases en caso de que lo posea la máquina.

Artículo 21-E Bis.- Conductor de volquetes de relleno

Percibirán una prima individual por relevo de:

a) Volquete transportando relleno

P = 2000 R + 65 V hasta 5 viajes
255 V más de 5 viajes (1991)

y P = 2160 R + 69 V hasta 5 viajes
275 V más de 5 viajes (1992)

b) Volquete transportando estéril y mineral

Idéntica prima a la del Art. 6-E para el transporte de estéril o mineral a la calle.

Cuando un mismo volquete, en un mismo relevo, transporte relleno y mineral, ese día percibirá la parte fija más alta de las dos modalidades de contrata expuestas.

Artículo 22-E.- Prima de carencia de contrata

El personal de interior que estando a "contrata o incentivo" dejara de estarlo, por causas a él no imputables, percibirá, cualquiera que sea el puesto a ocupar, mientras dure esta situación, un prima de 3.313 pts/día (1991) y de 3.596 pts/día (1992).

Artículo 23-E.- Talleres del Pozo

1.- El personal que preste sus servicios en los talleres mecánicos, calderería y eléctrico del Pozo Santa Amelia que tienen la obligación de efectuar cuantas reparaciones sean precisas en el interior de la misma, trabajando en jornada de 7 horas, percibirán las primas siguientes:

P = 1000 R + 0,0158 T (mineral + estéril) + 2 M (1991)

P = 1080 R + 0,0171 T " " + 2,16 M (1992)

- Los oficiales de 2ª, 3ª y especialistas percibirán respectivamente el 95%, 90% y 85% de la que resulte para los oficiales de 1ª.

En dichas primas queda incluido el complemento de puesto.

El personal de este departamento podrá ser destinado, indistintamente, a cualquier lugar de la mina.

Este personal se compromete a mantener una total colaboración entre los componentes de los tres equipos (mecánicos, calderería y eléctrico) ayudándose en los trabajos que realicen.

También se comprometen a cubrir faltas de carácter transitorio de bomberos, acompañantes de bombero, mientras exista este puesto, y maquinista de extracción (pozo y planos inclinados) de forma que quede siempre cubierto el servicio.

Se destinará un electricista, con idéntico horario al de bomberos del Nivel 20 actual, que colaborará con el operario de la quebrantadora en el cierre y apertura de la puerta estanca y de la llave. Además colaborará en la revisión de los cables del pozo, atenderá a la marcha de la sala de bombas y la INTERRUMPIBILIDAD. Este electricista tendrá consideración de Jefe de Equipo y percibirá el plus correspondiente.

Se establece, con el personal del taller, UN RETÉN DE MANTENIMIENTO, para atender las posibles averías de la instalación de desagüe y extracción, en aquellos momentos en que los talleres estén cerrados, con las siguientes condiciones:

a) Los grupos se compondrán de un vigilante de talleres del pozo y tres operarios (mecánico, calderero y electricista) que deberán encontrarse en guardia permanente durante las horas que correspondan, de forma que en caso de recibir un aviso se presenten en el pozo en un plazo máximo de 20 minutos.

b) Este personal cobrará P = 3.829 ptas. (1991) y P = 4.135 ptas. (1992) por día de guardia y en caso de llamada, todas las retribuciones que establece este convenio.

c) En cada grupo figurará al menos una persona que disponga de teléfono y vehículo propio para trasladar al personal, servicio por el que cobrará el kilometraje correspondiente.

2.- El personal que preste sus servicios en los talleres mecánico y de calderería del Pozo Santa Amelia, en jornada de 8 horas (incluidos pañoleros y torneros), percibirá una prima en concepto de apoyo de P = 1.677 pts/día (1991) y 1.908 pts/día (1992).

3.- Todo el personal de estos talleres percibirá en concepto de DISPONIBILIDAD la mitad del Plus de Interior, los días que permanezcan en el exterior. Cuando trabajen en el interior cobrarán este Plus en su totalidad, independientemente del tiempo que permanezcan en el interior.

Además, como complemento, en los puestos de avance de galerías, se percibirán 1.161 ptas. por CIERRE DE CICLO en frente de avance único.

Cuando se preste servicio simultáneo en distintos avances, el complemento de prima será el siguiente:

- Cierre de ciclo en frente único = 580 ptas.
- " " " " frentes alternativos = 200 ptas por cada cierre.

Los mecánicos y electricistas destinados a banqueo y transporte con palas y camiones percibirán, en concepto de cierre de ciclo, el 90% de lo que perciba por este concepto cada uno de los perforistas de banqueo de su propio relevo.

Los mecánicos destinados a recuperación de pilares cobrarán una prima de 117 ptas. (1991) y 126 pts. (1992) por viaje para cada viaje que pase de 8 por camión, en tanto se trabajen los cuarteles actuales.

El resto de personal (excluidos pañoleros y torneros) no destinado a los tajos mencionados anteriormente, percibirá una prima de 350 ptas. día, si la producción de todo-uno extraído supera las 4.200 Tm y 400 ptas. si supera las 4.400.

Debe entenderse que esta prima, se paga en concepto del apoyo prestado por este personal al destinado a los tajos mencionados anteriormente.

Artículo 24-E.- Planta de relleno exterior

Este personal percibirá una prima por día trabajado de:

P = 1.000 ptas. (1991) y P = 1.100 pts. (1992)

Operarios: uno por turno.

Obligaciones: Atender el funcionamiento de la planta de áridos y de la instalación de transporte de cemento.

Controlar el estado de silo de cemento para hacer peticiones.

Controlar el estado del pozo de áridos para pedir el necesario.

Engrasar y mantener limpia toda la instalación.

Artículo 25-E.- Lampistería

Funciones

- Controlar las entradas y salidas de personal a la mina, registrando en cada caso nombre, nº de lámpara y hora de entrada y salida.
- Conservar en buen estado las lámparas, baterías y cargadores, haciendo pequeños trabajos de mantenimiento de las mismas.
- Mantener limpia la lampistería y el pasillo de acceso a la sala de aseo y atender a la conservación de las puertas del mismo.
- Rellenar los impresos correspondientes a las funciones expresadas.
- Atender a la Depuradora.

Personal

Este puesto será ocupado por una persona por relevo.

Percibirá una prima, por día de trabajo efectivo, de 750 ptas. en 1991 y de 825 ptas. para 1992.

Artículo 26-E.- Almacenero.

P = 650 pts/día de trabajo (1991) y 775 pts/día (1992).

TRABAJOS ESPECIALES

Tendrán la consideración de trabajos especiales los siguientes:

- 1) Cambio de vigas y guiaderas.
- 2) Limpieza del fondo del pozo.
- 3) Limpieza de vertical del pozo.

Estos trabajos se realizarán siempre en días en que no haya extracción por un equipo compuesto de cuatro ó cinco personas, excepto la limpieza del fondo del pozo, que lo compondrán seis personas (un vigilante y cinco trabajadores).

- 4) Trabajos de gunitado. Esta labor se efectuará siempre que sea posible dentro de la jornada normal.

Primas:

- 1º Cambio de vigas y guiaderas:
 - 43.050 ptas. por cada guiadera colocada para el equipo (1991)
 - 46.494 ptas. " " " " " " " " (1992)
 - 78.750 ptas. por cada viga lateral ó central colocada por equipo (1991)
 - 85.050 ptas. por cada viga lateral ó central colocada por equipo (1992)
 - 162.000 pts por cada viga maestra colocada por equipo (1991)
 - 174.960 pts " " " " " " " " (1992)
- 2º Limpieza del fondo del pozo:
 - 3.443 ptas. por cada cubo extraído (1991)
 - 3.718 " " " " " " " " (1992)

3º Limpieza de vertical del pozo:

4.200 ptas. por día de trabajo (1991)
4.536 " " " " (1992)

4º Trabajos de gunitado:

a) En jornada normal

P = 4.500 ptas. x día de trabajo (1991)
4.860 " " " " (1992).

b) Fuera de jornada

P = 4.500 ptas. (1991) y 4.860 (1992) por día de trabajo más el valor equivalente de las horas extraordinarias.

II EXPLOTACIÓN A CIELO ABIERTO

Artículo 1.- CA

El personal que realice trabajos de cargue de explosivos y voladuras percibirá por día de trabajo efectivo realizado en estas operaciones, una prima de 2.012 ptas/día (1991) y 2.173 pts. (1992).

Artículo 2.- CA

El personal que realice trabajos de perforación en arranque con máquinas DRILTECH y TAMROCK - GNM-850, percibirá por día de trabajo efectivo realizado en estas operaciones, una prima de 2.301 ptas/día (1991) y 2.534 ptas. (1992).

Artículo 3.- CA

Los artilleros que den fuego y tiendan líneas eléctricas de tiro percibirán la prima del Art. 2.- CA.

Artículo 4.- CA

El personal de mantenimiento que preste servicio en este Departamento percibirá una prima de 1.767 ptas. (1991) y 1.908 ptas. (1992) por día de trabajo efectivo, quedando incluida en dicha cantidad el complemento de puesto.

Artículo 5.- CA

Los palistas que cargan todo-uno en el acopio percibirán una prima de 1.821 ptas/día trabajado (1991) y 1.967 ptas/día trabajado (1992).

III DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

Los conductores de vehículos percibirán la Prima General y además prima en función del vehículo que manejen y de la clase de carnet de circulación que posean.

Clase de vehículo	Carnet					
	Segunda		Primera		Primera Esp.	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992
	Ptas.	Ptas.	Ptas.	Ptas.	Ptas.	Ptas.
Turismos y Palas cargadoras ..	162	175	270	292	318	343
Camiones	-	-	293	334	358	408
Carretilla y similares	162	175	-	-	-	-

Los conductores de vehículos para el transporte y distribución entre los distintos puntos de aprovisionamiento (interior de la mina, cielo abierto, etc.) de consumos y materiales diversos, percibirán una prima por día de trabajo de P = 1.800 ptas. para 1991 y P = 1.944 ptas. para 1992.

Los camiones de float percibirán:

P = 1.000 ptas. para 1991 y P = 1.100 ptas. para 1992.

Esta prima se hará extensiva a la GRÚA por cada día de utilización.

IV DEPARTAMENTO DE DOMINIOS Y SERVICIOS

Servicios generales y Guarderfa:

Percibirán la Prima General por día de trabajo efectivo.

Servicio de incendios:

Este personal percibirá mensualmente una prima fija:

	1991	1992
Jefe de Equipo	3446 ptas.	3574 ptas.
Bombero	2526 "	2627 "

V DEPARTAMENTO DE CONCENTRACIÓN

El personal que trabaje en este Departamento percibirá por día de trabajo efectivo las siguientes primas:

PRECONCENTRACIÓN Y FLOTACIÓN

Personal de Producción: 1.000 pts/día de trabajo efectivo 1991
1.100 pts/día de trabajo efectivo 1992

En Labores Propuestas (Preconcentración)

- 1º Cabina de Mandos: Escalón 7.
- 2º Cono Secundario: Escalón 6.
- 3º Alimentador Apron: Escalón 4.
- 4º Tambor de 10' x 10': Escalón 15.
- 5º Tambor de 8' x 8': Escalón 7.

En Labores Propuestas (Flotación)

- 1º Maquinista de locomotora: Escalón 8.
- 2º Frenista: Escalón 5.
- 3º Quebrantado: Escalón 6.
- 4º Palista de concentrado: Escalón 7.
- 5º Tomamuestras y remolienda: Escalón 6.
- 6º Máquinas flotación: Escalón 9.
- 7º Molinos: Escalón 9.
- 8º Tanque y Filtros: Escalón 6.
- 9º Bombero estériles: Escalón 7.
- 10º Suplentes: Escalón 6.
- 11º Horno: Escalón 5.

Bocadillo. Quienes desempeñen puestos en las secciones anteriores, así como el personal de mantenimiento, en jornada a turnos continuados, percibirán un plus de 160 ptas. para 1991 y 180 ptas. para 1992, por día de trabajo efectivo en compensación por el tiempo no destinado a bocadillo. Será extensivo a los mandos.

Servicios Auxiliares

	1991	1992
Palistas de cargue y basculeros	1.000 pts.	1.100 pts.
Patio y limpieza	650 "	775 "
Almaceneros	1.000 "	1.100 "

El almacenero tendrá la obligación de transportar hasta las instalaciones del lavadero los materiales necesarios en aquéllas.

Mantenimiento de Exterior

	1991	1992
Servicio mecánico y eléctrico	1.677 pts.	1.908 pts.

En la anterior prima se hallan incluidas las cantidades que hasta ahora, correspondían a las denominadas primas especiales. Por ello, en lo sucesivo, todo el personal de estas secciones, vendrá obligado a realizar cualquier reparación (mecánica y eléctrica) que surja en las instalaciones y máquinas de exterior.

Cuando este personal efectúe reparaciones en las máquinas o torres de alumbrado de Cielo Abierto, percibirá, durante el tiempo que permanezca trabajando en este Departamento, la prima del mantenimiento del mismo.

En ausencia del vigilante, el oficial más antiguo en el puesto ejercerá las funciones de JEFE DE EQUIPO, percibiendo el plus correspondiente.

Los electricistas que atiendan la INTERRUMPIBILIDAD percibirán en 1991, 180 pts. por día de trabajo efectivo y 200 pts. en 1992.

VI DEPARTAMENTO DE ECONOMATO

El personal subalterno del Economato, percibirá por carga y descarga de camiones una prima, cuyo importe será de:

- P = 650 pts. por día trabajado para 1991
- P = 775 " " " " " " 1992

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN MINERA

A) SONDEOS

Los sondeos se harán indistintamente en interior ó exterior según las necesidades del servicio.

Cuando se trabaje en interior la jornada laboral será la del personal de producción de interior, 35 horas semanales en relevos de 7 horas.

En este puesto de trabajo, las obligaciones serán:

- 1º La propia del puesto que ocupe.
- 2º Atención y cuidado de la máquina.
- 3º Ayudarán en la colocación de las mangueras de ventilación para sondeos.
- 4º Cargarán en la mina y descargarán en el almacén de sondeos las cajas de testigo.
- 5º Cumplimentarán un parte con las incidencias del sondeo y las advertencias y necesidades para el relevo siguiente.

Cuando el trabajo se desarrolle en el exterior, la jornada laboral será de .40 horas, de lunes a viernes, en relevos de 8 horas. Respetándose al personal de interior, todos los emolumentos fijos inherentes al sitio de donde proceden.

En este puesto de trabajo las obligaciones serán:

- 1º Las propias del puesto que ocupan.
- 2º Cargarán en el lugar del sondeo y descargarán en el almacén las cajas de testigos.
- 3º Atenderán el suministro de agua a la perforación.

PRIMAS PARA SONDEOS DE INTERIOR

CONCEPTO	PTAS/METRO		OBSERVACIONES
	1991	1992	
Avance de 0 a 100 m	337	364	Cambio de ángulo simple Cambio de perno, misma batería. Hasta un máximo de C. de Contrata por relevo (en Ptas/hora.)
" de 100 a 120 m	476	514	
" de 120 a 140 m	499	539	
" de 140 a 160 m	524	566	
" de 160 a 180 m	550	594	
" más de 180 m	578	624	
Entubado	86	93	
Cambio de máquina	626	676	
" " "	858	927	
Cambio batería 300 m	473	511	
Cambio batería 300 m	3.313	3.596	
0 - 100	-	-	Estos incrementos se aplicarán a la totalidad de los metros perforados.
100 - 125	7'5 "		
125 - 150	12'5 "		
150 - 175	20 "		
175 - 200	25 "		
200 - 225	30 "		
225 - 250	40 "		
250 - 275	50 "		
275 - 300	60 "		
300 - 350	70 "		
más de 350	80 "		

La CARENCIA DE CONTRATA se pagará a 473 pts/hora (1991) y 511 pts/hora (1992) hasta una máximo de 3.313 ptas/relevo y hombre en 1991 y 3.596 pts/relevo y hombre en 1992.

Por la colocación de un obturador y efectuar mediciones de agua se abonarán 6.530 ptas. distribuidas de la siguiente forma: 1.301 pts. al relevo que coloque el obturador y 5.229 ptas. repartidas proporcionalmente entre el personal según el número de jornadas trabajadas en el sondeo donde se haya puesto el obturador. Estas cantidades se incrementarán en el 8% para el convenio de 1992.

El cambio de máquina y de batería se efectuarán bajo el régimen de Carencia de Contrata para este Departamento.

