



Boletín Oficial de Cantabria

Año I

Jueves, 15 de julio de 1993. — Número 140

Página 2.809

NUM. SUS. 00163

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

CANTABRIA

SANTANDER
D.P. 39003

3.2
3.2
3.2

SUMARIO

DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

— Relación de afectados por el proyecto: Mejora de trazado C. C. 6.316, puntos 0, tramo Oruña-Comillas, término municipal de Alfoz de Lloredo	2.810
— Hacienda y Presupuesto.— Edicto de citación	2.810
— Obras y Urbanismo.— Exposición al público del expediente de expropiación para la regional de suelo	2.810

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios colectivos de trabajo: De la empresa «Steel Beton Española, S. A.»; del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria; de la empresa «Edscha España, S. A.», y de la empresa «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.»	2.811
---	-------

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado Togado Militar Territorial Número Veintiséis de Ceuta.— Requisitoria	2.840
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Nueve de Santander.— Expediente número 238/93	2.840
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Laredo.— Expediente número 265/93	2.840

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

Dirección Jurídica

EXPROPIACIONES

Proyecto: Mejora de trazado. C. C. -6316. Puntos kilométricos 8,700 al 22,400. Tramo: Oreña-Comillas. Término municipal: Alfoz de Lloredo.

En virtud de las facultades conferidas por el artículo 34.1 b) del Estatuto de Autonomía para Cantabria, el Consejo de Gobierno de esta Diputación Regional, con fecha 16 de septiembre de 1988, acordó declarar la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados para la ejecución del proyecto arriba referenciado, siendo de aplicación el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

En consecuencia, esta Diputación Regional de Cantabria ha resuelto: Convocar a los titulares de los bienes y derechos incluidos en este expediente de expropiación forzosa, procedimiento de urgencia y que figuran al final, para proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación, en la fecha y hora que a continuación se indican:

—Día: 23 de julio de 1993.

—Hora: De doce a trece.

Este acto se celebrará, sin perjuicio de trasladarse al propio terreno, si así se estimara conveniente, en las dependencias pertenecientes al Ayuntamiento de Alfoz de Lloredo.

Los titulares de los bienes y derechos afectados deberán asistir personalmente o representados por persona suficientemente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos públicos o privados acreditativos de su titularidad junto al último recibo de la contribución, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de un perito y de un notario. El titular afectado deberá ir provisto de su correspondiente documento nacional de identidad.

Hasta el levantamiento de las citadas actas previas podrán formular, por escrito, ante la Consejería de Presidencia de la Diputación Regional de Cantabria, cuantas alegaciones se consideren oportunas, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido padecer al relacionar los titulares, bienes y derechos afectados.

Relación de afectados

—Finca número 103. Titular, don Manuel Luguera Díaz. Domicilio, Oreña. Cultivo-tipo, prado. Superficie afectada, 71 metros cuadrados.

—Finca número 104. Titular, don José Pinera Ruiz. Domicilio, Oreña. Cultivo-tipo, jardín. Superficie afectada, 14 metros cuadrados.

—Finca número 199. Titular, don Antonio Pino Gómez. Domicilio, Oreña. Cultivo-tipo, prado. Superficie afectada, 17 metros cuadrados.

—Finca número 244. Titular, don Moisés Fernández Moraste. Domicilio, calle Leonardo Torres Quevedo, número 1, 3.º izquierda, Torrelavega. Cultivo-tipo, jardín. Superficie afectada, 30 metros cuadrados.

Santander, 16 de junio de 1993.—El consejero de Presidencia, José Ramón Ruiz Martínez.

93/83253

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y PRESUPUESTO

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, se cita y emplaza al director o gerente del rotativo «Diario 16 Cantabria», con último domicilio en la calle Perines, 18-B, interior, de Santander, para que comparezca en este Servicio, sito en la calle Marqués de la Hermida, número 9, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, a fin de que aporte los datos que por los inspectores le sean solicitados como diligencias previas con motivo de la reclamación 166/93, por haber resultado infructuosa la referida citación al encontrarse actualmente cerradas las oficinas del mencionado periódico.

Santander, 29 de junio de 1993.—El jefe del Servicio de Comercio, Gonzalo Sánchez Moreno.

93/81052

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Resolución

Habiéndose acordado por el Consejo de Gobierno en su reunión de 25 de junio de 1993 el inicio del expediente de expropiación para la constitución de reserva regional de suelo, en base a lo previsto en la Ley de Cantabria 4/1992, de 24 de marzo, respecto del polígono industrial en la zona de El Astillero, denominada «Marismas del Morero», que comprende una superficie de 784.315 metros cuadrados y vistos el artículo 2.3 de la Ley de Cantabria 4/1992, de 24 de marzo y los informes emitidos,

RESUELVO

Someter a información pública durante el plazo de un mes el citado expediente, al objeto de que puedan formularse las alegaciones pertinentes, dando posterior audiencia al Ayuntamiento de El Astillero.

El expediente estará de manifiesto en la Secretaría General Técnica de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, sita en la calle Casimiro Sainz, cuarta planta, donde podrá examinarse por los interesados.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 7 de julio de 1993.—El consejero de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, José Martín Soleta Pérez.

93/83906

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Steel Beton Española, S. A.»

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de:

Los trabajadores de STEEL BETON ESPAÑOLA, S.A. de la provincia de Cantabria.

El presente convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

El número 7 de la Orden de 18 de Mayo de 1.973 referente a salidas, viajes y dietas, queda regulado por los Artículos 17 y 18 del presente Convenio colectivo y sólo podrán modificarse las retribuciones aquí pactadas por otras nuevas que superen las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirán las fijadas en el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos en la medida en que éstos se hallen afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a toda la Región de Cantabria.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.993 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1.993.

Artículo 5º.- DENUNCIA

Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma con 2 meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6º.- CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente "ADPERSONAM".

CAPITULO II.- RETRIBUCIONES

Artículo 7º.- SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio serán los que para cada categoría se señalan en el anexo nº 2 de este Convenio. Resultando de actualizar los Salarios Convenio 1.992, en 0,3% y a esta actualización incrementar el 5,5% (I.P.C. 93 = 4,25 + 1,25).

Artículo 8º.- REVISION

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.993 un incremento distinto al 4,25%, se efectuará una revisión salarial. Si el alza o la baja, ten pronto se constata dicha circunstancia, tal revisión tendrá efecto desde el 1 de Enero de 1.993 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el convenio salarial de 1.994.

La revisión salarial se regularizará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.994.

Artículo 9º.- PLUS DE CONVENIO

Se establece un Plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo. La cuantía de este Plus será para cada categoría, la reflejada en el anexo nº 2 del presente Convenio.

En el supuesto de no trabajar el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días

de la semana. STEEL BETON ESPAÑOLA, S.A. abonará el Plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del Plus de Convenio.

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

Artículo 10º.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, el periodo de Servicio Militar ó Social Sustitutorio, y las suspensiones temporales del contrato de trabajo.

Los aumentos periodicos por años de antigüedad comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

Artículo 11º.- COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

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

Este complemento se calculará sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1ª.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un periodo superior a 60 minutos por día sin exceder de media Jornada.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité ó Delegados de Personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior por las siguientes condiciones:

- Cuando se de una de las tres causas, reducción de la Jornada semanal en 5 horas.
- Cuando se den dos de las tres causas, reducción de la Jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.
- Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la Jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del Oficial de 1ª.

Artículo 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios ó sueldos bases de este Convenio más la antigüedad y Plus de Convenio. El pago de estas gratificaciones se hará, como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre, respectivamente.

Los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este artículo.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 13º.- GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES.

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

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

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

En el supuesto de que no se prorratee esta gratificación, se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se abonará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 14º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos ó periodos punta de producción, ausencias imprevistas; cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de empresa.

La dirección de la empresa informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Cuando las necesidades extraordinarias tuvieran una duración superior a 4 meses y el número de horas de prolongación de la jornada ordinaria en cada puesto de trabajo lo permitiera, la empresa procurará cubrir tales necesidades extraordinarias con la contratación eventual de trabajadores de la especialidad de que se trate, que se encuentren en situación legal de desempleo.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula del cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{\text{Jornada anual}} + 75\%$$

Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en dichas horas extraordinarias.

En los trabajos por tarea, nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por debajo del mínimo.

Los trabajadores que presten servicio a destajo o a salario y prima tendrán derecho no solamente a cobrar lo que les corresponda por el destajo o primas obtenidas, sino también el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

Artículo 150.- COMPLEMENTO EN I.L.T.

STEEL BETON ESPAÑOLA, S.A. garantizará a sus trabajadores:

a) En caso de Accidente.

A partir del 12 día de baja, el cobro de una remuneración diaria calculada sobre el 100% de la Remuneración Total, percibida en el último mes entero trabajado. (La Remuneración Total la forman los conceptos: Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad y Tóxicos).

b) En caso de Enfermedad Común.

Desde el 12 día de baja, hasta el 30 día, ambos inclusive, el 60% de la Base Reguladora.

Desde el 42 día y el 150 día de baja, ambos inclusive, el 75% de la Base Reguladora.

A partir del 162 día, el 100% de la Remuneración Total, percibida en el último mes entero trabajado.

c) En caso de Enfermedad Común con hospitalización.

Desde el 12 día el 100% de la Remuneración Total, percibida en el último mes entero trabajado.

Será facultad de la Empresa y obligación del trabajador, si así lo decide aquella, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario.

La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Artículo 160.- FORMA DE PAGO.

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos o costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrán exceder de un mes.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado previa justificación de su necesidad, sin que exceda del 90% de aquel.

CAPITULO III.- PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS.

Artículo 170.- PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a los establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas, éstas serán la Orden de 10.2.58 (BOE 17.2.58) y la Orden 4.6.58 (BOE 14.6.58).

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 16,50 ptas. ó billete de autobús (ida y vuelta).

Artículo 180.- VIAJES Y DISTANCIAS.

El importe de las dietas para el periodo de vigencia del presente Convenio, serán los que a continuación se detallan:

- * Dieta completa los 3 primeros días: 4.017 ptas.
- * Cuando el desplazamiento sea superior a 3 días, la dieta a partir del cuarto día será de: 3.602 ptas.
- * La media dieta será de: 1.080 ptas.

Cuando el trabajador al ser desplazado individualmente utilice su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 23 ptas/km.

Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el Artículo 41 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas, previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50% del valor prorata de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes de y las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonará al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 190.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para 1993, será de 1.777 horas anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, la jornada podrá distribuirse libremente, con la única condición de que se realicen las horas de trabajo establecidas en el párrafo anterior.

Las empresas expondrán dentro del Cuadro Horario, el horario de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso si lo hubiere, así como las fiestas que determinen las Instituciones Públicas, en los quince días siguientes a su publicación oficial.

Artículo 192Bis.- INDEMNIZACIONES.

Se establece una póliza de seguro de accidente de 1.000.000 ptas. por trabajador para cubrir el riesgo de muerte e invalidez absoluta causada por accidente de trabajo.

Artículo 200.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

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

Artículo 210.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- A) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- B) Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (políticos).
- D) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (consanguíneos).
- E) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- F) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- G) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- H) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- I) En caso de matrimonio de padres, hijos ó hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- J) Un día por traslado de domicilio.

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

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

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

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

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados B),C),D),E),F),G),H),I) y J) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 kms.: 1 día
- Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 kms.: 2 días
- Desplazamiento superior a 500 kms.: 3 días

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

M) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas.

Todas las retribuciones de este artículo serán abonadas a razón de salario base y antigüedad.

Artículo 220.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.

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

-Este permiso será como máximo de 4 días por año natural.
-El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, 3 días.
-El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

*Empresas hasta 20 trabajadores..... 1 trabajador.
*Empresas de 20 a 50 trabajadores..... 2 trabajadores.
*Empresas de 50 a 100 trabajadores..... 3 trabajadores.

Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución, por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

Artículo 239.- EXCEDENCIAS.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año; tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de 2 años y no mayor a 5.

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

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en la empresa.

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

Artículo 240.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO.

El trabajador que se incorpore a filas de carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar o Social Sustitutorio, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia, en el Servicio Militar o Social Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

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

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

CAPÍTULO V.- CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL.

Artículo 250.- CONTRATACION LABORAL.

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, así como los que en el futuro se promulguen.

Artículo 260.- NUEVAS CONTRATACIONES.

Las empresas publicarán en sus tabloneros de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos de un boletín explicativo, que a tal fin proporcionará el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además estará obligada a comunicarlo en igual plazo al delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

Artículo 270.- FORMACION PROFESIONAL.

En beneficio de las empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

Las empresas tratarán de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

Artículo 280.- REGULACION DEL APRENDIZAJE.

Con independencia de lo previsto en el artículo 250 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 3ª se efectuará de acuerdo con las condiciones que especifiquen los artículos 29 y 30 siguientes.

Artículo 290.- ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORIA DE OFICIAL DE 3ª.

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª, será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un Tribunal constituido de la siguiente manera:

-Un Presidente, que será necesariamente un Maestro o Jefe de Taller y que será designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal y, en defecto de éstos últimos, el Sindicato más representativo de la empresa.
En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado Provincial de Trabajo.