PRIMAS PARA SONDEOS DE EXTERIOR

PROFUNDIDAD EN METROS	PTAS/METRO		OBSERVACIONES
	1991	1992	
0 a 250	450	486	2 hombres
250 a 350	599	647	3 hombres
350 a 450	666	719	" "
450 a 550	744	804	" "
550 a 650	813	878	" "
650 a 750	881	951	" "
750 a 850	992	1.071	" "
más de 850	1.144	1.236	" "
Entubado	116	125	
Franqueo	172	186	
Medida desviación	26	28	
0 - 100	Jornal base		Estos incrementos se aplicarán a la totalidad de los metros perforados. Cuando se trabaje con calibre HQ lo harán 3 hombres y la prima obtenida se agregará al precio del metro de franqueo.
100 - 125	5 "		
125 - 150	10 "		
150 - 175	17 "		
175 - 200	25 "		
200 - 225	40 "		
225 - 250	55 "		
250 - 275	75 "		
275 - 300	90 "		
más de 300	100 "		

Cuando se perfore con diámetros superiores a HQ y se trabaje con testiguero y sistema convencional, se pagará a 812 pts/m (1991) y 877 pts/m (1992).

Por Carencia de Contrata se pagarán 414 pts/hora (1991) y 450 pts/hora (1992) hasta el máximo de 3.313 pts/relevo y hombre en 1991 y 3.596 pts/relevo y hombre en 1992.

Los traslados de máquina se efectuarán bajo el régimen de Carencia de Contrata para este Departamento.

B) AYUDANTES DE GEOLOGÍA

Los desmuestreadores tendrán como obligaciones principales las que se relacionan con caracter no exhaustivo:

- Desmuestras de mina
- Sacar cajas de testigo
- Fichas de desmuestras
- Cortar y preparar sondeos
- Fichas y carpetas de desmuestras
- Medidas de afloros y muestras de agua
- Introducción de datos en el ordenador

Percibirán una prima por día de trabajo de 1.500 ptas. para 1991 y 1.620 ptas. para 1992.

ANEXO N° 2

MANDOS NO TITULADOS

Escala (A)	SUELDO EN PTAS/MEI	
	1991	1992
11	104 957	109 155
12	105 640	109 866
13	106 326	110 579
14	110 553	114 975
15	111 579	116 042
16	112 605	117 109
17	113 630	118 175
18	114 659	119 245
19	115 686	120 313
20	116 708	121 376

ANEXO N° 1

MANO DE OBRA

JORNALIDAD

Escala (A)	JORNAL EN PTAS/DIA		Puntos (A)	PTAS/MRJA RENUNERADO	
	1991	1992		1991	1992
1	2 923	3 040	7	19	20
2	2 933	3 050	8	25	26
3	2 945	3 063	9	28	29
4	2 955	3 073	10	36	37
5	2 967	3 086	11	43	45
6	2 979	3 098	12	46	48
7	2 992	3 112	13	49	51
8	3 003	3 123	14	53	55
9	3 014	3 135	15	59	61
10	3 025	3 146			

Escala (A)	PRIMAS EN PTAS. DIA TRABAJADO	
	1991	1992
20	1.415	1.528
19-18-17	1.274	1.376
16-15-14	1.132	1.223
13-12-11	1.132	1.223

SUBALTERNOS

Escala (A)	SUELDO EN PTAS/MEI	
	1991	1992
1	94 988	98 788
2	95 343	99 152
3	95 699	99 527
4	96 052	99 894
5	96 404	100 260
6	96 758	100 628
7	97 110	100 994
8	97 462	101 360
9	97 816	101 729
10	98 170	102 097

	COMPLEMENTO DE SUELDO en ptas/dia trabajado	
	1991	1992
Interior - Exterior	1.700	1.836
Listeros	650	775

ANEXO N° 3

TÉCNICOS NO TITULADOS

~~ANALISTAS - DELINEANTES - TOPOGRAFOS - INFORMÁTICO~~

Escala (N)	SUELDO EN PTAS/MES	
	1991	1992
5	117.643	124.113
6	120.554	127.184
7	123.534	130.328
8	126.589	133.551
9	129.720	136.855
10	132.931	140.242
11	136.221	143.713
12	139.603	147.281
13	143.052	150.920
14	146.597	154.660
15	150.230	158.493

d) ANALISTAS - DELINEANTES - TOPOGRAFOS - INFORMÁTICA

Escala (N)	EN PTAS/HORA	
	1991	1992
1	1.017	1.073
2	1.037	1.094
3	1.059	1.117
4	1.080	1.139
5	1.104	1.165
6	1.127	1.189
7	1.152	1.215
8	1.175	1.240
9	1.199	1.265
10	1.223	1.290
11	1.250	1.319
12	1.277	1.347
13	1.304	1.376
14	1.330	1.403
15	1.357	1.432

ANEXO N° 4

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA

a) MANDOS DE OBRA

Escala (A)	Convenio 1991		Convenio 1992	
	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.
1 al 3	1054	-	1096	-
4 " 7	1090	1409	1134	1465
8 " 10	1111	1436	1155	1493

ANEXO N° 5

PLUS DE ANTIGÜEDAD

b) SUBALTERNOS

Escala (A)	Convenio 1991		Convenio 1992	
	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.
1 al 3	1111	-	1155	-
4 " 7	1132	1536	1177	1597
8 " 10	1145	1554	1191	1616

Escala (N)	Convenio 91		Convenio 92	
	PESETAS POR DIA NATURAL Y QUINQUENIO			
	M.O. (US\$)	Caja Conv (US\$)	M.O. (US\$)	C.C. (US\$)
1	147,03	148,68	152,91	154,63
2	150,72	152,33	156,75	158,42
3	154,50	156,17	160,68	162,42
4	158,35	160,12	164,68	166,52
5	162,35	164,12	168,84	170,68
6	166,37	168,22	173,02	174,95
7	170,52	172,43	177,34	179,33
8	174,29	176,74	181,78	183,81
9	179,15	181,20	186,32	189,45
10	183,67	185,71	191,02	193,14
11	188,28	190,33	195,81	197,94
12	192,97	195,10	200,69	202,90
13	197,71	199,94	205,62	207,94
14	202,72	204,99	210,85	213,19
15	207,81	210,12	216,12	218,52

c) MANDOS NO TITULADOS

Escala (A)	Convenio 1991		Convenio 1992	
	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.	Dts/h en Ext.	Dts/h en Int.
11 al 13	1352	-	1365	-
14 " 17	1352	1821	1406	1894
18 " 20	1406	1869	1462	1944

**ANEXO N° 6
PLUS FESTIVO**

Departamento	Puestos de Trabajo	VALOR EN PTAS.	
		1991	1992
Explotación	MO interior E.1	11.188	11.636
	MO " E.8 " E.10	11.381	11.836
	MO ext. E.2 - E.8	8.391	8.727
	MO " E.8 - E.10	8.642	8.988
	Subalvay E.1 - E.7	10.505	10.925
" E.8 - E.10	10.642	11.068	
Transportes	Mandos	14.894	14.866
	Choferes	8.581	8.924
Concentración	Especialistas	8.391	8.727
	Choferes	8.642	8.988
	Mandos E.14 al E.17	10.794	11.226
	" E.18 " E.20	11.196	11.644
Guardería	Euardas	8.551	8.893
	Mandos	9.288	9.660
Cieb. Abierto	Mandos	11.196	11.644
	Restos	10.231	10.640
Laboratorio	Analistas E.5	12.712	13.411
	" E.7	13.262	13.991
	" E.10	14.152	14.930
	" E.13	15.169	15.940

- Quienes reciban este plus por día festivo trabajado cobrarán además el salario de calificación, antigüedad, turnicidad, primas de incentivo, nocturnidad cuando proceda y complemento de puesto.

- Cuando el festivo coincida con día de descanso, percibirán el plus festivo más el salario de calificación y la antigüedad.

ANEXO N° 7

PLUS DE NOCTURNIDAD

Escalones (N)	EN PTAS/NOCTIE (8U)	
	1991	1992
1	805	837
2	824	857
3	844	878
4	862	892
5	882	919
6	907	943
7	932	969
8	956	994
9	979	1.018
10	1.004	1.044
11	1.028	1.069
12	1.054	1.096
13	1.083	1.126
14	1.108	1.152
15	1.142	1.184

ANEXO N° 8

PLUS DE TURNICIDAD

Escalón (N)	2TD Día Natur.		2T3 Día Trab.		3T4 Día Natur.		3TD Día Natur.		2T6D Día Trab.	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992
1	58	60			290	302				
2	59	61			294	306				
3	60	62			298	310				
4	61	63			301	313				
5	61	63			304	316				
6	63	66			307	319				
7	63	66	382 pts		312	324	120 pts			
8	65	68			317	330		122 pts		
9	65	68			321	334			315 pts	
10	67	70			328	341				328 pts
11	69	72			331	344				
12	69	72			333	346				
13	70	73			339	353				
14	70	73			343	357				
15	70	73			347	361				

ANEXO N° 9

FESTIVIDAD DE SANTA BÁRBARA. El personal acogido a este Convenio, cualquiera que sea su categoría, percibirá una gratificación de MIL NOVECIENTAS CATORCE PESETAS (1991) y de MIL NOVECIENTAS NOVENTA Y UNA PESETAS (1992) con motivo de esta festividad.

OTROS PLUSES

	1991	1992
Jefe de Equipo	620 pts/día trab.	645 pts/día trab.
Llamada nocturna	466 pts. c/u	485 pts. c/u
Llamada diurna	293 " "	305 " "
Plus bajada (606)		
Plus jornada (512)	1.143 pts/día trab.	1.189 pts/día trab.
Plus hora día p. (25)		
Retén	3.900 pts. c/u	4.056 pts. c/u.
Trabajos en la vertical del Pozo (sólo en su parte interior)	1.674 pts/día trab.	1.808 pts/día trab.

ANEXO N° 10

CONCENTRACIÓN

La plantilla necesaria para el funcionamiento de las secciones de este Departamento, en régimen de trabajo de 3T4, excepto Pesador, Palista y Pintor, es la siguiente:

Preconcentración

Vigilantes	4
Cabina de mando	4
Cono secundario	4
Alimentador APRON	4
Tambor 10 x 10	4
Tambor 8 x 8	4
Suplentes	6

TOTAL 30

Lavadero

Vigilantes	4
Vigilantes filtro estéril ...	4
Maquinistas	4
Frenistas	8
Quebrantado	4
Molinos	4
Reactivos	4
Máquinas	4
Muestras y remolienda	4
Filtros	4
Horno	4
Bombeo estéril y control	
lamas	4
Pesador	1
Palistas	2
Pintor	1
Suplentes	12
TOTAL	68

Actualmente, las plantillas están compuestas por 30 personas en Preconcentración y 64 en el Lavadero. Por tanto es necesaria la contratación de 4 personas. La contratación se hará de forma eventual por 6 meses, prorrogable, si es necesario, por otros 6 meses. Este personal irá destinado al horno de secado y el que actualmente desempeña este puesto, pasará al ferrocarril, a realizar labores de frenista.

Está previsto realizar mejoras técnicas en esta sección, concretamente en el horno de secado ó en los filtros de blenda y galena. Estas mejoras, pueden consistir:

- a) En sustitución de los filtros actuales por otros que eliminan la necesidad del secado en el horno, con lo cual desaparecería este último.
- b) Automatización completa del horno, bien del actual ó mediante sustitución del mismo.

Dichas mejoras conllevan la eliminación de 4 personas del horno, con lo cual la plantilla del lavadero será de 64 personas. En el caso de que los filtros que sustituyan a los actuales, sean totalmente automatizados, se elimina este puesto de trabajo, por lo tanto la plantilla necesaria será de 60 personas.

ANEXO Nº 10-1
CALENDARIO DE PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

Secciones y puestos	Buzo	Chaqueta	Botas goma	Otras botas (1)	Observaciones
EXPLORACION DE INTERIOR					
-Vigilantes	6	24	6	-	<i>1 jersey al año.</i>
-Personal de producción....	6	24	6	-	
-Chofer camión de interior.	6	12	6	-	
-Plantá de La Venta.....	6	12	-	12	
MANTO. Y SERVICIOS (Pozol)					
-Pers. taller que baja a mina	6	12	6	12	
- " " que no baja a mina	6	24	-	12	
- Bomberos	6	24	12	-	
-Acompañante de bombero ...	6	24	6	-	
-Maquinista de extracción .	6	24	-	12	
-Almaceneros	12	12	-	12	

2 Toallas al año de calidad acordada por el Comité de Seguridad.
3 Pares de calcetines al año. (1) Botas.- Chirucas o de Seguridad a elegir o según las normas que se dicten. Ropa de agua, casco y guantes con criterio según convenio 84/90. NOTA.- Los números indican meses de duración.
9/91

ANEXO Nº 10-2
CALENDARIO DE PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

Secciones y puestos	Buzo	Chaqueta	Botas goma	Otras botas (1)	Observaciones
GEOLOGIA E ING. Y PROYECTOS					
-Sondeos exteriores.....	6	12	12	12	<i>1 jersey, 1 gorro al año</i>
- " interiores.....	6	12	6	-	
-Desmostradores	6	24	6	-	
-Topógrafos y ayudantes....	6	24	12	12	
-Delineantes que bajan a la mina	12	36	12	-	<i>1 jersey al año.</i>
-Cobardes de castaños	6	24	-	12	
CONCENTRACION Y PRECONCENT.					
-Todo el personal (Marcha y Taller).....	6	12	12	12	<i>Dique y tren (acarreo) 1 jersey, 1 gorro al año</i>
-Auxiliares de Laboratorio.	6	18	-	12	
EXPLORACION A CIELO ABIERTO					
-Todo el personal (Marcha y Taller).....	6	12	12	12	<i>1 jersey, 1 gorro al año</i>

2 Toallas al año de calidad acordada por el Comité de Seguridad.
3 Pares de calcetines al año. (1) Botas.- Chirucas o de Seguridad a elegir o según las normas que se dicten. Ropa de agua, casco y guantes con criterio según convenio 9/90. NOTA.- Los números indican meses de duración.

ANEXO Nº 10-3
CALENDARIO DE PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

Secciones y puestos	Buzo	Chaqueta	Botas goma	Otras botas (1)	Observaciones
TRANSPORTES					
- Conductores de camiones..	6	24	-	12	<i>1 traje, 3 camisas, 1 par zapatos al año, 1 gabardina cada 2 años, 1 pantalón, 1 bata y 1 par de zapatos al año</i>
- " " turismos..	12	-	-	12	
- " " ambulancias	12	12	12	-	
SERVICIOS GENERALES					
-Parque chatarra y jardines.	6	12	24	12	

2 Toallas al año de calidad acordada por el Comité de Seguridad.
3 Pares de calcetines al año. (1) Botas.- Chirucas o de Seguridad a elegir o según las normas que se dicten. Ropa de agua, casco y guantes con criterio según convenio 84/90. NOTA.- Los números indican meses de duración.
9/92

ANEXO Nº 10-4
CALENDARIO DE PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

Secciones y puestos	Bata	Camisa	Zapatos	Abrigo	Observaciones
VARIOS					
- Guardas	-	6	12	36	<i>2 corbatas al año y 1 impermeable cada 2 años.</i>
- Ordenanzas	-	6	12	-	
- Técnicos y analistas de Laboratorio.....	6	-	12	-	<i>1 zapatillas y 1 albarcas al año</i>
- Economato	6	-	12	-	
- Mujer de limpieza	6	-	-	-	
- Telégrafista	-	4	12	-	<i>2 corbatas y 1 traje al año.</i>

2 Toallas al año de calidad acordada por el Comité de Seguridad.
3 Pares de calcetines al año. Ropa de agua, casco y guantes con criterio según convenio 84/90. NOTA.- Los números indican meses de duración.
9/90.

91/21783

CLAUSULA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO DE ASTURIANA DE ZINC, S.A., PARA SU CENTRO DE REOCIN.-

Los atrasos derivados de la firma de este Convenio Colectivo, efectuada el 21 de Marzo de 1.991, con vigencia del 1 de Noviembre de 1.990 al 31 de Octubre de 1.992, se abonarán en una sola paga dentro del mes de Abril de 1.991.

91/38172

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Schweppes, S. A.»