-Un Vocal por la Dirección de la Empresa y otro por el Comité o Delegados de Personal o por el Sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como el curso de formación del PPD ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

Artículo 300.- INEXISTENCIA DE VACANTE.

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

CAPÍTULO VI.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 310.- PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes de este Convenio, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 320.- SECCIONES SINDICALES.

Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 20 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de 100 trabajadores y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el delegado dispondrá de un crédito mensual de 4 horas retribuidas.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

Artículo 330.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

* Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, delegados de personal o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.

* La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.

* La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 340.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DEL COMITE DE EMPRESA.

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

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

-Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

D) Implantación ó revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas ó incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

-Emitir informe cuando la fusión, absorción ó modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

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

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

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

-Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos ó tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 192 del Estatuto de los Trabajadores.

-Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

-Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con los pactados en Convenio Colectivo.

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa ó Delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1,2,3 y 4 de este artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité ó Delegados de Personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, salvo de lo que dispongan los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

A) Aperturas de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves ó muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa ó restantes Delegados de personal.

B) Prioridad de permanencia en la empresa ó centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión ó extinción por causas tecnológicas ó económicas.

C) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa ó Delegados de Personal, 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 ó social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité ó Delegados de Personal en cada centro de trabajo; para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa ó Delegados de Personal a fin de prever la asistencia ó cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de los Delegados de Personal ó miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, para que puedan realizar con entera normalidad las plurales fases por las que de hecho puede atravesar un Convenio.

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

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

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

Artículo 359.- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES.

Las horas retribuidas de los miembros del Comité ó Delegados de Personal podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité ó Delegados de personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

Artículo 360.- JUBILACION.

La Comisión Mixta de Interpretación del Convenio gestionará ante la Administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio; a partir de los 62 años de edad y con pensión del cien por cien del salario de cotización sin que en ningún caso las empresas tengan que abonar cantidad ó complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

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

Para aquellos trabajadores que antes de cumplir la edad reglamentaria, en cuanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 10 años en la empresa, se les reconoce la siguiente escala de indemnizaciones:

* 60 años.....	8 mensualidades de salario real.
* 61 años.....	7 mensualidades de salario real.
* 62 años.....	6 mensualidades de salario real.
* 63 años.....	4 mensualidades de salario real.
* 64 años.....	2 mensualidades de salario real.

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador del sector en situación de paro, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Artículo 370.- JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo que, previo y mutuo acuerdo entre cada empresa y el trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100 por 100 de los derechos y con simultánea contratación, mediante contratos de igual naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta la cifra de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Artículo 380.- INDEMNIZACION POR JUBILACION DEL EMPRESARIO.

De acuerdo con la legalidad vigente, la indemnización mínima por jubilación del empresario será de una mensualidad de salario real.

Artículo 390.- TRABAJO EN PANTALLAS.

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para las mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de 4 horas y media/día, con pausas de 10-12 minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puesto de trabajo, se facilitará con cargo a la empresa y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 400.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales ó físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Estos supuestos; en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mandos ó cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Artículo 410.- DISMINUIDOS FISICOS Y PSQUICOS.

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo ó enfermedad profesional, un trabajador resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de Incapacidad Permanente Parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

Artículo 422.- FRENDA DE TRABAJO Y PROTECCION.

La empresa entregará al personal obrero un buzo cada 5 meses y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

Al resto del personal se le proveerá de una chaqueta ó bata ó prendas diferentes cada nueve meses.

Artículo 432.- RECIBO DE SALARIOS.

La empresa utilizará necesariamente para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo ó el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 442.- RECIBO DE FINIQUITO.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquitos ó documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa ó Delegado de Personal y, en su defecto, al Sindicato al que esté afiliado.

Artículo 452.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal de la empresa que realice pagos ó cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por mil de las cantidades que se satisfagan ó perciban, fijándose un importe máximo mensual de 764 pesetas por este concepto.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 462.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Los trabajadores que, con autorización de la Dirección de la Empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de su propiedad, percibirán en concepto de desgaste de herramientas, las indemnizaciones semanales siguientes:

A) Oficiales de los grupos de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas, tallistas: 213 ptas. Aspirantes, aprendices y pinches: 181 ptas.

B) Oficiales de los demás oficios profesionales, así como especialistas: 195 ptas. Aspirantes, aprendices y pinches: 181 ptas.

Artículo 472.- NORMAS SUPLETORIAS.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES:**Primera.- FOMENTO DE EMPLEO.**

La actual situación de crisis generadora de pérdida permanente de puestos de trabajo, exige de todas las partes una acción conjunta encaminada a crear nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en Cantabria.

Segunda.- FLURIEMPLEO.

Las partes consideran necesario suprimir en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Tercera.- REGULACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, quedarán suprimidas, salvo las que se trabajen en los casos y por las circunstancias previstas en el artículo 142 de este Convenio.

De acuerdo con lo señalado en el citado artículo 142, tendrán las consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos ó períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno ó las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate ó mantenimiento.

Cuarta.- EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO.

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

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de las empresas y trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considera necesario:

A) Revisar en los que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias.

B) Que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirán las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales debiendo ser en todo caso visado por la Autoridad Laboral.

Quinta.- PRODUCTIVIDAD.

Ambas partes, conscientes de que las medidas de fomento de empleo han de venir acompañadas simultáneamente con una mejora general de la eficacia del sistema productivo, se comprometen a:

- Potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Sexta.- PAGO DE ATRASOS.

Las cantidades que pudieran corresponder, en concepto de atrasos, por la aplicación de este Convenio, serán satisfechas por las empresas afectadas como máximo, treinta días después de la firma del presente Convenio.

Séptima.- FIN DE CONVENIO.

Si al finalizar el presente Convenio por ambas partes ó alguna de ellas no considerara necesario negociar otro nuevo, se volvería al Convenio Regional de las Empresas Siderometalúrgicas.

Octava.- RESTO DEL ARTICULADO.

Se conviene que las mejoras consideradas de forma global, que se consigan, en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria ó otras que por Ley sean de aplicación nacional, se incluirán en el Convenio de STEEL BETON ESPAÑOLA, S.A.

ANEXOS:

=====

**ANEXO 1
CAPITULO I.****ORGANIZACION DEL TRABAJO.****Artículo 12.- Principios Generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este anexo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa ó a sus representantes legales, los comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los Delegados de Personal.