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCION PRIMERA.- AMBITO DE APLICACION
 -- TERRITORIAL
 -- TEMPORAL
 -- PERSONAL

SECCION SEGUNDA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

SECCION TERCERA.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

CAPITULO II.- REGIMEN DE TRABAJO

SECCION PRIMERA.- JORNADA DE TRABAJO

SECCION SEGUNDA.- VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS
 FERMISOS Y LICENCIAS

SECCION TERCERA.- MOVILIDAD INTERNA

CAPITULO III.- REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCION PRIMERA.- PRINCIPIOS GENERALES
 (1) INCREMENTOS SALARIALES FACTADOS
 (2) ESTRUCTURA SALARIAL

SECCION SEGUNDA.- PERCEPCIONES SALARIALES
 (A) SALARIO BASE DE CONVENIO
 (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 PERIODICO SUPERIOR AL MES

SECCION TERCERA.- PERCEPCIONES NO SALARIALES
 1- INDEMNIZACIONES O SUPPLIDOS
 2- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 3- MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 4- ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

SECCION CUARTA.- ABSORCION Y COMPENSACION

CAPITULO IV.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL

CAPITULO V.- COMIXION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION FINAL

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCION PRIMERA.- AMBITO DE APLICACION

ART. 1.- TERRITORIAL

LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SERAN APLICABLES AL CENTRO DE TRABAJO DE SCHWEPPES, S.A., QUE TIENE ESTABLECIDO EN SANTANDER, SITO EN POL. IND. NUEVA MONTAÑA, NAVE No. 6..... O EN CUALQUIER OTRO CENTRO DE LA PROVINCIA DE CANTABRIA QUE PUDIERA ESTABLECERSE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.

ART. 2.- TEMPORAL

1.- EL CONVENIO ENTRARA EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 1.991.

2.- SU VIGENCIA SERA DESDE EL 1 DE ENERO DE 1.991 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.992, Y QUEDARA PRORROGADO, POR PERIODOS ANUALES SUCEсивOS SI, CON TRES MESES DE ANTELACION 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, DEBERAN ESTAR PACTADAS CON CARACTER PROVISIONAL, LAS CONDICIONES DEL REGIMEN DE TRABAJO PARA EL CONVENIO SIGUIENTE, HASTA LA NEGOCIACION 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.

SECCION SEGUNDA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

ART. 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

EL PRESENTE CONVENIO, FORMA UN TODO INDIVISIBLE Y, POR TANTO, SI LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, EN EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE SON PROPIAS, NO APROBASE ALGUNO DE LOS FACTOS QUE LE SON ESTABLECIDOS, EL CONVENIO QUEDARA INVALIDADO EN SU TOTALIDAD, DEBIENDOSE RECONSIDERAR SU CONTENIDO.

SECCION TERCERA.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 5.- GENERALIDADES

1. DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL CAPITULO II. ARTICULO 4 DE LA ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DE BEBIDAS REFRESCANTES Y EN LOS ARTICULOS 1,5 Y 20 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LA FACULTAD Y RESPONSABILIDAD DE ORGANIZAR Y DIRIGIR EL TRABAJO CORRESPONDE A LA DIRECCION DE LA EMPRESA

2. SIN PERJUICIO DE LO ESTABLECIDO EN EL PUNTO ANTERIOR, EL COMITE DE EMPRESA TENDRA LAS COMPETENCIAS QUE LE RECONOCE EL ARTICULO 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

SECCION PRIMERA.- JORNADA DE TRABAJO

ART.- 6.- JORNADA DE TRABAJO ANUAL.

1.- PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA A TIEMPO Y EN REGIMEN DIURNO, SE ESTABLECE LA JORNADA MAXIMA EN COMPUTO 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 REGIMEN NOCTURNO, LE SERA DE APLICACION LO ESTABLECIDO EN LA VIGENTE LEGISLACION SOBRE LA MATERIA, DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO.

3.- LAS HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO/AÑO PREVISTAS EN LOS NUMEROS ANTERIORES, CONTIENEN EL PERIODO DE VACACIONES, POR LO QUE, EN CONSECUENCIA, LAS HORAS DE TRABAJO EFECTIVO/AÑO DE CADA PERSONA, SERAN LAS CORRESPONDIENTES A DEDUCIR DE LAS PREVISTAS EN LOS NUMEROS 1 Y 2 DEL PRESENTE ARTICULO, LAS HORAS DE TRABAJO EFECTIVO CORRESPONDIENTE A LOS DIAS DE VACACIONES ANUALES QUE EN CADA CASO PUDIERAN CORRESPONDERLE, Y SEGUN EL PERIODO EN QUE SE DISFRUTAN.

4.- SOBRE LAS JORNADAS EFECTIVAS DE TRABAJO, EN COMPUTO ANUAL, SE DISFRUTARAN DE LAS PAUSAS DEFINIDAS POR EL VIGENTE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES QUE LAS DESARROLLAN. EN SU VIRTUD, LAS HORAS DE PRESENCIA EN COMPUTO ANUAL PARA LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO Y PARA EL PERSONAL QUE REALICE SU HORARIO EN REGIMEN CONTINUADO, SERAN LAS QUE FIGURAN EN LOS ANEXOS CITADOS EN EL NUMERO 1, CORRESPONDIENDO LA RETRIBUCION A TIEMPO, TANTO EL TRABAJO EFECTIVO COMO LAS PAUSAS.

5. LAS HORAS DE PRESENCIA/AÑO PREVISTAS EN LOS NUMEROS 2 Y 4 DE ESTE ARTICULO, CONTIENEN EL PERIODO VACACIONAL, POR LO QUE, EN CONSECUENCIA, LAS HORAS DE PRESENCIA/AÑO DE CADA PERSONA SERAN LAS CORRESPONDIENTES A DEDUCIR A LAS PREVISTAS EN LOS NUMEROS 2 Y 4 DEL PRESENTE ARTICULO LAS HORAS DE PRESENCIA CORRESPONDIENTES A LOS DIAS DE VACACIONES ANUALES QUE EN CADA CASO PUDIERAN CORRESPONDERLE Y SEGUN EL PERIODO EN QUE SE DISFRUTASEN.

6.- EL PERSONAL DE VENTAS, VENTAS Y DISTRIBUCION, DISTRIBUCION Y CARRETERA, TRABAJA A TAREA Y POR CONSIGUIENTE NO ESTA SUJETO AL REGIMEN DE JORNADA ESTABLECIDO EN LOS PUNTOS ANTERIORES DE ESTE ARTICULO, SI BIEN QUEDA FIJADO PARA ESTE PERSONAL, QUE LOS DIAS DE TRABAJO/AÑO SERAN LOS QUE FIGURAN EN LOS ANEXOS CORRESPONDIENTES, QUE, ES EL RESULTADO DE DEDUCIR A LOS 365 DIAS DEL AÑO, LOS DOMINGOS, LOS FESTIVOS NO RECUPERABLES Y LOS SABADOS QUE TENGAN LA CONSIDERACION DE FESTIVOS.

7.- LOS DIAS DE TRABAJO/AÑO PREVISTOS EN EL NUMERO 6 DE ESTE ARTICULO, CONTIENEN EL

PERIODO VACACIONAL, POR LO QUE, EN CONSECUENCIA, LOS DIAS DE TRABAJO/AZO DE CADA PERSONA SERAN LOS CORRESPONDIENTES A DEDUCIR A LOS PREVISTOS EN EL NUMERO 6 DEL PRESENTE ARTICULO LOS DIAS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES A VACACIONES ANUALES QUE EN CADA CASO FUDIERAN CORRESPONDERLE, Y SEGUN EL PERIODO EN QUE SE DISFRUTEN.

8.- AL PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA LE ES APLICABLE LO DISPUESTO EN LOS NUMEROS 1,3,4 Y 6 DE ESTE ARTICULO, PERCIBIENDO A PRORRATA LAS HORAS COMPRENDIDAS ENTRE LA CITADA JORNADA Y LA MAXIMA LEGAL VIGENTE.

9.- LOS TRABAJADORES QUE ACTUALMENTE REALICEN SU COMETIDO LABORAL DENTRO DE UNAS JORNADAS ESPECIALES, TANTO EN RAZON DE DIAS U HORAS/AZO, CONTINUARAN CON SUS CONDICIONES PARTICULARES SI, CONTEMPLADAS EN SU CONJUNTO TOTAL, LE SON MAS BENEFICIOSAS.

10.- EN LOS ANEXOS DE ESTE CONVENIO SE FIJAN PARA CADA GRUPO LA CORRESPONDIENTE DISTRIBUCION DE LAS JORNADAS O DIAS DE TRABAJO, PREVISTAS EN EL PRESENTE ARTICULO.

11.- DURANTE 1.991 SE MANTIENDRA LA JORNADA DE TRABAJO PREVISTA EN LOS NUMEROS ANTERIORES, TANTO EN COMPUTO DE HORAS ANUALES, COMO DE SU DISTRIBUCION EN DIAS DE TRABAJO, SIN MAS MODIFICACIONES QUE LAS NECESARIAS PARA ADECUAR LOS CALENDARIOS LABORALES DE LAS DISTINTAS SECCIONES, RECOIDAS EN LOS ANEXOS CORRESPONDIENTES A LOS DIAS LABORABLES DEL CITADO AZO.

SECCION SEGUNDA.- VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS, PERMISOS Y LICENCIAS.

ART. 7.- VACACIONES.

DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO SE FIJA UN PERIODO DE VACACIONES ANUALES RETRIDUIDAS DE 31 DIAS NATURALES O LA PARTE PROPORCIONAL QUE CORRESPONDA EN CADA CASO, DE NO LLEVAR TRABAJANDO EN LA EMPRESA EL AZO NECESARIO, PARA EL DISFRUTE PLENO DE ESTE DERECHO.

ART. 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- DADO QUE EL CALENDARIO LABORAL ES COMPENSADO EN COMPUTO ANUAL, PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA A TIEMPO, SE CONSIDERARAN COMO HORAS EXTRAORDINARIAS LAS QUE SOBREPASEN LOS HORARIOS Y JORNADAS ESTABLECIDAS PARA CADA MOMENTO DEL AZO EN EL PRESENTE CONVENIO, EXCEPTUANDOSE LAS HORAS REALIZADAS POR EL PERSONAL DE SERVICIO DE PORTERIA Y VIGILANCIA, QUE ESTARA BUJETO, A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 6 PUNTO B DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

2.- A TENOR DE LO ESTABLECIDO EN LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES, LA INICIATIVA DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS Y DIAS FESTIVOS, CORRESPONDERA A LA EMPRESA Y LA LIBRE ACEPTACION O DENEGACION AL TRABAJADOR, CON CONOCIMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA.

3.- DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL PUNTO 5 DEL ARTICULO 33 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LA EMPRESA ENTREGARA AL TRABAJADOR UN PARTE DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, REALIZADAS CADA DIA Y TOTALIZADAS POR SEMANAS. DICHO PARTE SE ENTREGARA CONJUNTAMENTE CON EL RECIBO DE LA NOMINA.

ART. 9.- PERMISOS Y LICENCIAS.

TODO EL PERSONAL TENDRA DERECHO A DISFRUTAR, PREVIA SOLICITUD POR ESCRITO Y POSTERIOR JUSTIFICACION DEL HECHO CAUSANTE, LICENCIAS RETRIDUIDAS EN LOS CASOS QUE A CONTINUACION SE RELACIONAN Y POR LA DURACION QUE SE INDICA:

A) POR MATRIMONIO, QUINCE DIAS NATURALES.

B) TRES DIAS LABORABLES EN LOS CASOS DE MUERTE DEL CONYUGE, ASCENDIENTES, PADRES POLITICOS, HERMANOS POLITICOS, DESCENDIENTES O HERMANOS, CUANDO EL HECHO CAUSANTE SE PRODUZCA DENTRO DE LA PROVINCIA Y, CUANDO LO SEA FUERA, EL PLAZO SERA DE SIETE DIAS NATURALES.

C) TRES DIAS LABORABLES EN LOS CASOS DE HOSPITALIZACION E INGRESO DEL CONYUGE, ASCENDIENTES, PADRES POLITICOS, DESCENDIENTES Y ALUMBRAMIENTO DE LA ESPOSA, CUANDO EL HECHO CAUSANTE SE PRODUZCA DENTRO DE LA PROVINCIA, Y, CUANDO LO SEA FUERA, EL PLAZO SERA DE SIETE DIAS NATURALES.

D) EL TIEMPO NECESARIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE CARACTER SINDICAL O PUBLICO, EN LOS CARGOS REPRESENTATIVOS, SIEMPRE QUE MEDIE LA OPORTUNA Y PREVIA CONVOCATORIA Y SUBSIGUIENTE JUSTIFICACION DE LA UTILIZACION DEL PERIODO CONVOCADO Y NO EXCEDA DE CINCO DIAS ALTERNOS O DOS CONSECUTIVOS, EN EL TRANSCURSO DE UN MES, SALVO SALIDAS FUERA DE LA LOCALIDAD QUE SERAN JUSTIFICADAS POR LA AUTORIDAD QUE CONVOCA.

E) DOS DIAS NATURALES POR TRASLADO DE SU DOMICILIO HABITUAL.

F) POR EL TIEMPO ESTABLECIDO PARA DISFRUTAR DE LOS DERECHOS EDUCATIVOS GENERALES Y DE FORMACION PROFESIONAL, EN LOS SUPUESTOS Y EN LA FORMA REGULADA POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

G) LA MUJER TRABAJADORA EN EL SUPUESTO DE PARTO, TENDRA DERECHO AL MENOS A UN DESCANSO DE DIECISEIS SEMANAS A Opcion DE LA INTERESADA, ADEMAS, TENDRA DERECHO A UNA PAUSA DE UNA HORA DE SU TRABAJO, QUE PODRA DIVIDIR EN DOS FRACCIONES, CUANDO LA DESTINE, A LA LACTANCIA DE SU HIJO MENOR DE NUEVE MESES. LA TRABAJADORA POR SU VOLUNTAD, PODRA SUSTITUIR ESTE DERECHO, POR UNA

REDUCCION DE SU JORNADA NORMAL, EN MEDIA HORA, CON LA MISMA FINALIDAD.

H) UN DIA NATURAL PARA ASUNTOS PARTICULARES, PREVIA SOLICITUD AL JEFE INMEDIATO, - QUE NO SEA COINCIDENTE CON LOS EMPLEADOS DE LA MISMA SECCION.

I) UN DIA LABORABLE EN EL CASO DE HOSPITALIZACION E INGRESO DE HERMANOS.

LAS LICENCIAS Y FERMISOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE ARTICULO, SE ABONARAN CON EL SALARIO BASE DE CONVENIO, PLUS DE CONVENIO, PLUS DE EMPRESA, PLUS DE ANTIGUEDAD Y CON EL PROMEDIO DEL MES ANTERIOR Y SEGUN LOS CASOS DE PRIMA DE PRODUCCION, VENTAS, REPARTO O CARRETERA, PLUS DE NOCTURNIDAD E INCENTIVOS A EMPLEADOS.

SECCION TERCERA.- MOVILIDAD INTERNA.

ART. 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

EN CONSIDERACION AL MAYOR DESGASTE FISICO QUE PRODUCE EL TRABAJO DE REPARTO Y CON EL OBJETO DE EVITAR AL TRABAJADOR, TANTO ENVEJECIMIENTO PREMATURO, COMO UNA REDUCCION DE RENDIMIENTO.

A) LA DIRECCION SE COMPROMETE A RESERVAR, PARA SER CUBIERTA, POR PERSONAL DE REPARTO O DISTRIBUCION, TODA VACANTE QUE SE PRODUZCA EN LAS SECCIONES DE PRODUCCION, SERVICIOS GENERALES, ETC., EN LOS QUE, LOS REQUERIMIENTOS FISICOS DEL PUESTO Y CONOCIMIENTOS EXIGIDOS, FAVOREZCAN LA CONTINUIDAD EN EL TRABAJO, DEL CITADO PERSONAL.

B) EL COMITE DE EMPRESA, ACORDARA CON LA DIRECCION, EN UN PLAZO MAXIMO DE 15 DIAS, QUIENES DEDERAN CUBRIR LAS VACANTES. PARA ELLO, SE TENDRAN EN CUENTA, FUNDAMENTALMENTE, LA CONDICION FISICA, LA EDAD Y EL NIVEL DE RENDIMIENTO, DE LAS PERSONAS SELECCIONADAS.

C) EL CAMBIO AL NUEVO PUESTO SE REALIZARA RESPETANDO, COMO GARANTIA EXCLUSIVAMENTE PERSONAL, LAS RETRIBUCIONES FIJAS QUE TUVIERA ASIGNADAS EL TRABAJADOR, ASI COMO CATEGORIA PROFESIONAL, ESTANDOSE, 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 REGIMEN DE TURNOS, ROTARA EN LOS CITADOS TURNOS, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE ORGANIZACION DEL TRABAJO EXISTENTE.