Artículo 22.- Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- Racionalización de trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto ó grupo de puestos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 32.- Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales ó administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 42.- Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 52.- Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente; pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité ó Delegado y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una Comisión Mixta Económico-Social creada en el seno del Sindicato que recabará la información necesaria del Servicio Técnico Sindical, Servicio Nacional de Productividad o, en su defecto, del Organismo Técnico que mutuamente se acepte.

El acuerdo de esta Comisión Mixta no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente, en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de treinta días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado Resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Organismo superior.

Artículo 62.- Fijación de rendimientos.

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico ó psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible ó normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En

caso de surgir divergencias en la fijación de los periodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria creada al efecto en este Anexo.

Transcurrido el periodo de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 79.- Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales ó administrativos de cada caso.
- 2º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto ó indubitado en error de cálculo ó medición.
- 3º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores ó alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Dichas causas, así como las implicaciones que sobre esta materia ha producido el Decreto de Ordenación del Salario de 17-8-1973 (B.O.E. del 4-10), se tratan en las notas a los artículos 72 y 74.

Véase, además, las notas de los artículos 7 y 10 de esta Ordenanza.

Artículo 80.- Productividad laboral en la empresa.

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer ó modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1º Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Comité ó Delegado de Personal en su caso.

2º Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 90.- Análisis, valoración y clasificación de tareas

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso ó programa de fabricación al que el trabajador está asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales ó nerviosos como físicos ó mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador ó se relacionen con él (instalaciones; materiales y productos, personas ó información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad ó peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades ó exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 102.- Adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo con sus aptitudes.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa ó Delegado de Personal donde aquel no exista, cada puesto, será ocupado, en su caso por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 202 de este Anexo.

Artículo 112.- Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el Anexo 3, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Obreros., b) Subalternos., c) Administrativos.,
- d) Técnicos no titulados., e) Técnicos titulados.

La clasificación del personal que se establece en el anexo número 3 de este Convenio, es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos

puestos de trabajo que no se encuentran definidos específicamente.

Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 179 de este Anexo.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas ó categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo ó actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 120.- Selección e ingresos.

Las empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Aquellas empresas que vengan obligadas a confeccionar Reglamentos de Régimen Interior determinarán en el mismo los supuestos en que para el ingreso sea necesario concurso-oposición ó prueba de aptitud. Igualmente harán constar la preferencia que para el ingreso pueda otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados ó pensionistas.

Artículo 130.- Periodos de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- | | |
|---|--------------|
| Peones y especialistas..... | Quince días. |
| Aprendices, profesionales siderúr-
gicos y profesionales de oficio.... | Un mes. |
| Administrativos..... | Un mes. |
| Técnicos no titulados..... | Dos meses. |
| Técnicos titulados..... | Seis meses. |

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Artículo 140.- Regulación de ingresos.

Las admisiones ó ingresos de productores dentro de cada empresa se regularán por las siguientes normas:

Obreros y Subalternos.- Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.

Administrativos.- Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecánógrafos, que lo harán

directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último puesto tanto en el Registro General, como en el Parcial de categorías.

Técnicos.- Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar, y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en la categoría asignada.

Artículo 150.- Admisión de personal.

El personal titulado oficialmente ó aquel que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales ó suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentes fijadas, siendo en este caso facultad de la empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el Registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando la hubiere.

No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Artículo 160.- Ocupación de plazas por concurso-oposición.

Quando las empresas deseen cubrir una plaza ó plazas por concurso-oposición lo comunicarán a la Oficina de Colocación respectiva. Indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes ó concursos y condiciones que se requieren para aspirar a ellas.

Quando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en éstos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de obreros.

Un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima.

Un Vocal de la Empresa.

Un Vocal por el Comité Delegado donde aquél no exista.

b) Grupo de Subalternos y Administrativos.

Un Jefe Administrativo, que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia Empresa.

Un Vocal por el Comité ó Delegado donde aquél no exista.

c) Grupo de Técnicos.

Un Técnico, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité ó Delegado donde aquel no exista.

Artículo 172.- Ingresos en la empresa.

El ingreso en la empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

Primera.- Las establecidas en las disposiciones vigentes.

Segunda.- La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas, en igualdad de condiciones, por huérfanos ó hijos de trabajadores de plantilla. Dentro de éste grupo serán preferidos los hijos huérfanos de trabajadores que no tengan otros hermanos colocados en la empresa.

La otra mitad queda libre a disposición de la empresa, pero dentro de los respectivos registros ocuparán todos ellos el último lugar de la categoría asignada.

El mero otorgamiento de poderes a personal extraño a la empresa no dará derecho a su inclusión en la plantilla de la misma.

Artículo 182.- Registros de personal.

Se mantiene la obligación de llevar un Registro General de Personal dentro de cada empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, que a continuación se detallan:

- 1.- Nombre y apellidos.
- 2.- Fecha de nacimiento del trabajador.
- 3.- Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
- 4.- Cargo ó puesto que ocupa.
- 5.- Categoría profesional a que esté adscrito.
- 6.- Fecha de nombramiento ó promoción de ésta categoría.
- 7.- Salario base correspondiente a dicha categoría.
- 8.- Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Las empresas, todos los años, en el mes que las mismas señalen en el Reglamento de Régimen Interior, publicarán, figurando en los sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Las empresas, exceptuadas de la obligación de tener un Reglamento de Régimen Interior harán su publicación dentro del primer trimestre natural de cada año.

Contra estas clasificaciones habrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través del Comité ó Delegado de Personal. En su caso, en un plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Artículo 192.- Ascensos.

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad ó mano sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa.

El Reglamento de Régimen Interior determinará los puestos a que afecte esta norma.

Las empresas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes ó puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la composición de los Tribunales de examen, que habrá de tener la estructura que señala el artículo 16 de éste Anexo.

Artículo 202.- Movilidad del personal.

Se denomina "cambio de puesto", la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional ó permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda a tres meses.

Se denomina "traslado de personal" la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la empresa.

a) A petición del trabajador afectado.- La movilidad del personal que tenga su origen en ésta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.- Cuando la movilidad tenga su origen en ésta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.- Se regulará por lo establecido en el CAPITULO VI de éste Anexo y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidad del servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones ó del personal en función de una mayor productividad; sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional ó a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

e) Por disminución de la capacidad física.- En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional ó accidente de trabajo no imputable a él, ó desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional, y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venía percibiendo.

f).- Por conveniencia de la empresa.- Cuando la movilidad tenga su origen en ésta causa y no concorra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de éste artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimientos en el seno de los Comités de empresa ó Delegados de Personal sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

Artículo 212.- Salarios y primas por movilidad de personal.