CAPITULO III.- REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCION PRIMERA.- PRINCIPIOS GENERALES.

ART. 12.- INCREMENTOS SALARIALES FACTADOS.

1.- PARA 1.991, SE ESTABLECE UN INCREMENTO SALARIAL SOBRE LOS SALARIOS O TABLAS EXISTENTES A 31 DE DICIEMBRE DE 1.990 DEL 7,5% (SIETE CON CINCO DECIMAS POR CIENTO) EXCEPTO PARA: LOS INCENTIVOS A EMPLEADOS QUE SE IGUALAN CON LA PRIMA DE PRODUCCION POR COEFICIENTES; EN LA PRIMA DE PRODUCCION SE FACTA UN INCREMENTO DEL 9,5% (NUEVE CON CINCO DECIMAS POR CIENTO); PARA LAS MEJORAS SOCIALES (BECAS ESTUDIOS, ECONOMATO, AYUDA ESCOLAR, AYUDA GUARDERIA Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS (OTROS CONCEPTOS QUE FIGURAN EN EL DF-001) SE FACTA UN INCREMENTO DEL 15% (QUINCE POR CIENTO). LA APLICACION DE LOS CITADOS INCREMENTOS SON LOS VALORES REFLEJADOS EN LOS DISTINTOS ARTICULOS O ANEXOS RECOIDOS EN EL TEXTO DEL PRESENTE CONVENIO.

2.- PARA 1.992, (SEGUNDO AZO DE VIGENCIA), SE ESTABLECE UN INCREMENTO SALARIAL SOBRE LAS TABLAS EXISTENTES AL 31-12-91, IGUAL AL PORCENTAJE RESULTANTE DE APLICAR UN INCREMENTO DEL 20% AL I.P.C. REAL DEL AZO 1.991.

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 RECIBIR POR EL PERSONAL DE SCHWEPPE, S.A., AFECTADO POR ESTE CONVENIO QUE, A LOS EFECTOS DEL MISMO, HABRAN DE SER CONSIDERADAS BRUTAS, QUEDAN ENCUADRADAS DE LA SIGUIENTE FORMA:

- A) PERCEPCIONES SALARIALES:
- SALARIO BASE DE CONVENIO
 - COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE DE CONVENIO
1. COMPLEMENTOS PERSONALES
 - 1.1. ANTIGUEDAD
 - 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 PRODUCCION
 - 3.4. PRIMAS DE VENTA Y DISTRIBUCION
 - 3.5. PRIMA DE CARRETERA
 - 3.6. INCENTIVOS A EMPLEADOS
 - 3.7. PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

4. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

- 4.1. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- 4.2. GRATIFICACION POR FECHA DISFRUTE DE VACACIONES

B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

TODOS LOS CONCEPTOS ENUMERADOS A CONTINUACION, TENDRAN LA CONSIDERACION, A TODOS LOS EFECTOS LEGALES, DE PERCEPCIONES ECONOMICAS 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.N.S.S.
- 2.2. ACCIDENTE CARGO MUTUA PATRONAL
- 2.3. PRESTACIONES FAMILIARES
- 2.4. ASISTENCIA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

3. MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCION 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 DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS CARGO EMPRESA
- 3.5. PREMIO MORTALIDAD CARGO EMPRESA
- 3.6. PREMIO NATALIDAD CARGO EMPRESA

4. ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

- 4.1. AYUDA ESCOLAR
- 4.2. CAJA PRODUCTO
- 4.3. PAQUETE DE NAVIDAD
- 4.4. ECONOMIA LABORAL
- 4.5. BECA DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES
- 4.6. AYUDA A GUARDERIA
- 4.7. PREMIO DE JUBILACION

SECCION SEGUNDA.- PERCEPCIONES SALARIALES

A) SALARIO BASE DE CONVENIO

ART. 14.- CONCEPTOS Y DEVENGOS

1.- EL SALARIO BASE DE CONVENIO, COMO PARTE DE LA RETRIBUCION DEL TRABAJADOR, FIJADA POR UNIDAD DE TIEMPO, TAL COMO SE DEFINE EN EL DECRETO 2.380/73, DEL 17 DE AGOSTO, ES PARA CADA CATEGORIA PROFESIONAL Y COEFICIENTE, EL QUE FIGURA BAJO EL TITULO EN LAS TABLAS UNIDAS A ESTE CONVENIO COMO ANEXO I.

2.- EL SALARIO BASE DE CONVENIO, DESCRITO ANTERIORMENTE, TIENE CARACTER UNIFORME PARA TODO EL PERSONAL DE LA MISMA CATEGORIA Y COEFICIENTE. ESTE SALARIO BASE DE CONVENIO, SE DEVENGA POR DIA TRABAJADO EN JORNADA COMPLETA, LOS DOMINGOS Y FESTIVOS.

B) COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE DE CONVENIO

ART. 15.- ANTIGUEDAD

LOS TRABAJADORES FIJOS DISFRUTARAN DE AUMENTOS PERIODICOS DE SUS HABERES, EN LA CUANTIA Y FORMAS SIGUIENTES:

- 1.- CUANTIA:
DOS BIENIOS DEL 5% DE LA BASE PARA LA ANTIGUEDAD.
DIEZ TRIENIOS DEL 6% DE LA BASE PARA LA ANTIGUEDAD.

2.- PARA EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD, SE TENDRA EN CUENTA, TODO EL TIEMPO DE SERVICIO EN LA EMPRESA, CONSIDERANDOSE COMO EFECTIVAMENTE TRABAJADO,

TODOS LOS MESES O DIAS QUE SE HAYA PERCIBIDO UN SALARIO O REMUNERACION, BIEN POR SERVICIOS PRESTADOS O EN VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS Y LOS PERIODOS DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

3.- ASIMISMO, SERAN COMPUTABLES, EL TIEMPO DE EXCEDENCIA FORZOSA POR NOMBRAMIENTO PARA CARGO POLITICO O SINDICAL Y LA PRESTACION DEL SERVICIO MILITAR, REALIZADO DE FORMA VOLUNTARIA U OBLIGATORIA.

4.- SE COMPUTARA LA ANTIGUEDAD EN RAZON A LOS AÑOS PRESTADOS EN LA EMPRESA, ESTIMANDOSE POR TANTO, EL TIEMPO PRESTADO EN PERIODO DE PRUEBA Y COMO TEMPORERO, EVENTUAL, INTERINO O CONTRATADO POR OBRA O SERVICIOS DETERMINADOS, CUANDO EL PRODUCTOR ASI CONTRATADO, PASASE A OCUPAR UNA PLAZA COMO FIJO.

5.- DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO, LAS BASES PARA EL CALCULO DE ANTIGUEDAD VIENEN DETERMINADAS PARA CADA CATEGORIA LABORAL, EN LA TABLA QUE FIGURA EN EL ANEXO II, DE ESTE CONVENIO.

6.- LOS CITADOS AUMENTOS PERIODICOS, COMENZARAN A DEVENGARSE A PARTIR DEL DIA 1 DEL MES EN QUE SE CUMPLA CADA UNO DE LOS PERIODOS COMPUTABLES.

7.- RESPECTO A LAS RETRIBUCIONES DEVENGADAS POR ANTIGUEDAD, SERAN DE APLICACION, EN CUALQUIER CASO, LOS LIMITES ESTABLECIDOS AL EFECTO, EN EL ARTICULO 25 PUNTO 2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

ART. 16.- PLUS DE EMPRESA

EL PLUS DE EMPRESA FORMA PARTE INTEGRANTE DE LA RETRIBUCION PERSONAL DEL TRABAJADOR Y SE DEVENGARA SOLO DURANTE DOCE MESES.

ART. 17.- NOCTURNIDAD

1.- EL PERSONAL QUE TRABAJE ENTRE LAS VEINTIDOS Y LAS SEIS HORAS, PERCIBIRA UN SUPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO, EQUIVALENTE AL 34% DE LA TABLA PARA SU CALCULO, ANEXO III.

2.- PARA LOS DISTINTOS SUFUESTOS QUE PUEDAN DARSE EN ESTE CONCEPTO, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

ART. 18.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y FELIGROSIDAD.

1.- EL PERSONAL QUE REALICE UN TRABAJO TOXICO, PENOSO O PARTICULARMENTE PELIGROSO, PERCIBIRA UN SUPLEMENTO POR HORA EFECTIVA TRABAJADA EN EL PUESTO DE TRABAJO DE TAL CONSIDERACION, DEL 30% DE SU SALARIO BASE DE CONVENIO/HORA.

2.- LA DETERMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE HUBIERAN DE TENER TAL CONSIDERACION, SERA EFECTUADA POR LOS SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA Y EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y, EN CASO DE DISCREPANCIA SE ACEPTARA, POR AMBAS PARTES, LA DEFINICION QUE, SOBRE LOS MISMOS EFECTUE EL INSTITUTO DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO U ORGANISMO SIMILAR.

ART. 19.- PLUS DE CONVENIO

1.- AL ALCANZAR EL RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE, EL TRABAJADOR PERCIBIRA EN COMPENSACION Y POR CADA JORNADA DE TRABAJO EFECTIVO, EL PLUS DE CONVENIO, FIJANDOSE SU CUANTIA POR CADA CATEGORIA PROFESIONAL, EN LAS TABLAS QUE FIGURAN EN ESTE CONVENIO, COMO ANEXO I.

2.- NO OBSTANTE LO DISPUESTO EN EL PUNTO ANTERIOR, EN ATENCION A LA CONMEMORACION DEL DIA, LOS DOMINGOS Y FESTIVOS, SE ABONARA TAMBIEN, EL CITADO PLUS DE CONVENIO, CON INDEPENDENCIA DEL RENDIMIENTO QUE SE HUBIERA ALCANZADO DURANTE LA SEMANA.

ART. 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

PARA EL CALCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

ART. 21.- PRIMA DE PRODUCCION E INCENTIVOS A EMPLEADOS

1.- EN LO REFERENTE A LA PRIMA DE PRODUCCION, SE ESTARA A LOS SISTEMAS, DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS DE CALCULO QUE HABITUALMENTE SE VIENEN APLICANDO. FIGURANDO EN EL ANEXO IV, DEL PRESENTE CONVENIO, LAS TABLAS DE VALORES, POR CONCEPTOS Y GRUPOS DE PERSONAL AFECTADO POR ELLO.

2.- PARA EL PERSONAL QUE, POR LAS CARACTERISTICAS DE SU FUNCION HABITUAL DIARIA, NO ESTE SUJETO A LOS SISTEMAS DE PRIMA DE PRODUCCION, VENTA O DISTRIBUCION Y, EN CONSECUENCIA NO PERCIBA RETRIBUCION ALGUNA, POR ESTOS CONCEPTOS, SE MANTIENE EL LLAMADO "INCENTIVOS A EMPLEADOS", CUYA CUANTIA PARA CADA CATEGORIA Y COEFICIENTE, VIENE DETERMINADA EN LA CORRESPONDIENTE TABLA QUE FIGURA COMO ANEXO IV-a) DE ESTE CONVENIO, PERCIBIENDOSE ESTAS CUANTIAS, POR DIA DE TRABAJO EFECTIVO Y AL ALCANZAR EL RENDIMIENTO HABITUAL DIARIO.

3.- NO OBSTANTE LO DISPUESTO EN EL PUNTO ANTERIOR, EN ATENCION A LA CONMEMORACION DEL DIA, LOS DOMINGOS Y DEMAS FESTIVOS, SE ABONARA TAMBIEN, EL CITADO "INCENTIVO 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.- PRIMA DE VENTA (PREVENTA), Y PRIMA DE DISTRIBUCION (SOLAMENTE REPARTO)

1.- VENTA (PREVENTA): LA REALIZA EL VENDEDOR EN CONTACTO PERSONAL CON LOS CLIENTES, SIN LLEVAR NORMALMENTE CON EL LA MERCANCIA, Y TOMANDO NOTA DE LOS PEDIDOS.

2.- AUTOVENTA: LA REALIZA EL VENDEDOR(SOLO O ACOMPAZADO CON UN AYUDANTE) QUE CONDUCE EL CAMION CON LA MERCANCIA, Y LA SIRVE AL CLIENTE EN EL MISMO MOMENTO DE CONSEGUIRSE EL PEDIDO, COBRANDO, NORMALMENTE, SU IMPORTE.

3.- DISTRIBUCION(REPARTO): LA REALIZA EL CONDUCTOR (SOLO O ACOMPAÑADO), MEDIANTE EL REPARTO FISICO 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 REGIMEN CONOCIDO COMO DIRECTO, LES SERAN DE APLICACION, LAS RESPECTIVAS PRIMAS ESTABLECIDAS EN ESTE ARTICULO, DE ACUERDO CON LAS CORRESPONDIENTES TABLAS QUE FIGURAN COMO ANEXOS VI-a)b)c) Y QUE COMPREDEN A LOS TAMAZOS SPLIT, MINI, FAMILIARES Y FORMATO BOTES.

5.-LOS VALORES CAJA PARA INDIRECTO, SE AUMENTAN EN UN 7,5% PARA 1.991, ESTABLECIENDOSE EN 6,08 PTAS/CAJA (REPARTIDOR ACOMPAZADO) Y 12,17 PTAS/CAJA (REPARTIDOR SOLO).

6.- LAS PRIMAS SE ABONARAN TANHO POR LAS CAJAS VENDIDAS, COMO POR LAS CAJAS EN DEBUSTACION, SALVO EN LAS PRIMAS DE VENTA (PREVENTA).

7.- LOS MONITORES PERCIBIRAN EL PROMEDIO DE LOS VALORES RESULTANTES DE LOS COCHES DE SU GRUPO.

8.- EXPRESAMENTE SCHWEPPES, S.A., SE RESERVA EL DERECHO DE ESTABLECER SISTEMAS DE PRIMAS O INCENTIVOS, PARA EL LANZAMIENTO O PROMOCION DE DETERMINADOS PRODUCTOS, TAMAZOS O SABORES, CUYOS CONDICIONAMIENTOS, TANTO TECNICOS, COMO ECONOMICOS, SERAN LOS QUE LA DIRECCION DETERMINE EN CADA CASO Y SIN QUE, EN NINGUN CASO, SU IMPLANTACION 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 CUANTIA SE FIJA, PARA LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO EN 17.086,- PTAS/AZO, QUE SE PERCIBIRA A RAZON DE 1.554,-PTAS/MES, CON INDEPENDENCIA DE LOS DIAS LABORABLES DE CADA MES, CON LA UNICA EXCEPCION DE AQUEL EN QUE SE DISFRUTEN LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS, EN CUYO MES NO SE PERCIBIRA PARTE ALGUNA.

ART. 24.- VACACIONES

1.- LOS DIAS DE VACACIONES SE ABONARAN POR EL IMPORTE DE SALARIO BASE DE CONVENIO, ANTIGUEDAD, PLUS DE EMPRESA, PLUS DE CONVENIO Y NOCTURNIDAD EN SU CASO.

2.- EL PERSONAL SUJETO A PRIMA DE PRODUCCION, DURANTE EL PERIODO EN QUE DISFRUTE SUS VACACIONES, PERCIBIRA POR LOS CONCEPTOS FIJADOS, IDENTICA CANTIDAD A LA QUE, EN SU CASO, PERCIBAN LOS TRABAJADORES DE SU IDENTICA CATEGORIA Y COEFICIENTE QUE, EN EL CITADO PERIODO ESTEN TRABAJANDO.

3.- EL PERSONAL SUJETO A PRIMA DE VENTAS O DISTRIBUCION, Y SEGUN SU CATEGORIA Y COEFICIENTE, PERCIBIRA DURANTE EL PERIODO EN QUE DISFRUTE SUS VACACIONES, EL STANDARD FIJADO EN 1.990, LIQUIDANDOSE AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.991, LAS DIFERENCIAS QUE FUDIERAN DARSE AL DETERMINAR EL STANDARD DE DICHO AZO, CUYO CALCULO SE EFECTUARA POR CADA CATEGORIA.

4.- EL PERSONAL QUE, POR LAS CARACTERISTICAS DE SU FUNCION HABITUAL DIARIA, ESTE SUJETO A INCENTIVOS A EMPLEADOS, SEGUN SU CATEGORIA Y COEFICIENTE, PERCIBIRA DURANTE EL PERIODO EN QUE DISFRUTE SUS VACACIONES, POR DICHO CONCEPTO, IDENTICA CANTIDAD A LA SUS VACACIONES, POR DICHO CONCEPTO, IDENTICA CANTIDAD A LA QUE EN SU CASO PERCIBAN LOS TRABAJADORES DE SU CATEGORIA, QUE EN EL PERIODO CITADO, ESTEN TRABAJANDO.

ART. 25.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1.- SE ESTABLECEN CUATRO GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, QUE ENGLOBALAN Y COMPREDEN LAS ANTERIORMENTE DENOMINADAS, BOLSA DE VACACIONES Y PAGA DE BENEFICIOS, ASI COMO LAS FIJADAS EN EL ARTICULO 31 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CUYA CUANTIA SERA DE TREINTA DIAS CADA UNA, PARA EL PERSONAL CUYO SALARIO SE FIJE POR DIA, Y DE UNA MENSUALIDAD, CADA UNA, PARA EL PERSONAL, CUYO SALARIO SE FIJE POR MESES, Y SE HARAN EFECTIVAS, RESPECTIVAMENTE, LOS DIAS 15 DE MARZO, 15 DE JUNIO, 15 DE SETIEMBRE Y 15 DE DICIEMBRE.

2.- A TAL EFECTO, FORMARAN PARTE DE ESTAS GRATIFICACIONES, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS: SALARIO BASE DE CONVENIO, ANTIGUEDAD Y PLUS DE CONVENIO.

3.- ESTAS GRATIFICACIONES SE DEVENGARAN Y CALCULARAN EN PROPORCION AL TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO: LA DE MARZO, DENTRO DEL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO; LA DE JUNIO, DENTRO DEL SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO; LA DE SETIEMBRE, DENTRO DEL TERCER TRIMESTRE DEL AÑO Y LA DE DICIEMBRE, DENTRO DEL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO, COMPUTANDOSE COMO TRABAJO, A LOS SOLOS EFECTOS DE DEVENGO DE ESTAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, EL TIEMPO EN SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD JUSTIFICADA, ACCIDENTE, SERVICIO MILITAR Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ART. 26.- GRATIFICACION POR FECHA DISFRUTE DE VACACIONES

1.- DADA LA ESPECIAL INTENSIFICACION DEL TRABAJO EN ESTA INDUSTRIA, DURANTE LOS MESES DE JUNIO A SETIEMBRE INCLUSIVE, LAS VACACIONES ANUALES SERAN 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 GRATIFICACION EXTRAORDINARIA QUE SE HARA EFECTIVA ANTES DEL DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL Y CUYA CUANTIA SERA LA SIGUIENTE:

- VEINTIDOS DIAS, PARA EL PERSONAL QUE DISFRUTE SUS VACACIONES EN LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, DEL 01 AL 15 DE JUNIO, DEL 16 AL 30 DE SETIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE.

A TAL EFECTO, FORMARAN PARTE DE ESTA GRATIFICACION, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS RETRIBUTIVOS: SALARIO BASE DE CONVENIO Y PLUS DE CONVENIO.

2.- ESTA GRATIFICACION, SERA APLICABLE, UNICAMENTE AL PERSONAL FIJO Y SERA PRORRATEADA EN PROPORCION AL TIEMPO DISFRUTADO DE VACACIONES DENTRO DEL PERIODO QUE GENERA LA CONDICION AL DERECHO ESTABLECIDO, EN EL PRESENTE ARTICULO.

3.- LA GRATIFICACION FIJADA EN EL PRESENTE ARTICULO, COMPENSARA ASIMISMO, CUALQUIER VARIACION PERSONAL QUE FUDIERA DARSE EN LAS HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO/AZO, FIJADAS EN EL PRESENTE CONVENIO, COMO CONSECUENCIA DE LA FECHA DE DISFRUTE DE VACACIONES.

SECCION TERCERA.- PERCEPCIONES NO SALARIALES

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

ART. 27.- PLUS DE TRANSPORTE

SE ESTABLECE UN PLUS DE TRANSPORTE POR DIA DE ASISTENCIA AL TRABAJO DE 121,71 PTAS., CON INDEFENDENCIA DE LA DISTANCIA DEL DOMICILIO AL CENTRO DE TRABAJO.

ART. 28.- QUEBRANTO DE MONEDA

1.- EL PERSONAL QUE SU FUNCION HABITUAL DIARIA COMPORTE, ENTRE OTROS, EL MANEJO DE DINERO EFECTIVO, POR EL CONCEPTO DE QUEBRANTO DE MONEDA, EN LOS TERMINOS PREVISTOS POR LAS LEYES, PERCIBIRA LA CANTIDAD ANUAL DE 51.148,-PTAS./PERSONA, CUYO ABONO SE EFECTUARA POR MESES Y DIAS DE TRABAJO EFECTIVO, SEGUN CALENDARIO LABORAL.

2.- EL PERCIBO DEL QUEBRANTO DE MONEDA, COMPENSARA LAS CANTIDADES QUE, EN SU CASO, EL PERSONAL AFECTADO HABRA DE REPONER, EN LOS SUPUESTOS DE QUE LAS CANTIDADES ENTREGADAS NO CORRESPONDAN CON LOS IMPORTES DE 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 COMPAZIA, SE PUBLICARAN DICHAS VACANTES EN LAS DEPENDENCIAS DONDE, A JUICIO DE LA DIRECCION 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 DE TRASLADARSE, ESTE PERCIBIRA EN CONCEPTO DE INDEMNIZACION POR TRASLADO, LAS SIGUIENTES CANTIDADES:

A) EL ABONO DE LOS GASTOS DE TRASLADO QUE COMPREDERA EL PRECIO, O SU EQUIVALENTE EN METALICO, 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 PENINSULA Y, EN AVION, CLASE TURISTA, CUANDO SEA AVO DESDE BALEARES.

B) ABONO DE LOS GASTOS DE TRASLADO DEL MOBILIARIO, PREVIA JUSTIFICACION DE LOS GASTOS OCACIONADOS.

C) UNA CANTIDAD, POR UNA SOLA VEZ, DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE TABLA:

- SOLTEROS, VIUDOS O DIVORCIADOS, SIN HIJOS A SU CARGO.....	1.698.313,-PTS.
- CASADOS SIN HIJOS.....	2.264.415,-PTS.
- POR CADA HIJO INSCRITO EN EL MODELO P.1. DEL INSS.....	167.735,-PTS.

LA CANTIDAD MAXIMA QUEDARA LIMITADA A 3.270.028,-PTAS., CUALQUIERA QUE SEA EL NUMERO 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 AUTORIZACION DE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, EL PERSONAL TRASLADADO PERCIBIRA EN CONCEPTO DE INDEMNIZACION LAS SIGUIENTES CANTIDADES:

A) ABONO DE LOS GASTOS DE TRASLADO, QUE COMPREDERA EL PRECIO O SU EQUIVALENTE EN METALICO, 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 PENINSULA, Y EN AVION, CLASE TURISTA, CUANDO SEA AVO DESDE BALEARES.

B) ABONO DE LOS GASTOS DE TRASLADO DE MOBILIARIO, PREVIA JUSTIFICACION DE LOS GASTOS OCACIONADOS.

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 FUNCION DE LA SITUACION PERSONAL.

EN CONSIDERACION DE LAS CARACTERISTICAS DE EXTRACTA 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 SECCION Y DELEGADOS COMERCIALES.

B) MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ART. 30.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR I.L.T.

SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LA NORMA DE REGIMEN INTERNO DE-002, QUE SE ADJUNTA AL PRESENTE CONVENIO COMO ANEXO IX.

ART. 31.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PROTECCION A LA FAMILIA

EN CUANTO A LAS PRESTACIONES FAMILIARES, ASISTENCIA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS, PREMIO DE FERTILIDAD Y PREMIO DE NATALIDAD, QUE MEJORAN LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, CON CARGO A LA EMPRESA, SE REGIRAN POR LA NORMA DE REGIMEN INTERNO DE-001, QUE SE ADJUNTA AL PRESENTE CONVENIO, COMO ANEXO VIII.

C) ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

ART. 32.- ECONOMATO LABORAL

SCHWEPPES, S.A., CONTRIBUIRA, CON LA CANTIDAD DE 192.-PTAS. MENSUALES, POR TRABAJADOR FIJO EN PLANTILLA, EN EL COSTE QUE SUPONGA LA INCLUSION DEL CITADO PERSONAL EN UN ECONOMATO LABORAL.

LA DECISION DE INCORPORACION O INCLUSION EN UN DETERMINADO ECONOMATO LABORAL, SERA FACULTAD Y RESPONSABILIDAD DEL COMITE DE EMPRESA.

EN LOS CASOS EN QUE LA INCLUSION, EN UN ECONOMATO LABORAL NO SEA POSIBLE, SCHWEPPES, S.A., ABONARA LA CANTIDAD ESTIPULADA EN EL PRESENTE ARTICULO, A CADA TRABAJADOR FIJO DE PLANTILLA, MENSUALMENTE.

ART. 33.- AYUDA ESCOLAR

1.- SE ESTABLECE UNA AYUDA ESCOLAR PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES FIJOS, CUYA CUANTIA SE FIJA DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO EN 21.758.-PTAS ANUALES POR HIJO COMPRENDIDO ENTRE LOS 4 Y LOS 18 AÑOS, AMBOS INCLUSIVE.

2.- EL IMPORTE DETERMINADO EN EL NUMERO ANTERIOR SERA PAGADERO COMO CANTIDAD A TANTO ALZADO AL COMIENZO DEL CURSO 1.991-1.992 POR LO QUE SU ABONO SE LLEVARA A EFECTO EN EL RECIBO DE SALARIOS CORRESPONDIENTES AL MES DE AGOSTO DE 1.991.

ART. 34.- AYUDA A GUARDERIA

LOS TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA CON HIJOS EN EDADES COMPRENDIDAS ENTRE LOS 3 MESES Y 4 AÑOS, PERCIBIRAN POR MES NATURAL, LA CANTIDAD DE 1.746.-PTAS. POR CADA HIJO, COMPRENDIDO ENTRE DICHAS EDADES, EN CONCEPTO DE AYUDA A GUARDERIA.

DICHA PERCEPCION QUEDA CONDICIONADA, A LA PREVIA JUSTIFICACION DE ASISTENCIA DE LOS HIJOS DE QUE SE TRATE, A UNA GUARDERIA.

ART. 35.- PREMIO DE JUBILACION

EL PERSONAL FIJO QUE SE JUBILE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO, PODRA SOLICITAR QUE SE LE CONCEDA UN PREMIO DE JUBILACION EN LAS CONDICIONES QUE A CONTINUACION 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....3.563.620,-PTS.
- AL CUMPLIR 61 AÑOS....2.987.922,-PTS.
- AL CUMPLIR 62 AÑOS....2.604.121,-PTS.
- AL CUMPLIR 63 AÑOS....2.316.270,-PTS.
- AL CUMPLIR 64 AÑOS....2.028.424,-PTS.
- AL CUMPLIR 65 AÑOS....1.644.624,-PTS.

A LA VISTA DE CADA SOLICITUD CONCRETA, LA DIRECCION DECIDIRA, PREVIO INFORME FAVORABLE DEL COMITE DE EMPRESA.

ART. 36.- BECA PARA ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES

SE ESTABLECE A NIVEL NACIONAL, PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE SCHWEPPES, S.A., LAS SIGUIENTES BECAS:

- 15 BECAS DE 49.184,-PTAS. PARA ESTUDIOS DE BACHILLERATO O FORMACION PROFESIONAL.
- 20 BECAS DE 81.298,-PTAS. PARA ESTUDIOS SUPERIORES.

LA SELECCION, PARA LA CONCESION DE DICHAS BECAS, SE HARA CON LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.

ART. 37.- REGALO DE NAVIDAD

SE ESTABLECE PARA 1.991, CON UN PRESUPUESTO DE 9.000.-PTAS. POR TRABAJADOR.

ART. 38.- CAJA PRODUCTO

DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO, EL PERSONAL TENDRA DERECHO GRATUITAMENTE A LOS SIGUIENTES PRODUCTOS:

- 12 CAJAS/AZO DE PRODUCTO EN BOTELLA NO RETORNABLE TAMAÑO SPLIT/SCHWEPPES.
- 15 CAJAS/AZO DE PRODUCTO EN DOTE O TAMAÑO FAMILIAR/SCHWEPPES.

ART. 39.- BAJAS DEFINITIVAS POR INVALIDEZ

EN EL SUPUESTO DE QUE LA DIRECCION PROVINCIAL DEL INSS EN BASE A LA COMISION TECNICA CALIFICADORA PROVINCIAL, DECLARARA QUE CUALQUIER TRABAJADOR DEL CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER PASARA A LA SITUACION DE INVALIDEZ PERMANENTE EN SU GRADO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, DICHO PRODUCTOR PERCIBIRA POR SER BAJA DEFINITIVA EN LA EMPRESA, LA CANTIDAD BRUTA DE 2.150.000,-PTAS. LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CLAUSULA ES LA DE ESTE CONVENIO.

SECCION CUARTA.- ABSORCION Y COMPENSACION

ART. 40.- ABSORCION Y COMPENSACION

1.- LAS CONDICIONES FACTADAS, COMPENSAN EN SU TOTALIDAD TODOS Y CADA UNO DE LOS CONCEPTOS QUE SE RELACIONAN:

SALARIO BASE DE CONVENIO, ANTIGUEDAD, HORAS EXTRAS, PRIMA DE PRODUCCION, PRIMA DE VENTA, PRIMA DE REPARTO, CALIFICACION 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 MAQUINAS, NOCTURNIDAD, AYUDA FAMILIAR A CARGO EMPRESA, COMPLEMENTOS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, EXCESO DE JORNADA, GRATIFICACION POR NOCTURNIDAD, COMISIONES, DIETAS, PRIMA DE REPARTO, DIFERENCIAS DE TITULARES DE REPARTO, CONSERVACION DE VEHICULOS, TELEFONO, MEDIA COMISION VACACIONES, INCENTIVOS, LOCOMOCION, COMPENSACION 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 MOROSOS, VACACIONES, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, PAGA DE BENEFICIOS, BOLSA DE VACACIONES, PRIMAS DE PRODUCCION, REPARTO E INCENTIVOS A EMPLEADOS VACACIONES.

2.- HABIDA CUENTA DE LA NATURALEZA DEL CONVENIO, LAS DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS QUE IMPLIQUEN VARIACION ECONOMICA, EN TODO O EN ALGUNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, SIEMPRE QUE ESTEN DETERMINADOS DINERARIAMENTE O AFECTEN AL NUMERO DE HORAS FACTADAS COMO EFECTIVAS DE TRABAJO, EN COMPUTO ANUAL UNICAMENTE TENDRAN EFICACIA SI, CONSIDERADAS EN COMPUTO ANUAL SUPERASEN EL NIVEL DEL CONVENIO EN CADA CATEGORIA.

SE ENTIENDE POR NIVEL DE CONVENIO, A LOS EFECTOS PREVENIDOS EN EL PRESENTE PUNTO, LA SUMA ANUAL DE TODAS LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS/PERSONA, DIVIDIDAS POR EL NUMERO DE HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO/AZO/PERSONA, ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 6 DEL PRESENTE TEXTO LEGAL Y, EN SU VIRTUD LA COMPARACION PARA DETERMINAR SI ES DE APLICACION O NO, OTRA NORMA, HABRA DE EFECTUARSE OBTENIENDO DE ELLA SU CORRESPONDIENTE NIVEL.

SI POR DISPOSICIONES LEGALES DE RANGO SUPERIOR A ESTE CONVENIO, AUMENTASEN LOS SALARIOS BASE DE CONVENIO, DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL, EL PLUS DE CONVENIO DE ESTAS CATEGORIAS, ESPERIMENTARIAN UNA REDUCCION IGUAL AL EXCESO QUE, SOBRE TALES SALARIOS BASE DE CONVENIO SE PRODUZCAN Y DE QUE EN LOS SUPUESTOS DE QUE EL CITADO PLUS DE CONVENIO, FUESE INFERIOR DE LOS AUMENTOS EXPERIMENTADOS POR LOS SALARIOS BASE DE CONVENIO, SE DETRAERA ASIMISMO, DEL PLUS DE EMPRESA, SI EXISTIERE.

ART. 41.- GARANTIA PERSONAL

EN EL CASO DE QUE EXISTIESE ALGUN PRODUCTOR AFECTADO POR EL PRESENTE CONVENIO Y QUE HUBIERA RECONOCIDAS, CONDICIONES ECONOMICAS QUE, CONSIDERADAS EN SU CONJUNTO Y COMPUTO ANUAL, FUERAN MAS BENEFICIOSAS QUE LAS ESTABLECIDAS EN ESTE CONVENIO, PARA LOS PRODUCTORES DE SU MISMA CATEGORIA PROFESIONAL, SE LE MANTENDRA Y RESPETARAN CON CARACTER EXTRICTAMENTE PERSONAL.