En el supuesto del apartado d) del artículo anterior, si el cambio de puesto es provisional, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría profesional y la prima que alcanzase en el nuevo puesto. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviese a incentivo, se le garantizará al trabajador la prima que venía percibiendo. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo se efectuase en una empresa con valoración de puestos de trabajo, al trabajador se le garantizará el salario de calificación que tuviera asignado anteriormente, y con respecto a la prima se estará a lo dispuesto en el caso precedente.

Artículo 222.- Permutas.

Los trabajadores con destino en localidades ó centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de la que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

Artículo 232.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros.....: Quince días.
- b) Subalternos.....: Quince días.
- c) Administrativos.....: Un mes.
- d) Jefes ó titulados administrativos.....: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados.....: Dos meses.
- f) Técnicos titulados.....: Dos meses.

El cumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de ésta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nacerá este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO II

APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL.

Artículo 242.- Normas generales de aprendizaje.

Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la

vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí ó por otro, un oficio.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se registrará, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo regulado en las disposiciones legales que sobre el mismo rigen en la actualidad ó se dicten en el futuro.

La formación total del aprendiz obliga al empresario a la enseñanza teórica ó práctica, por sí ó por otro, de un oficio de la Industria Siderometalúrgica.

La formación compartida se considera como complementaria de la que obtenga el aprendiz en las escuelas de Formación Profesional de acuerdo con la legislación vigente.

El contrato de aprendizaje será siempre retribuido.

Artículo 259.- Contrato de aprendizaje.

No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En éste caso, el contrato de aprendizaje sufrirá una interrupción, que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar.

La duración del contrato de aprendizaje será como máximo de cuatro años.

La duración del aprendizaje, si se poseyese título ó diploma expedido por Escuela Profesional ó el aprendiz tuviera dieciséis años cumplidos, será de dos años; en ambos supuestos el aprendiz ingresará con el salario asignado al tercer año.

El aprendiz que no apruebe un curso, no podrá pasar al siguiente, continuando, si repite curso, con la retribución del año que se repita, y sin que pueda exceder la permanencia del aprendiz como tal en la empresa de seis años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado como especialista.

Artículo 269.- Cursos de formación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se organizarán cursos de formación acelerada, en los que tendrán preferente asistencia los especialistas, para la formación de profesionales de oficio, ascendiendo los que sean declarados aptos a las plazas vacantes de oficiales de tercera cuando no existan aprendices con mejor derecho por haber terminado el aprendizaje completo.

Siempre que las fábricas ó talleres con más de cien obreros, excluidos los peones y especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las mismas que curse sus estudios en las Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional tendrá derecho a que aquellas, previa justificación necesaria, les conceda una cantidad, que no excederá de 800 pesetas por año, para atender al pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros, siempre que estos conocimientos tengan aplicación en la misma empresa y los interesados acrediten debidamente a su aprovechamiento.

Se considerará obligatoria para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendices en aquellas empresas donde exista.

Si la empresa no tiene Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la empresa esté enclavada.

Artículo 272.- Fin de contrato de aprendizaje.

A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría de oficial será necesario un examen, que se efectuará según las siguientes normas:

- En las fábricas que tengan establecidas escuelas de Aprendizaje, el examen se verificará por el personal docente de la misma Escuela y representación del Comité de Empresa.
- En las fábricas que no tengan establecidas la Escuela de Aprendizaje el Tribunal de exámenes estará constituido por:

Un Maestro de taller, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en su defecto de dicho acuerdo, designado por la Delegación de Trabajo.

Un representante de la empresa.

Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación y Orientación Profesional de la localidad correspondiente.

Una representación del Comité de Empresa ó Delegados de Personal.

Durante el tiempo que duren los exámenes, los miembros de este Tribunal disfrutarán de una dieta diaria de 400 pesetas a cargo de la empresa ó empresas correspondientes.

Artículo 289.- Salario al fin de contrato de aprendizaje.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero cualificado podrá optar, caso de no existir vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz ó contratar con patrono ó empresa directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que correspondería a su ascenso, y el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de oficial de tercera.

En ningún caso tendrán los aprendices obligación de trabajar las horas recuperables cuando el horario establecido para las clases lo impida.

Artículo 299.- Plantilla con contrato de aprendizaje.

Todas las industrias y centros de trabajo estarán obligados a dar ocupación, en concepto de aprendices, a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su plantilla normal de oficio. Dentro del número de aprendices que debe tener como mínimo cada empresa, no se computarán los alumnos de Centros de Formación Profesional que sostengan las empresas mediante el pago de su coste ó beca y que no tengan concertado contrato de aprendizaje y a los que no se les abone por lo mismo cantidad alguna en concepto de salario.

Las empresas no tendrán obligación de celebrar posterior contrato de aprendizaje con los alumnos de un Centro de Formación Profesional dependiente de la empresa, reconocido ó autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que superen el número de aprendices establecidos anteriormente.

Artículo 309.- Formación Profesional.

A través de los oportunos Centros de Formación Profesional se celebrarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para conseguir la promoción profesional y la capacitación social, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa.

CAPITULO III.

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 319.- Distribución de horas de trabajo.

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas ó trabajos extraordinarios de reconocida urgencia. Esto no obstante, las empresas de acuerdo con el comité de Empresa ó en su defecto los Delegados de Personal podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

En todo caso, el máximo de tiempo de trabajo en jornada normal al día será de nueve horas.

Artículo 329.- Jornada continuada.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada, durante el periodo que cada empresa señale, para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en éste caso su duración igual a la jornada legal ó normal establecida.

Artículo 339.- Modificación de horarios.

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimaren conveniente la modificación de los horarios establecidos ó preceptuados por éste Anexo, y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellas deberán solicitar la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe del Comité de empresa ó Delegados de Personal.

El trabajador que por pertenecer a industrias ó talleres exceptuados, tengan precisión de trabajar en domingos a jornal; no podrán resultar perjudicados en su salario total, abonándosele la diferencia, tomando como base de cálculo el promedio de la remuneración total de la semana en que descansa, siempre que disfrute de descanso semanal compensatorio.

La fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la empresa, previa intervención del comité ó Delegados de Personal, pudiendo establecerse a relevos continuados, cuando las necesidades de la producción lo exijan. En caso de desacuerdo, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 34.- Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de 15 minutos.

Tratándose de jornada ininterrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido y aprobado por la Inspección de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia ó necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo ocho horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Para todo lo no previsto en los Reglamentos de Régimen Interior.

El descanso semanal para el personal afectado por éste Anexo se regulará por lo establecido en la Ley.

Cuando las necesidades del trabajo exijan prestarlo a lo largo de toda la jornada en domingo ó festivo no recuperable, deberá concederse al personal un descanso compensatorio en cualquier otro día de la semana.