CAPITULO IV.-CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL

ART. 42.- CLAUSULA REVISION SALARIAL

EN EL SUPUESTO DE QUE EL INCREMENTO ANUAL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (I.P.C.) REGISTRE AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.991 UN CRECIMIENTO SUPERIOR AL 6,3% (SEIS CON TRES DECIMAS POR CIENTO), SE EFECTUARA UNA REVISION SALARIAL EQUIVALENTE A DICHA DIFERENCIA.

PARA EL SEGUNDO AZO DE VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO (1.992), LA REVISION SALARIAL A APLICAR SE BASARA EN EL MISMO SISTEMA QUE PARA EL AZO 1991, EXPUESTO EN EL PARRAFO ANTERIOR, Y SE EFECTUARA, SIEMPRE Y CUANDO EL I.P.C. REAL DE 1.992, NO GUARDARA UNA DIFERENCIA MINIMA DE 1,2 PUNTOS (UNO CON DOS DECIMAS DE PUNTO) CON EL INCREMENTO RESULTANTE DE APLICAR LO ESTIPULADO EN EL ART. 12.

LA REVISION, SE LLEVARA A CABO UNA VEZ SE CONSTATE OFICIALMENTE POR EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA EL I.P.C. REAL DEL AZO EN CUESTION, ABONANDOSE EN UNA SOLA PAGA, DENTRO DEL PRIMER TRIMESTRE DEL AZO SIGUIENTE, SI LA FECHA DE LA CONSTATAION OFICIAL LO PERMITE.

CAPITULO V.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

ART. 43.- COMISION MIXTA, INTERPRETACION DEL CONVENIO

PARA ENTENDER EN CUANTO A LAS INCIDENCIAS QUE PUEDAN SUSCITARSE SOBRE APLICACION DEL PRESENTE CONVENIO Y COMO TRAMITE PREVIO A CULQUIER RECURSO QUE PUDIERA PLANTEARSE DE FORMA OFICIAL, ANTE LA ADMINISTRACION Y JURISDICCION LABORAL, SE CONSTITUIRA UNA COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO, FORMADA POR DOS REPRESENTANTES DESIGNADOS POR LA EMPRESA Y EL DELEGADO DE PERSONAL.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

SCHNEPPES, S. A., REPRESENTADA POR:
D. JESUS DIAZ CHAS
Da. GUADALUPE BLANCO REDUNDO

Y EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO, REPRESENTADO POR:
D. ANGEL GUTIERREZ MAZUELAS

REDACTAN EL ARTICULADO DEL UNDECIMO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CANTABRIA ENTRE LA EMPRESA CITADA Y EL PERSONAL A QUIEN EL DELEGADO DE PERSONAL MENCIONADO REPRESENTARON 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 RETRIBUCION PERSONAL CUYA CUANTIA NO VIENE FIJADA PARA CADA PERSONA EN EL PRESENTE CONVENIO, LA CUANTIA DEL CITADO PLUS DE EMPRESA, VENDRA DETERMINADA EN LA CORRESPONDIENTE COMUNICACION INTERNA QUE, A TAL EFECTO SE HABILITARA POR LA EMPRESA, A CADA TRABAJADOR.

TERCERA

COMITE INTERCENTROS: SE ACUERDA QUE DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO, AMBAS PARTES ESBLECERAN LOS PASOS NECESARIOS PARA LA ESTRUCTURACION DE UNA FUTURA NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL NACIONAL, PROGRESANDO TANTO EN LOS NECESARIOS ACUERDOS DE UNA REPRESENTACION UNICA, COMO EN LA CORRESPONDIENTE OPERATIVIDAD, PARA FACILITAR LOS ENCUENTROS Y FASES DE TRABAJO DE LAS PARTES SUJETAS AL PROCESO.

DISPOSICION FINAL

EN DEFECTO DE NORMAS APLICABLES DEL PRESENTE CONVENIO EN TODAS AQUELLAS MATERIAS NO PREVISTAS EN EL MISMO, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LA ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DE BEBIDAS REFRESCANTES Y EN LAS DEMAS DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL QUE SEAN DE APLICACION.

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1.991 ANEXO I-a)

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALARIO BASE DE CONV.	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
ASPIRANT.FINCHES Y APRENDICES 16-18 AÑOS	61	623.456	219.200	842.656
PEONES	100	1.022.050	359.342	1.381.400
SUBALTERNOS	110	1.124.264	326.675	1.450.939
AYUDANTES ESPEC. Y AUXILIA.ADMIN.	115	1.175.367	312.471	1.487.838
OFICIALES 2a.	120	1.226.470	299.452	1.525.922
OFICIALES 1a.	130	1.328.675	276.417	1.605.092

CATEGORIAS COEFIC. SALARIAL SALARIO BASE DE CONV. PLUS DE CONVENIO RETRIBUCION DE CONVENIO

ENCARG. GRUPO Y CAPATACES TURNO	140	1.430.881	256.673	1.687.554
ENCARG.SECCION, JEFES SECCION Y TECN.TIT.MEDIOS	170	1.737.499	211.378	1.948.877
ENCARG.GENERAL, JEFES DEPARTAM.Y TECN.TIT.SUPERIOR	200	2.044.116	179.671	2.223.787

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1.991 ANEXO I-b)

ASPIRANT.PINCHES Y APRENDICES 16-18 AÑOS	61	38.966	13.700	52.666
PEONES	100	63.877	22.459	86.338
SUBALTERNOS	110	70.267	20.417	90.684
AYUDANTES ESPEC Y AUXILIARES ADMIN.	115	73.461	19.530	92.990
OFICIALES 2a.	120	76.655	18.716	95.371
OFICIALES 1a.	130	83.043	17.276	100.319
ENCARG.GRUPO Y CAPATACES TURNO	140	89.431	16.042	105.473
ENCARG.SECCION, JEFES SECCION Y TECN.TIT.MEDIOS	170	108.594	13.211	121.805
ENCARG. GENERAL, JEFES DEPARTAM.Y TECN.TIT.SUPERIOR	200	127.758	11.230	138.988

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1.991 ANEXO I-c)

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALARIO BASE DE CONV.	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
ASPIRANT. FINCHES Y APRENDICES 16-18 AÑOS	61	1.285,47	451,96	1.737,33
PEONES	100	2.107,34	740,91	2.848,25
SUBALTERNOS	110	2.318,07	674,56	2.991,63
AYUDANTES ESPEC. Y AUXILIARES ADMIN.	115	2.423,44	644,27	3.067,71
OFICIALES 2a.	120	2.528,80	617,43	3.146,23
OFICIALES 1a.	130	2.739,54	569,93	3.309,47
ENCARG.GRUPO Y CAPATACES TURNO	140	2.950,27	529,22	3.479,49
ENCARG.SECCION, JEFES SECCION Y TECN.TIT.MEDIOS	170	3.582,47	435,83	4.018,30
ENCARG. GENERAL, JEFES DEPARTAM.Y TECN.TIT.SUPERIOR	200	4.214,67	370,46	4.585,13

TABLA CALCULO ANTIGUEDAD PARA 1.991

ANEXO II

CATEGORIAS	COFFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
PEONES	100	770.225	49.889	1.645,8
SUBALTERNOS	110	870.048	54.878	1.810,41
AYUDANTES ESPEC. Y AUXILIARES ADMIN.	115	917.959	57.372	1.892,70
OFICIALES 2a.	120	957.871	59.867	1.974,95
OFICIALES 1a.	130	1.037.693	64.856	2.139,5
ENCARG.GRUPO Y CAPATACES TURNO	140	1.117.516	69.845	2.304,16
ENCARG.SECCION, JEFES SECCION Y TECN.TIT.MEDIOS	170	1.356.903	84.811	2.797,90
ENCARG.GENERAL JEFES DEPART. Y TECN.TIT.SUPERIOR	200	1.596.451	99.778	3.291,61

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 1.991

ANEXO IV-a)

LOS INCENTIVOS A EMPLEADOS ESTAN INSTITUIDOS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO ESTEN SUJETOS AL PERCIBO DE PRIMAS DE PRODUCCION, VENTA, AUTO-VENTA, DISTRIBUCION (CARRETERA, SIENDO LAS CUANTIAS DIARIAS, MENSUALES Y ANUALES, SEGUN COEFICIENTES SALARIALES, LAS QUE A CONTINUACION SE DETALLAN:

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	CUANTIA DIARIA	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
PEONES	100	1.220,05	37.110	445.320
SUBALTERNOS	110	1.220,45	37.122	445.464
AYUDANTES ESPEC. Y AUXILIARES ADMIN.	115	1.220,45	37.122	445.464
OFICIALES 2a.	120	1.222,36	37.100	446.160
OFICIALES 1a.	130	1.204,03	39.056	468.672
ENCARG.GRUPO Y CAPATACES TURNO	140	1.327,76	40.386	484.632
ENCARG.SECCION, JEFES SECCION Y TECN.TIT.MEDIOS	170	1.553,69	47.258	567.096
ENCARG.GENERAL JEFES DEPARTAM. Y TECN.TIT.SUPERIOR	200	1.779,62	54.130	649.563

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.991.

ANEXO V

DIETAS

NIVEL D

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
100-110-115-120 Y 130.	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN EL COEFICIENTE DE LA CLASE D.	4.760 PTS/TRABAJADOR/DIA EFECTIVO DE TRABAJO Y - GASTOS DE PERNOCIA EN HOTEL DE TRES ESTRELLAS.

NIVEL E

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
140 Y 170	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN LOS COEFICIENTES DE LA CLASE E.	5.130 PTS/TRABAJADOR/DIA EFECTIVO DE TRABAJO Y - GASTOS DE PERNOCIA EN HOTEL DE TRES ESTRELLAS

NIVEL B

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
200	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN EL COEFICIENTE DETALLADO.	6.120 PTS/TRABAJADOR/DIA EFECTIVO DE TRABAJO Y - GASTOS DE PERNOCIA EN HOTEL DE CUATRO ESTRELLAS.

NIVEL A

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO
200	PERSONAL ENCUADRADO LABORALMENTE EN EL COEFICIENTE DETALLADO (CARGOS ESPECIALES).	ABONO TOTAL DE LOS GASTOS EFECTUADOS Y DEL ALOJAMIENTO EN HOTEL DE CINCO ESTRELLAS.

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS

PARA 1.991

ANEXO V-CONT.

AYUDAS A COMIDAS

VENTA Y/O DISTRIBUCION EN RUTAS DE ZONA PROVINCIAL (RUAL-COSTA-SIERRA-ETC.).

COEFICIENTES SALARIALES 100-110-115-120-130-140-170 Y 200

PERCEPTORES DELEGADOS SUPERVISORES PROMOTORES PREVENTISTAS MONITORES VENDEDORES AYUDANTES

CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA 1.414,-PTS/TRABAJADOR/DIA EFECTIVO DE TRABAJO.

PRIMAS DE VENTA Y/O DISTRIBUCION PARA 1.991

ANEXO VI

LAS PRIMAS DE VENTA, AUTO-VENTA Y DISTRIBUCION, ESTAN ESTABLECIDAS PARA EL PERSONAL DE COMERCIAL (VENTAS Y DISTRIBUCION), QUE REALIZA FUNCIONES DE VENTA Y/O DISTRIBUCION A CLIENTES EN RUTAS DE PLAZA-PROVINCIA E INTER-PROVINCIA, SEGUN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO QUE ACTUALMENTE SE DESARROLLAN EN LA EMPRESA, O LAS QUE FUTURAMENTE SE DESARROLLARAN EN EL FUTURO.

A LOS TRABAJADORES QUE REALICEN LAS FUNCIONES DESCRITAS EN LOS PUNTOS A, B Y C, EN EL REGIMEN DE TRABAJO CONOCIDO COMO DIRECTO, CUYAS FUNCIONES SINIESTRIZADAS VIENEN DETALLADAS EN EL ARTICULO NO. 10 DEL PRESENTE CONVENIO, LES SERAN DE APLICACION LAS RESPECTIVAS PRIMAS ESTABLECIDAS EN EL MENCIONADO ARTICULO, DE ACUERDO CON LAS CORRESPONDIENTES TABLAS DE NIVELES APLICATIVOS Y VALORES DE CAJAS, QUE SE ADJUNTAN COMO ANEXO..... Y QUE CORRESPONDEN A LOS TIPOS DE TRABAJO: MINI Y FAMILIARES.

LOS VALORES CAJA PARA INDIRECTO SE AUMENTAN EN UN 7,50% (SETE, CINCUENTA, POR CIENTO) PARA 1.991, ESTABLECIENDOSE EN...8,00...PTS./CAJA/TRABAJADOR ACUMULADO Y...12,17...PTS./CAJA/TRABAJADOR SOLO.

LOS MONITORES TANTO SI PERTENECEN A DIRECTO COMO A INDIRECTO, PERCIBIRAN DIARIAMENTE EL PROMEDIO DE LOS COCHES DE SU GRUPO.

LOS VALORES ESTABLECIDOS EN DIRECTO E INDIRECTO, SE APLICARAN TANTO SI LAS CAJAS SON VENDIDAS COMO EN DEPOSITACION, EXCEPTO PARA EL PERSONAL SUJETO A PRIMA DE VENTA (PRE-VENTA), QUE SOLAMENTE PERCIBIRA LAS CANTIDADES RESULTANTES DE LAS CAJAS VENDIDAS.

LAS PRIMAS SE DEVENGARAN DIARIAMENTE (DE ACUERDO CON LOS NIVELES DE LAS TABLAS ANEXAS), AUNQUE SU LIQUIDACION SE EFECTUARA MENSUALMENTE COINCIDIENDO CON LOS RESTANTES CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

PRIMA DE VENTA PARA 1.991 (DIRECTO) ANEXO VI-a)

PERSONAL DE COMERCIAL (VENTAS Y DISTRIBUCION) QUE REALIZA FUNCIONES DE: VENTA (PRE-VENTA SOLO)

REGIMEN DE TRABAJO: VENTA A CLIENTES (EXCEPTO A LOS DISTRIBUIDORES DEL SERVICIO DE INDIRECTO).

RUTAS DE: PLAZA, PROVINCIA E INTER-PROVINCIA.

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(SOLOS)	9,60	140 Y 130, CUANDO REALICEN FUNCIONES DE VENTA A CLIENTES (PRE-VENTA BOLOS), EN RUTAS DE DIRECTO ATENDIDAS POR UN TRABAJADOR POR TURISMO Y/O FURGONETA.

CALENDARIO LABORAL 1.991

HORARIOS DE TRABAJO ANEXO VII-b)

VENTAS-DISTRIBUCION Y PERSONAL ACRITO A ESTE REGIMEN DE CALENDARIO.

PERIODOS Y HORA MAXIMA DE ENTRAR AL TRABAJO

DE JUNIO A DICIEMBRE

HORA: 0,00

PERIODOS Y HORA DE SALIDA DEL TRABAJO

AL TERMINAR LA TAREA DIARIA, UNA VEZ EFECTUADA LA LIQUIDACION Y/O PARTE CORRESPONDIENTE.



CENTRO DE TRABAJO SANTANDER
CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1.991
SECCION/UNIDAD Y/O GRUPO/S DE TRABAJO
 DE: VENTAS

RESUMENES PARA EL AÑO 1.991 (Decimales de horas en minutos)

Dias hábiles lunes a viernes (A) 246 Horas efectivas (C) _____
 Dias hábiles sábados (B) — Horas de pausas (D) _____
 Total dias hábiles (A+ B) 246 Horas de presencia (C + D) _____

DIAS Y HORAS EFECTIVAS, HORAS DE PAUSAS Y HORAS DE PRESENCIA MENSUALES Y ANUALES.

TRABAJO A TAREA

Sem. N.º	ENERO						
	L	M	X	J	V	S	D
1			X	2	3	4	5
2	X	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

Sem. N.º	FEBRERO						
	L	M	X	J	V	S	D
5					1	2	3
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28			

Sem. N.º	MARZO						
	L	M	X	J	V	S	D
9					1	2	3
10	4	5	6	7	8	9	10
11	11	12	13	14	15	16	17
12	18	19	20	21	22	23	24
13	25	26	27	28	29	30	31

Sem. N.º	ABRIL						
	L	M	X	J	V	S	D
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30					

Dias hábiles (1) 21 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 20 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 19 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 22 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Sem. N.º	MAYO						
	L	M	X	J	V	S	D
18			X	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

Sem. N.º	JUNIO						
	L	M	X	J	V	S	D
22						1	2
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

Sem. N.º	JULIO						
	L	M	X	J	V	S	D
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

Sem. N.º	AGOSTO						
	L	M	X	J	V	S	D
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

Dias hábiles (1) 22 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 20 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 22 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 20 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Sem. N.º	SEPTIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
35						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30
40	30						

Sem. N.º	OCTUBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

Sem. N.º	NOVIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	X	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	31

Sem. N.º	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					

Dias hábiles (1) 20 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 23 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 18 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

Dias hábiles (1) 19 Horas efectivas _____
 Horas pausas _____ Horas presencia _____

(Handwritten signatures and initials)

(1) TOTAL DIAS HABILES DE LUNES A VIERNES Y SABADOS.
 (2) DIAS Y HORAS DETALLADOS EN EL CONVENIO COLECTIVO.
 (3) SIN COMPUTO DE HORAS POR SER TRABAJO A TAREA.
 S.P. = SIN PAUSA/S.
 * DIAS CON JORNADA/S Y/O HORARIO/S ESPECIALES.

COMPLEMENTOS Y AYUDAS A LA FAMILIA 1.991 ANEXO VIII

NORMA DE REGIMEN INTERNO DP-001

OBJETO

COMPLEMENTAR POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPPES, S.A., LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DERIVADAS DE LAS CONTINGENCIAS DE PROTECCION A LA FAMILIA, Y ESTABLECER UNAS AYUDAS DE PAGO PERIODICO Y PAGO UNICO, REGULANDO EN TODOS LOS CASOS, LAS CONDICIONES PARA SU PERCEPCION, SU CUANTIA Y PROCEDIMIENTOS PARA SU LIQUIDACION.

AMBITO DE APLICACION

TODU EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO QUE SCHWEPPES, S.A. TIENE ESTABLECIDO EN SANTANDER, CANTABRIA, POL. IND. NUEVA MONTAZA, NAVE No. 6.....O PODRERA TENER EN EL FUTURO EN LA CIUDAD PROVINCIA, SIN DISTINCION O EXCLUSION POR NINGUNA CAUSA O MOTIVO, SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LAS CONDICIONES FIJADAS EN LA PRESENTE NORMA.

VIGENCIA

LA PRESENTE NORMA ENTRARA EN VIGOR EL DIA PRIMERO DE ENERO DE 1.991 HASTA LA SUSTITUCION PARCIAL, TOTAL O ANULACION DE LA MISMA.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

1. COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

- UNA ASIGNACION MENSUAL DE 1.270,-PTAS. POR CADA HIJO.
- UNA ASIGNACION MENSUAL DE 3.628,-PTAS. POR ESPOSA O MARIDO INCAPACITADO PARA EL TRABAJO

1.1. BENEFICIARIOS

- 1.1.1. TENDRAN DERECHO A LAS ASIGNACIONES FAMILIARES DE PAGO PERIODICO TODOS LOS TRABAJADORES DE SCHWEPPES, S.A., SIN DISTINCION O EXCLUSION 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 LEGITIMOS, LEGITIMADOS, ADOPTIVOS O NATURALES DE CUALQUIERA DE LOS CONYUGES QUE TENGAN RECONOCIDO EL DERECHO POR EL ORGANO COMPETENTE ESTABLECIDO EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O ALGUNO DE LOS ESPECIALES
- 1.2.2. TENDRAN LA CONSIDERACION PREVISTA EN EL APARTADO 1.2.1. LOS PADRES DEL BENEFICIARIO, SIEMPRE QUE ESTE LOS TENGA INCLUIDOS EN LA CARTILLA DE ASISTENCIA SANITARIA Y RECONOCIDO EL DERECHO A ESTA PRESTACION POR EL ORGANO COMPETENTE ESTABLECIDO EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O ALGUNO DE LOS ESPECIALES
- 1.2.3. LA ESPOSA DEL BENEFICIARIO, SE ENTENDERA QUE NO CONCURRE ESTE DERECHO CUANDO LA ESPOSA DEL BENEFICIARIO PRESTA SU TRABAJO EN SCHWEPPES, S.A.
- 1.2.4. EL MARIDO INCAPACITADO PARA EL TRABAJO QUE CONVIVA CON LA BENEFICIARIA Y SE ENCUENTRE A SU CARGO, SE ENTENDERA QUE EXISTE INCAPACIDAD CUANDO EL DERECHO Y DETERMINACION DE LA MISMA, ESTE RECONOCIDO POR EL ORGANO COMPETENTE ESTABLECIDO EN EL REGIMEN 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 PERIODICO POR LOS FAMILIARES DETALLADOS EN LOS APARTADOS 1.2.1. Y 1.2.2., CORRESPONDE EN TODOS LOS CASOS A SCHWEPPES, S.A., A TRAVES DE SU SERVICIO DE PERSONAL, EL CUAL TOMARA COMO BASE PRIMARIA PERO NO VINCULANTE, EL RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL ORGANO COMPETENTE DE LA IDENTICA PRESTACION PREVISTA EN EL REGIMEN GENERAL DE LA

SEGURIDAD SOCIAL O ALGUNO DE LOS ESPECIALES Y TODAS LAS ESPECIFICAS 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 SCHWEPFES, S.A., A TRAVES DE SU SERVICIO DE PERSONAL, EL CUAL TOMARA COMO BASE PRIMARIA PERO NO VINCULANTE, EL LIBRO DE FAMILIA O DOCUMENTO ANALOGO LEGALMENTE ESTABLECIDO Y RECONOCIDO POR LOS ORGANISMOS O AUTORIDADES COMPETENTES.

1.3.3. CONTRA LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL CABRA RECURSO ANTE LA DIRECCION DE PERSONAL, MEDIANTE ESCRITO RAZONADO DE SUS PRETENSIONES.

1.3.4. EN EL PLAZO DE QUINCE DIAS NATURALES DESDE LA PRESENTACION DEL RECURSO, LA DIRECCION DE PERSONAL DE SCHWEPFES, S.A., DARA POR ESCRITO SU RESOLUCION, CONTRA LA CUAL NO CABRA RECURSO ALGUNO EN EL AMBITO DE LA EMPRESA.

1.4. PAGO DEL COMPLEMENTO Y AYUDA DE PAGO PERIODICO

1.4.1. EL PAGO DE LAS ASIGNACIONES PERIODICAS SERA POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPFES, S.A., QUE LO REALIZARA EN FECHA Y FORMA DE LOS HABERES MENSUALES.

II. AYUDAS DE PAGO UNICO

- . UNA ASIGNACION DE 73.753 PTAS. AL CONTRAER MATRIMONIO
- . UNA ASIGNACION DE 27.902 PTAS. AL NACIMIENTO DE CADA HIJO.

2.1. BENEFICIARIOS

2.1.1. TENDRAN DERECHO A LAS ASIGNACIONES FAMILIARES DE PAGO UNICO, TODOS LOS TRABAJADORES DE SCHWEPFES, S.A., SIN DISTINCION O EXCLUSION POR NINGUNA CAUSA O MOTIVO, SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE NORMA.

2.2. UNICIDAD

2.2.1. LA ASIGNACION DE PAGO UNICO POR NUPIALIDAD SE PERCIBIRA UNA SOLA VEZ. EN EL SUPUESTO DE QUE EN AMBOS TRABAJADORES CONCURRAN LAS CIRCUNSTANCIAS NECESARIAS PARA TENER LA CONDICION DE BENEFICIARIOS DE LA CITADA ASIGNACION, EL DERECHO DE PERCIBIRLO SOLAMENTE SERA RECONOCIDO EN FAVOR DE UNO DE ELLOS.

2.2.2. EN EL SUPUESTO DE QUE EN AMBOS TRABAJADORES CONCURRAN LAS CIRCUNSTANCIAS NECESARIAS PARA TENER LA CONDICION DE BENEFICIARIOS DE LA ASIGNACION POR NACIMIENTO DE HIJO, EL DERECHO DE PERCIBIRLO SOLAMENTE SERA RECONOCIDO EN FAVOR DE UNO DE ELLOS.

2.3. INCOMPATIBILIDADES

2.3.1. LAS PERCEPCIONES DE PAGO UNICO SERAN INCOMPATIBLES:
 . CON LAS SITUACIONES DE EXCEDENCIA O BAJA EN LA EMPRESA, SEA CUAL FUERE LA CAUSA QUE LO MOTIVE. A ESTE EFECTO SERA 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 ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA DE 360 DIAS, INMEDIATAMENTE ANTERIORES AL HECHO CAUSANTE.

2.5. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

2.5.1. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LAS ASIGNACIONES DE PAGO UNICO CORRESPONDE EN TODOS LOS CASOS A SCHWEPFES, S.A., A TRAVES DE SU SERVICIO DE PERSONAL, EL CUAL TOMARA COMO BASE PRIMARIA PERO NO VINCULANTE, EL LIBRO DE FAMILIA O DOCUMENTO ANALOGO LEGALMENTE ESTABLECIDO Y RECONOCIDO POR LOS ORGANISMOS O AUTORIDADES COMPETENTES.

2.5.2. CONTRA LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL SERVICIO DE PERSONAL, CABRA RECURSO ANTE

LA DIRECCION DE PERSONAL, MEDIANTE ESCRITO RAZONADO DE SUS PRETENSIONES

2.5.3. EN EL PLAZO DE QUINCE DIAS NATURALES DESDE LA PRESENTACION DEL RECURSO, LA DIRECCION DE PERSONAL DE SCHWEPFES, S.A., DARA POR ESCRITO SU RESOLUCION, CONTRA LA CUAL NO CABRA RECURSO ALGUNO EN EL AMBITO DE LA EMPRESA.

2.6. PAGO DE LAS AYUDAS DE PAGO UNICO

2.6.1. EL PAGO DE LAS ASIGNACIONES UNICAS SERA POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPFES, S.A., QUE LO REALIZARA EN FECHA Y FORMA DE LOS HABERES CORRESPONDIENTES AL MES SIGUIENTE DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO.

III. COMPLEMENTOS POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

- . UNA ASIGNACION MENSUAL DE 22.312 PTAS. POR CADA HIJO DISMINUIDO FISICO O PSIQUICO.

3.1. BENEFICIARIOS

3.1.1. TENDRAN DERECHO A LA ASIGNACION PARA HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS, TODOS LOS TRABAJADORES DE SCHWEPFES, S.A., SIN DISTINCION O EXCLUSION 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 LEGITIMOS, LEGITIMADOS, ADOPTIVOS O NATURALES DE CUALQUIERA DE LOS CONYUGES QUE TENGAN RECONOCIDO EL DERECHO A LAS PRESTACIONES POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS, POR EL ORGANO COMPETENTE ESTABLECIDO EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O ALGUNO DE LOS ESPECIALES.

3.3. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

3.3.1. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA ASIGNACION PARA HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS CORRESPONDE EN TODOS LOS CASOS A SCHWEPFES, S.A., A TRAVES DE SU SERVICIO DE PERSONAL, EL CUAL TOMARA COMO BASE PRIMARIA PERO NO VINCULANTE, EL RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL ORGANO COMPETENTE DE IDENTICA PRESTACION PREVISTA EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O ALGUNO DE LOS ESPECIALES, Y TODAS LAS ESPECIFICAS PREVISTAS EN LA PRESENTE NORMA.

3.3.2. CONTRA LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL SERVICIO DE PERSONAL CABRA RECURSO ANTE LA DIRECCION DE PERSONAL, MEDIANTE ESCRITO RAZONADO DE SUS PRETENSIONES.

3.3.3. EN EL PLAZO DE QUINCE DIAS NATURALES DESDE LA PRESENTACION DEL RECURSO, LA DIRECCION DE PERSONAL DE SCHWEPFES, S.A., DARA POR ESCRITO SU RESOLUCION, CONTRA LA CUAL NO CABRA RECURSO ALGUNO EN EL AMBITO DE LA EMPRESA.

3.4. PAGO DEL COMPLEMENTO

3.4.1. EL PAGO DE LA ASIGNACION PARA HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS, SERA POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPFES, S.A., QUE LO REALIZARA EN FECHA Y FORMA DE LOS HABERES MENSUALES.

IV. DISPOSICION DEROGATORIA

QUEDAN DEROGADAS Y SIN EFECTO ALGUNO, LAS NORMAS DE REGIMEN INTERNO QUE HAN VENIDO REGULANDO HASTA EL DIA 31 DE DICIEMBRE DE 1.990 LAS MATERIAS OBJETO DE LA PRESENTE NORMA.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I. L. T.) 1.991 ANEXO IX

NORMA DE REGIMEN INTERNO DE-002

I. OBJETO

COMPLEMENTAR POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPFES, 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 DOMESTICOS O LABORALES Y MATERNIDAD, REGULANDO LAS CONDICIONES PARA SU PERCEPCION, SU CUANTIA Y PROCEDIMIENTOS PARA SU LIQUIDACION.

II. AMBITO DE APLICACIONA) PERSONAL

TODU EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE SCHWEPPE, S.A. TIENE ESTABLECIDOS EN CANTABRIA O PUDIERA TENER EN EL FUTURO, SIN DISTINCION O EXCLUSION POR NINGUNA CAUSA O MOTIVO, SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LAS CONDICIONES FIJADAS EN LA PRESENTE NORMA.

B) TEMPORAL

LA PRESENTE NORMA ENTRARA EN VIGOR EL DIA PRIMERO DE ENERO DE 1.991 HASTA LA SUSTITUCION PARCIAL, TOTAL O ANULACION DE LA MISMA.

- MEDICO DEL S.O.E. O DE LA MUTUA PATRONAL.
- MEDICO DE FAMILIA DEL S.O.E.
- MEDICO DE EMPRESA.
- MEDICO DEL CENTRO DE HOSPITALIZACION

EN TODOS LOS CASOS HA DE EXISTIR COMUNICACION AL SERVICIO DE PERSONAL DE LA SITUACION DE I.L.T. A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE DEL HECHO CAUSANTE, DENTRO DEL PLAZO MAXIMO DE CINCO DIAS NATURALES.

COMO FECHA DE RECEPCION POR PARTE DEL SERVICIO DE PERSONAL DE LOS PARTES DE BAJA REMITIDOS POR LOS BENEFICIARIOS, SE CONSIDERARA AL SOLO EFECTO DE LA PERCEPCION DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS PREVISTAS EN LA PRESENTE NORMA, LA DEL DIA EN QUE LA RECIBA POR MEDIO DE ALGUN FAMILIAR O COMPAZERO DEL BENEFICIARIO O LA FECHA EN QUE, EN SU CASO, ESTE LA CARTA CERTIFICADA QUE A ESTE EFECTO SE DESTINE.

EN TODOS LOS CASOS Y AL SOLO EFECTO DE LA PERCEPCION DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS PREVISTAS EN LA PRESENTE NORMA, SERA PRECEPTIVO Y CONDICIONANTE EL INFORME FAVORABLE EMITIDO CONJUNTAMENTE POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y POR PERSONA HABILITADA AL EFECTO, QUE EN DEFENDENCIA DEL SERVICIO MEDICO DE SCHWEPPE, S.A. GUARARA VISTA DUBIDUOSA.

- 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 SITUACION DE I.L.T., MEDIANTE EL MEDICO DE LA EMPRESA O DE CUALQUIER OTRO FACULTATIVO.
- C) EL TRABAJADOR QUE ESTANDO DE BAJA POR I.L.T. SE ARRIESGUE A SOMETERSE AL RECONOCIMIENTO MEDICO DE LA EMPRESA, CESARA EN EL BENEFICIO DE ESTE COMPLEMENTO, COMPROMETIENDOSE 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 SITUACION DE I.L.T. REALICE CUALQUIER TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA, SIN PERJUICIO DE LA SANCION QUE PROCEDA, PERDERA TODOS LOS DERECHOS DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS PREVISTAS EN LA PRESENTE NORMA, PUDIENDO LA EMPRESA EXIGIR EL REINTEGRO DE LA TOTALIDAD DE LAS CANTIDADES PERCIDAS POR COMPLEMENTOS DESDE EL DIA INICIAL DE LA BAJA LABORAL.

III. SITUACIONES DE I.L.T.

TENDRAN CONSIDERACION DE SITUACIONES DETERMINANTES DE I.L.T.