Artículo 359.- Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidos y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado ó retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida ó no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos ó acontecimientos calamitosos ó catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continuada debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo; dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Comité de Empresa ó Delegados de Personal.

CAPITULO IV.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Artículo 362.- Salario.

Se entiende por salario la remuneración en dinero ó en especie, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención ó conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo ó de obra, por plazos determinados ó por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

Artículo 362 Bis.- Jubilación.

Se establece la siguiente escala para jubilación anticipada:

AÑOS: -----	MENSUALIDAD DE SALARIO REAL: -----
60	8 mensualidades.
61	7 mensualidades.
62	6 mensualidades.
63	4 mensualidades.
64	2 mensualidades.

Artículo 372.- Salario-hora profesional.

Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional ó puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas como jornada durante el mismo periodo de tiempo.

Artículo 382.- Salario-hora individual.

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el tiempo correspondiente, la suma de devengos que componen su salario, según las circunstancias personales que en él concurran a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 392.- Salario mínimo por categorías profesionales.

Los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales de personal obrero incluidas en este Anexo mantendrán, por lo menos, sobre el salario mínimo interprofesional el doble de la diferencia en pesetas que exista entre el salario base del peón ordinario y el de cada una de las demás categorías profesionales en la escala de salario base, para la entonces zona primera, aprobada por Orden de 26 de Octubre de 1.956 (B.O.E. de 5 de noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1.956 se establecerá entre categorías de los restantes profesionales de esta Ordenanza.

Esta relación de salarios mínimos entre categorías profesionales no afecta a la estructura salarial que se establezca en este Convenio Colectivo.

Artículo 402.- Forma de pago.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas ó meses.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que excedan del 90 por 100 de aquél.

Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité ó Delegados de Personal en su caso, los periodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el periodo usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

Las empresas afectadas por el presente Anexo quedan obligadas, al verificar los pagos periódicos, a entregar a todos y cada uno de los trabajadores ocupados, un recibo individual de salarios ó documento oficialmente autorizado que lo sustituya, en el que se especifique claramente y por conceptos separados las cantidades a percibir por jornales ó sueldos, destajos, primas a la producción, tareas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, asignaciones familiares y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias.

Artículo 412.- Salario base.

El salario mínimo por categoría profesional a que se refiere el artículo 392 ó el de calificación, si así se pacta expresamente servirá de base para el cálculo de primas, premios y pluses.

Artículo 422.- Incentivos.

A iniciativa de la empresa, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos ó parte de sus obreros y empleados, con carácter individual ó colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo el trabajador ó trabajadores disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

Asimismo, dicho sistema de trabajo podrá ser impuesto a las empresas y trabajadores por la Delegación Provincial de Trabajo, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

Artículo 432.- Régimen de remuneración de incentivos.

El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas ó destajos) podrá establecerse, bien como complemento, del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, primas, tareas ó destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario base a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como la falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo ó causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, ó en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado, y las mismas quedarán a disposición de la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos oportunos.

Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo la que, asesorada por el organismo Técnico estatal correspondiente y los demás que crea oportuno, podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días.

Contra su acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio tiempo el técnico que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo ejecutado.

Artículo 442.- Revisión de tarifas de incentivos.

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se de alguno de los hechos previstos en el artículo 7 de este Anexo ó cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas ó tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 10 de este Anexo y en caso de desacuerdo ante la Delegación Provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos ó tareas, los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este periodo a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior. Las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el periodo de referencia, a petición de las partes interesadas ó a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de los Organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Artículo 452.- Trabajos nocturnos.

Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionales, penosos, tóxicos ó peligrosos, les correspondan.

Artículo 462.- Plus de jefe de equipo.

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales ó de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo ó de tres años en periodos alternos, si luego cesa, en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 472.- Vacaciones.

Los trabajadores tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se hará en dos periodos; sumando entre los dos 21 días laborales.

12.- 21 días naturales entre los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, si las necesidades del trabajo no lo impiden.

22.- 9 días naturales en el resto del año.

Artículo 482.- Partes proporcionales periodo de vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionales a los días de ausencia por accidente ó enfermedad, pero no a las ausencias injustificadas.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por periodos inferiores al mes, antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones

que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, éste importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 499.- Fiestas y vacaciones.

Las festividades del calendario laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables se percibirán con arreglo al salario base más antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos 90 días de trabajo efectivos anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

Artículo 500.- trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de éste tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos ó en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien correspondía.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de éste momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ésta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos ó ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que los hayan motivado.

Artículo 510.- Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes ó desplazamientos a poblaciones distintas a las que se radique la empresa ó taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá a facilitar billetes de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de ésta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción ó proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trata de desplazamiento de larga duración, entendiéndose tales los de duración igual ó superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 520.- P10s de distancia y transporte.

Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

CAPITULO V.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 530.- Normas generales.

La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene ó representantes legales de los trabajadores.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas específicas de seguridad, de aplicación a la empresa, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien de carácter exclusivo ó alternando con otros trabajos de subalterno ó administrativo.

Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.

Artículo 540.- Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre ésta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de

lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados ó fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El periodo de duración de éstas prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

Artículo 550.- Equipo personal de seguridad.

El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Los artículos 141 y siguientes de la Ordenanza de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1.971 (B.O.E. de 16 de marzo), regulan ésta materia.

Artículo 56.- Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo ó enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas ó intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPITULO VI.

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 570.- Premios.

Independientemente de la forma de premiar al personal, las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes ó iniciativas sobre ésta última materia.

También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, ó igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa ó para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informarán al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades aizadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexas la concesión de puntos ó preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 580.- Faltas.

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Anexo y en los Convenios ó Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia ó malicia, en leve, grave ó muy grave.

La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa, y no implica que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Artículo 590.- Faltas leves.

10.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

20.- No notificar con carácter previo ó, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

30.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa ó a los compañeros de trabajo ó fuera causa de accidente, ésta falta podrá considerarse como grave ó muy grave, según los casos.

40.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

50.- Falta de aseo ó limpieza personal.

60.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

70.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia ó domicilio.

80.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

90.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 600.- Faltas graves.

10.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

20.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

30.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

40.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

52.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo ó modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto de esta Ordenanza, así como a negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina ó de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa ó compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

62.- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando ó fichando por él.

72.- La negligencia ó desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

82.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí ó para sus compañeros, ó peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

92.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

102.- La reiteración ó reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 612.- Faltas muy graves.

12.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses ó veinte en un año.

22.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos ó cinco alternos en un mismo mes.

32.- El fraude, deslealtad ó abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto ó robo, tanto a sus compañeros como a la empresa ó a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma ó durante acto de servicio en cualquier lugar.

42.- Los delitos de robo, estafa ó malversación cometidos fuera de la empresa ó cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza en cuanto a su autor.

52.- La simulación de enfermedad ó accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia ó ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente ó enfermedad.

62.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

72.- La embriaguez durante el trabajo.

82.- Violar el secreto de correspondencia ó de documentos reservados de la empresa.

92.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

102.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior ó que impliquen competencia hacia la misma.

112.- Los malos tratos de palabra u obra ó falta grave de respeto y consideración a los jefes ó sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

122.- Causar accidentes graves por negligencia ó imprudencia inexcusable.

132.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

142.- La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

152.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

162.- Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.

172.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 62.- Faltas por detención.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Artículo 63.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A).- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito

B).- Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C).- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras en su reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 64.- Despidos.

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando correspondan con las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Artículo 652.- Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes ó manos intermedias.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jurado ó, en su defecto, de los Enlaces Sindicales y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité ó Delegado de Personal a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previstos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del trabajador no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Jurado podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en este Anexo.

Artículo 662.- Normas de procedimiento.

a) Principios generales. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité ó Delegado de Personal de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

b) Tramitación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 106 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral.

c) Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán al mes, y las faltas graves y muy graves, a los tres meses, contando a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello.

d) Anotación y cancelación. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueren concedidos y las sanciones impuestas. El reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta,

deben producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas tratándose de faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves ó muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.-

El presente Anexo i tendrá validez en tanto en cuanto no exista un marco de referencia de ámbito superior y de eficacia general que regule las relaciones laborales comprendidas en el mismo.

Aquellas materias que no sean reguladas por dicha norma general, gozarán de plena vigencia.

= ANEXO 2 =

CLASIFICACION DEL PERSONAL.

CLASIFICACION DEL PERSONAL OBRERO.

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- A) PEONES ORDINARIOS
- B) ESPECIALISTAS
- C) MOZOS ESPECIALIZADOS DE ALMACEN
- D) PROFESIONALES DE OFICIO

CLASIFICACION DEL PERSONAL SUBALTERNO.

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- A) LISTERO
- B) ALMACENERO
- C) CHOFER DE MOTOCICLETA
- D) CHOFER DE TURISMO
- E) CHOFER DE CAMION Y GRUAS AUTOMOVILES
- F) CONDUCTOR DE MAQUINAS AUTOMOVILES
- G) PESADOR O BASCULERO
- H) GUARDA JURADO O VIGILANTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO
- I) VIGILANTE
- J) CABO DE GUARDAS O VIGILANTE JURADO DE INDUSTRIA Y COMERCIO
- K) ORDENANZA
- L) PORTERO
- M) BOTONES
- N) CONSERJE
- O) ENFERMERO
- P) PERSONAL DE ECONOMATO

- 1.- DEPENDIENTE PRINCIPAL
- 2.- DEPENDIENTE AUXILIAR
- 3.- ASPIRANTE

Q) PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR:

- 1.- COCINERO PRINCIPAL
- 2.- COCINERO AUXILIAR
- 3.- PINCHE DE COCINA
- 4.- CAMARERO MAYOR O MAYORDOMO
- 5.- CAMARERO
- 6.- PINCHE DE CAMARERO

R) TELEFONISTA.

CLASIFICACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- A) JEFE DE PRIMERA
- B) JEFE DE SEGUNDA
- C) CAJERO
- D) OFICIAL DE PRIMERA
- E) OFICIAL DE SEGUNDA
- F) AUXILIAR
- G) ASPIRANTE
- H) VIAJANTE.

CLASIFICACION DEL PERSONAL TECNICO.

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- A) TECNICOS TITULADOS
- B) TECNICOS NO TITULADOS:

- 1.- DE TALLER
- 2.- DE OFICINA
- 3.- DE LABORATORIO
- 4.- DE DIQUES Y MUELLES

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE TALLER.

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- A) JEFE DE TALLER
- B) MAESTRO DE TALLER
- C) MAESTRO SEGUNDO
- D) CONTRAMAESTRE
- E) ENCARGADO
- F) CAPATAZ DE ESPECIALISTAS
- G) CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE OFICINA.

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

- A) DELINEANTE PROYECTISTA
- B) DIBUJANTE PROYECTISTA
- C) DELINEANTE DE PRIMERA
- D) PRACTICO EN FOTOGRAFIA
- E) FOTOGRAFO
- F) DELINEANTE DE SEGUNDA
- G) CALCADOR
- H) REPRODUCTOR FOTOGRAFICO
- I) REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS
- J) ARCHIVERO BIBLIOTECARIO
- K) AUXILIARES
- L) ASPIRANTES

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO.

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

- A) JEFE DE PRIMERA
- B) JEFE DE SEGUNDA
- C) TECNICO DE ORGANIZACION DE PRIMERA
- D) TECNICO DE ORGANIZACION DE SEGUNDA
- E) AUXILIAR DE ORGANIZACION
- F) ASPIRANTE

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE LABORATORIO.

Constituyen este subgrupo, las siguientes categorías:

- A) JEFE DE PRIMERA
- B) JEFE DE SEGUNDA
- C) ANALISTA DE PRIMERA
- D) ANALISTA DE SEGUNDA
- E) AUXILIAR
- F) ASPIRANTE

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES.

Integran este subgrupo los técnicos siguientes:

- A) JEFES DE DIQUES O VARADEROS
- B) JEFES DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES
- C) BUZOS Y HOMBRES-RANA

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS TITULADOS.

Dentro de este subgrupo, quedará comprendido el siguiente personal:

- A) INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS
- B) PERITOS Y APAREJADORES
- C) AYUDANTES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA

- D) PROFESORES DE ENSEÑANZA
- E) MAESTROS INDUSTRIALES
- F) CAPITANES, PILOTOS MAQUINISTAS DE BANGUILES Y BARCOS DE PRUEBA
- G) GRADUADOS SOCIALES
- H) AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS

Las nuevas definiciones de categorías profesionales se establecerán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo por la Comisión Mixta del mismo, y mientras tanto continúa en vigor como derecho positivo lo contemplado en la Ordenanza Siderometalúrgica, según la Disposición Segunda Transitoria de la Ley 8/1980.