- A) LAS DEBIDAS A ENFERMEDAD COMUN O PROFESIONAL Y A ACCIDENTE, SEA O NO DE TRABAJO, MIENTRAS EL TRABAJADOR RECIBA ASISTENCIA SANITARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ESTE IMPEDIDO PARA EL TRABAJO CON UNA DURACION MAXIMA DE DOCE MESES, PRORROGABLES POR OTROS SEIS MESES, CUANDO SE PRESUMA QUE DURANTE ELLOS PUEDE EL TRABAJADOR SER DADO DE ALTA MEDICA POR CURACION.
- B) LOS PERIODOS DE OBSERVACION POR ENFERMEDAD PROFESIONAL EN LOS QUE SE PRESCRIBA LA BAJA EN EL TRABAJO DURANTE LOS MISMOS, CON UNA DURACION MAXIMA DE SEIS MESES, PRORROGABLES POR OTROS SEIS MESES CUANDO SE ESTIME NECESARIO PARA EL ESTUDIO Y DIAGNOSTICO DE LA ENFERMEDAD.
- C) LOS PERIODOS DE DESCANSO VOLUNTARIO Y OBLIGATORIO QUE PROCEDAN EN CASO DE MATERNIDAD, CON LA DURACION QUE REGLAMENTARIAMENTE SE DETERMINE Y QUE, EN NINGUN CASO, PODRA 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 MAXIMO DE DURACION DE LA SITUACION DE I.L.T., QUE SE SEZALA EN EL APARTADO A), Y DE SU POSIBLE PRORROGA, SE COMPUTARAN LOS DE RECAIDA Y OBSERVACION.

IV. BENEFICIARIOS

SERAN 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 COMUN, QUE HAYAN CUMPLIDO UN PERIODO DE COTIZACION DE CIENTO OCHENTA DIAS 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 NINGUN PERIODO PREVIO DE COTIZACION.
- 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.

EN LOS CASOS DE I.L.T. POR CAUSAS DERIVADAS DE ACCIDENTES LABORALES Y NO LABORALES, ASI COMO EN LOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES O COMUNES Y EN LOS DESCANSOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS POR MATERNIDAD,

SCHWEPPE, S.A. COMPLEMENTARA HASTA UN MAXIMO DEL 40% (CUARENTA POR CIENTO) LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, HASTA ALCANZAR EL TOPE MAXIMO DEL 100% (CIEN POR CIENTO) DE LOS CONCEPTOS SALARIALES BASICOS QUE SE DETALLAN EN LA PRESENTE NORMA.

VI. CONCEPTOS SALARIALES BASICOS.

- SALARIO BASE DE CONVENIO
- ANTIGUEDAD
- NOCTURNIDAD
- PLUS DE EMPRESA
- PLUS DE CONVENIO
- PRIMAS DE VENTA
- PRIMA DE AUTO-VENTA
- PRIMA DE DISTRIBUCION
- PRIMA DE CARRETERA
- INCENTIVOS A EMPLEADOS
- PREMIO DE FORTUNIDAD Y ASISTENCIA.

VII. CONDICIONES QUE DAN DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T.

- A) SE TENDRA DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS PREVISTAS EN LA PRESENTE NORMA, SIEMPRE QUE EXISTA DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA SITUACION DE I.L.T., EXPEDIDO POR:

VIII. NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACION Y EXTINCION.

NACERA EL DERECHO A LA PERCEPCION DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS ESTABLECIDAS EN ESTA NORMA

DESDE EL DIA EN QUE SE PRODUZCA LA BAJA LABORAL Y HASTA LA TERMINACION, EN TANTO DURE LA SITUACION 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 TOMARA COMO BASE PRIMARIA PERO NO VINCULANTE, EL RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS ORGANISMOS COMPETENTES.
- B) CONTRA LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL DPTO. DE PERSONAL, CABRA RECURSO ANTE LA DIRECCION DE PERSONAL, MEDIANTE ESCRITO RAZONADO DE SUS PRETENSIONES.
- C) EN EL PLAZO MAXIMO DE QUINCE DIAS NATURALES DESDE LA PRESENTACION DEL RECURSO, LA DIRECCION DE PERSONAL DE SCHWEPPE, S.A., DARA POR ESCRITO LA RESOLUCION, CONTRA LA CUAL SE PODRA INTERPONER UN NUEVO RECURSO DIRIGIDO A LA DIRECCION GENERAL, SIENDO CURSADO EL MISMO A TRAVES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
- D) EN EL PLAZO MAXIMO DE TREINTA DIAS NATURALES DESDE LA PRESENTACION DEL RECURSO, LA DIRECCION GENERAL DE SCHWEPPE, S.A. DARA POR ESCRITO SU RESOLUCION, CONTRA LA CUAL NO CABRA RECURSO ALGUNO DENTRO DEL AMBITO DE LA EMPRESA.

X. PAGO DE LAS PRESTACIONES.

EL PAGO DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS SE EFECTUARA POR CUENTA Y CARGO DE SCHWEPPE, S.A., QUIEN LO REALIZARA EN FECHA Y FORMA DE LOS HABERES CORRESPONDIENTES AL MES EN QUE HAYA SURRIDO EL HECHO CAUSANTE Y EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO.

XI. DISPOSICION DEROGATORIA.

QUEDAN DEROGADAS Y SIN EFECTO ALGUNO, LAS NORMAS DE REGIMEN INTERNO QUE HAN VENIDO REGULANDO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.990 LAS MATERIAS OBJETO DE LA PRESENTE NORMA.

A C T A

EN SANTANDER, A 04 DE MARZO DE 1.991, REUNIDAS AMBAS PARTES DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SCHWEPPE, S.A., ACUERDAN:

1. PREMIO DE JUBILACION.- (ART. 35 DEL ACTUAL CONVENIO) SE ESTABLECE LA EDAD MINIMA DE 55 AÑOS.
2. BECAS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.
ABONO DEL 30% DEL COSTO DE LA MATRICULA DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS, CON EL RENDIMIENTO DE NO REPETIR CURSO Y EN UNIVERSIDADES PUBLICAS NACIONALES, DEUSTO Y PAMPLONA.
3. HORAS EXTRAORDINARIAS
EN EL CASO DE COMPENSACION POR DESCANSO, SERA DE 2 X 1

91/31556

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Manantial de Fuencaliente, S. A.»

CAPITULO UNICO

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ambito funcional.- El presente Convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Manantial de Fuencaliente, S.A. y su personal.

Artículo 2º.- Ambito personal.- Las presentes normas servirán para todos 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 Solaris (Cantabria).

Artículo 4º.- Ambito temporal.- El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 1.991 y finalizando el 31 de diciembre de 1.991.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por escrito por cualquiera de las partes con dos meses, al menos, de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en la Empresa.

En caso de que por disposiciones legales o convencionales futuras se produjeran variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, operará la compensación, cuando las retribuciones de cada trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que las nuevas que se fijen.

Artículo 6º.- Vinculación a lo pactado.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 7º.- Garantía personal.- Se mantendrán estrictamente, "a título personal" las situaciones particulares que globalmente consideradas y en cómputo por año, excedan a las que correspondan por la aplicación del presente Convenio.

Retribuciones

Artículo 8º.- Salario base.- Los salarios base diarios o mensuales para el año 1.991, serán los que figuran en el Anexo I.-

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.- A los efectos de la interpretación del presente Convenio y de dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materia relacionada con el mismo, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será asistida por aquellos asesores que se designen por las partes en cualquier momento determinado.

Estará compuesta por : Dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa que serán designados en cada ocasión.

Cláusula final

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el articulado del Convenio Colectivo de esta misma Empresa que ha finalizado el 31 de diciembre de 1.990 y demás Disposiciones legales y reglamentarias de aplicación.

A N E X O I

Tablas salariales para el período 1 de Enero al 31 Diciembre 1.991

Categoría	Salario base		Pagas Extras	Participación beneficios	Total anual	Antigüedad Trienio/mes día
	Diario/Mensual	Anual				
Peón fijo de plantilla	2.237	816.505	134.220	91.796	1.042.521	19,7
Especialista A	3.060	1.116.900	183.600	91.796	1.392.296	20,9
Especialista B	3.075	1.122.375	184.500	91.796	1.398.671	20,9
Especialista C	3.090	1.127.850	185.400	91.796	1.405.046	20,9
Especialista D	3.249	1.185.885	194.940	91.796	1.472.621	23,1
Capataz A	3.326	1.213.990	199.560	91.796	1.505.346	24,8
Capataz B	3.425	1.250.125	205.500	91.796	1.547.421	24,8
Oficial 1º Jefe Equipo	3.425	1.250.125	205.500	91.796	1.547.421	24,8
Oficial 1º Carretillero	3.345	1.220.925	200.700	91.796	1.513.421	24,8
Oficial 1º Mecánico	3.528	1.287.720	211.680	91.796	1.591.196	24,8
Oficial 2º Mecánico	3.368	1.229.320	202.080	91.796	1.523.196	23,1
Oficial 2º Calefactor	3.149	1.149.385	188.940	91.796	1.430.121	23,1
Oficial 2º Carretillero	3.149	1.149.385	188.940	91.796	1.430.121	23,1
Oficial 3º Mecánico	3.149	1.149.385	188.940	91.796	1.430.121	23,1
Conductor Repartidor	3.345	1.220.925	200.700	91.796	1.513.421	24,8

ANEXO I

Tablas salariales para el período 1 de Enero al 31 de Enero 1.991

Categoría	Salario base		Pagas Extras	Participación beneficios	Total anual	Antigüedad Trienio/mens. cia
	Diario/Mensual	Anual				
Ofic. 1ª Cond. Máq. PVC	3.605	1.315.825	216.300	91.796	1.623.921	24,8
Ofic. 2ª Cond. Máq. PVC	3.261	1.190.265	195.660	91.796	1.477.721	23,1
Ayud. Conduct. Máq. PVC	3.212	1.172.380	192.720	91.796	1.456.896	23,1
Especialista Sección PVC	3.200	1.168.000	192.000	91.796	1.451.796	20,9
Vigilante Jurado	94.009	1.128.108	188.018	91.796	1.407.922	643,1
Portero A	92.821	1.113.852	185.642	91.796	1.391.290	643,1
Portero B	93.898	1.126.776	187.796	91.796	1.406.368	643,1
Analista Laboratorio A	94.009	1.128.108	188.018	91.796	1.407.922	716,9
Analista Laboratorio B	102.057	1.224.684	204.114	91.796	1.520.594	716,9
Delegado de Ventas	114.355	1.372.260	228.710	91.796	1.692.766	770,2
Vendedor	94.009	1.128.108	188.018	91.796	1.407.922	643,1
Inspector de Ventas	108.035	1.296.420	216.070	91.796	1.604.286	770,2
Encargado General	135.388	1.624.656	270.776	91.796	1.987.228	844,2
Encargado de Sección	106.797	1.281.564	213.594	91.796	1.586.954	844,2
Auxiliar Adtvo. A	92.907	1.114.884	185.814	91.796	1.392.494	643,1
Auxiliar Adtvo. B	94.009	1.128.108	188.018	91.796	1.407.922	643,1
Oficial 2ª Adtvo.	96.214	1.154.568	192.428	91.796	1.438.792	716,5
Oficial 1ª Adtvo. A	102.755	1.233.060	205.510	91.796	1.530.366	771,5
Oficial 1ª Adtvo. B	105.879	1.270.548	211.758	91.796	1.574.102	771,5
Jefe 2ª Adtvo. A	106.797	1.281.564	213.594	91.796	1.586.954	844,8
Jefe 2ª Adtvo. B	154.130	1.849.560	308.260	91.796	2.249.616	844,8
Jefe 2ª Adtvo. C	163.353	1.960.236	326.706	91.796	2.378.738	844,8
Jefe 1ª Adtvo.	196.390	2.356.680	392.780	91.796	2.841.256	844,8
Graduado Social	192.052	2.304.624	384.104	91.796	2.780.524	1.267,7
Perito Mecán. A y Asimilado	135.388	1.624.656	270.776	91.796	1.987.228	1.267,7
Perito Mecán. B y Asimilado	152.072	1.824.864	304.144	91.796	2.220.804	1.267,7
Perito Químico A y Asimilado	135.388	1.624.656	270.776	91.796	1.987.228	1.267,7
Perito Químico B y Asimilado	161.356	1.936.272	322.712	91.796	2.350.780	1.267,7
Perito Químico C y Asimilado	192.052	2.304.624	384.104	91.796	2.780.524	1.267,7

NOTA: La columna correspondiente a Pagas Extras comprende el importe de las pagas Extras de Julio y Navidad.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 556/90

Doña Berta Álvarez Llaneza, magistrada jueza del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado y al número 556/90, se siguen autos de juicio ejecutivo a instancias de «Banco Exterior de España, S. A.», representada por el procurador don Dionisio Mantilla Rodrí-

guez, contra «Hispano Mejicana de Grafitos, S. A.» y otros, sobre reclamación de 535.262 y 250.000 pesetas respectivamente, que se calculan para intereses, costas y gastos, en los cuales y por resolución de esta fecha se ha acordado citar de remate a «Hispano Mejicana de Grafitos, Sociedad Anónima», cuyo actual domicilio se ignora, a fin de que en el plazo de nueve días se persone en autos en legal forma y se oponga a la ejecución si le conviniera apereciéndole que de no comparecer le parará el perjuicio a que en derecho hubiere lugar.

Y para su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria» y fijación en el sitio público de costumbre de este Juzgado y para que sirva de citación de remate en forma a la demandada «Hispano Mejicana de Grafitos, Sociedad Anónima», expido y firmo el presente, en Santander a 6 de marzo de 1991.—La magistrada jueza, Berta Álvarez Llaneza.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

EDICTO

Expediente número 166/89

Doña Berta Álvarez Llana, magistrada-jueza del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado y al número 166/89 se siguen autos de juicio de tercería de mejor derecho, a instancias de «Banco Bilbao Vizcaya, Sociedad Anónima», representada por el procurador señor Mantilla, contra don Luis Sanabria y doña María Luisa Carro Arana, sobre tercería de mejor derecho, en los cuales, y por resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a los referidos demandados, cuyo actual domicilio se ignora, a fin de que en el plazo de diez días se personen en autos en legal forma, bajo apercibimiento que, de no verificarlo, les parará el perjuicio a que en derecho hubiere lugar.

Y para su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria» y fijación en el sitio público de costumbre de este Juzgado y para que sirva de emplazamiento en forma a la demandada doña María Luisa Carro Arana, expido y firmo el presente, en Santander a 25 de enero de 1991.—La magistrada-jueza, Berta Álvarez Llana.—El secretario (ilegible).

91/27147

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO
DE SANTANDER**

En virtud de lo dispuesto por el ilustrísimo señor magistrado juez de primera instancia número cinco, de esta ciudad, en el expediente promovido por el procurador señor Mantilla Rodríguez en nombre y representación de la entidad «Hugon, S. L.», dedicada a la construcción de tendidos eléctricos con todas sus incidencias y derivados, así como las operaciones análogas y conexas con dicho objeto social y con domicilio social en la calle Lealtad, número 10, de esta ciudad, por medio del presente edicto se hace público que por auto de esta fecha se ha aprobado el convenio votado favorablemente en la junta general de acreedores, levantándose en consecuencia el estado de suspensión de pagos y cesando la intervención judicial de los negocios de la mencionada suspensa.

Y para que conste y publicidad de los acreedores y demás personas que pudieran interesar, libro y firmo el presente, en Santander a 31 de octubre de 1990.—El magistrado juez (ilegible).

91/26059

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE
DE SANTANDER**

EDICTO

Expediente número 143/91

Por tenerlo así acordado en el juicio de cognición 143/91, seguido en este Juzgado a instancia de doña Lucía, don Félix, don José y don Ramón Cadelo Herrero, por resolución y extinción de contrato de arrendamiento urbano, contra doña Dolores Motos Hernández y personas desconocidas e inciertas con derecho a subrogación del contrato de arrendamiento por fallecimiento de don Antonio Duval Gabarri, por el presente se emplaza en legal forma por plazo de seis días para que comparezcan contestándola por escrito y con firma de letrado (con la prevención de que caso de no hacerlo, serán declarados en rebeldía y dándose por contestada la demanda se seguirá el juicio en su curso, haciéndoles las notificaciones de las resoluciones que se dicten en los estrados de este Juzgado), las personas desconocidas con derecho a subrogación de contrato de arrendamiento por fallecimiento de don Antonio Duval Gabarri, fallecido el 6 de junio de 1990.

Y para que sirva de emplazamiento a los mencionados, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Santander a 13 de marzo de 1991.—La secretaria (ilegible).

91/18261

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Suscripción anual	7.150
Suscripción semestral	3.861
Suscripción trimestral	2.145
Número suelto del año en curso	60
Número suelto de años anteriores	75

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6%

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 12%

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 31.45.04 - 31.40.17
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958