ANEXO AL CONVENIO EMPRESA 1.993

CALENDARIO DE VACACIONES 1.993

CARRETILLAS:	PERIODO DE VACACIONES:
Antonio Merino Mediavilla.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
Pedro Mesa Gómez.....	Del 02-08-93 al 22-08-93

FABRICA DE BOVEDILLAS:	PERIODO DE VACACIONES:
Fernando Sáiz Rubio.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
Juan-Mata Gonzalez Ramiro.....	Del 02-08-93 al 22-08-93

CORTE Y PREPARACION:	PERIODO DE VACACIONES:
Antonio-Nicolás Casares Gutierrez.....	Del 26-07-93 al 15-08-93
Alberto Buenaposa Fraila.....	Del 16-07-93 al 25-07-93
Emilio Gordocillo Caballero.....	Del 06-09-93 al 26-09-93

ESTRIBOS:	PERIODO DE VACACIONES:
José-Julio García Nicolás.....	Del 14-06-93 al 04-07-93
Leonardo Cerecedo Madrazo.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
José María Falla Aja.....	Del 26-07-93 al 15-08-93
Pedro Núñez Barrionuevo.....	Del 06-09-93 al 26-09-93

FABRICACION DE VIGUETAS:	PERIODO DE VACACIONES:
Jesús De la Hoz Diaz.....	Del 08-06-93 al 28-06-93
Emilio Sevares Gonzalez.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
Bruno Gómez Acebo.....	Del 26-08-93 al 05-09-93
Luis-Manuel Cobo Palacio.....	Del 06-09-93 al 26-09-93
Marcelino Polo Calvo.....	Del 06-09-93 al 26-09-93

FABRICACION DE PANELES:	PERIODO DE VACACIONES:
José Manuel Ruiz Pereda.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
Joaquín-Manuel Barquín Barquín.....	Del 26-07-93 al 15-08-93
Ricardo Sáinz Carral.....	Del 16-08-93 al 05-09-93

FABRICACION DE FERRALLA:	PERIODO DE VACACIONES:
Marcos Pérez Díez.....	Del 13-04-93 al 03-05-93
José Luis Martínez García.....	Del 14-06-93 al 04-07-93
Celestino Arribas Alvarez.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
José Antonio De la Huerta Pérez.....	Del 05-07-93 al 25-07-93
Manuel Martínez García.....	Del 19-07-93 al 08-08-93
José Luis Ibañez Pandal.....	Del 26-07-93 al 15-08-93
José Antonio Gonzalez Calderón.....	Del 02-08-93 al 15-08-93
Santiago Macho Rojo.....	Del 09-08-93 al 29-08-93
Victoriano Alonso Agudo.....	Del 16-08-93 al 05-09-93

FABRICACION DE FERRALLA (Cont.):	PERIODO DE VACACIONES:
Rafael Alvarez Madrazo.....	Del 06-09-93 al 26-09-93
Luis Colliantes Tregallo.....	Del 06-09-93 al 26-09-93
Angel Herrera Palazuelos.....	Del 26-11-93 al 31-12-93

* Todos aquellos que tengan contrato temporal, deberán de confirmar la fecha de regreso de vacaciones.

ENCARGADOS.

Carlos Serna Rodríguez.....	Del 15-05-93 al 31-05-93
Ignacio Ramos Rodríguez.....	Del 07-07-93 al 27-07-93
Alfredo García Alvarez.....	Del 11-08-93 al 31-08-93

INDICE SISTEMATICO

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1.-	Ambito funcional.	Pág. 2
Artículo 2.-	Ambito personal.	Pág. 2
Artículo 3.-	Ambito territorial.	Pág. 2
Artículo 4.-	Ambito temporal.	Pág. 2
Artículo 5.-	Denuncia.	Pág. 2
Artículo 6.-	Condiciones personales más beneficiosas	Pág. 3

CAPITULO II.- RETRIBUCIONES.

Artículo 7.-	Salarios y sueldos.	Pág. 3
Artículo 8.-	Revisión.	Pág. 3
Artículo 9.-	Plus de convenio.	Pág. 3
Artículo 10.-	Antigüedad.	Pág. 3
Artículo 11.-	Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.	Pág. 3
Artículo 12.-	Gratificaciones extraordinarias.	Pág. 3,4
Artículo 13.-	Gratificación especial de vacaciones.	Pág. 4
Artículo 14.-	Horas extraordinarias.	Pág. 4,5
Artículo 15.-	Complemento en ILT.	Pág. 5
Artículo 16.-	Forma de pagc.	Pág. 5,6

CAPITULO III.- PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS.

Artículo 17.- Plus de distancia. Pág. 6
 Artículo 18.- Viajes y dietas. Pág. 6,7

CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 19.- Jornada laboral. Pág. 7
 Artículo 19 bis.- Indemnizaciones. Pág. 7
 Artículo 20.- Vacaciones. Pág. 7
 Artículo 21.- Licencias retribuidas. Pág. 7 a 9
 Artículo 22.- Permisos sin retribución. Pág. 9
 Artículo 23.- Excedencias. Pág. 9
 Artículo 24.- Ausencia por cumplimiento del Servicio militar ó Social Sustitutorio. Pág. 9,10

CAPITULO V.- CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL.

Artículo 25.- Contratación laboral. Pág. 10
 Artículo 26.- Nuevas contrataciones. Pág. 10
 Artículo 27.- Formación profesional. Pág. 10
 Artículo 28.- Regulación del aprendizaje. Pág. 11
 Artículo 29.- Ascenso del aprendiz a la categoría de oficial de 3ª. Pág. 11
 Artículo 30.- Inexistencia de vacante. Pág. 11

CAPITULO VI.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISOCIACIONES VARIAS.

Artículo 31.- Principios básicos de las relaciones con los sindicatos. Pág. 11,12
 Artículo 32.- Secciones sindicales. Pág. 12
 Artículo 33.- Asambleas de trabajadores. Pág. 12
 Artículo 34.- Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa. Pág. 13 a 15
 Artículo 35.- Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales. Pág. 15
 Artículo 36.- Jubilación. Pág. 15,16
 Artículo 37.- Jubilación especial a los 64 años. Pág. 16
 Artículo 38.- Indemnización por jubilación del empresario. Pág. 16
 Artículo 39.- Trabajo en pantallas. Pág. 16,17
 Artículo 40.- Hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Pág. 17
 Artículo 41.- Disminuidos físicos y psíquicos. Pág. 17
 Artículo 42.- Prendas de trabajo y protección. Pág. 17
 Artículo 43.- Recibo de salario. Pág. 17
 Artículo 44.- Recibo de finiquito. Pág. 18
 Artículo 45.- Quebranto de moneda. Pág. 18
 Artículo 46.- Desgaste de herramientas. Pág. 18
 Artículo 47.- Normas supletorias. Pág. 18

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Fomento del empleo. Pág. 19
 Segunda.- Pluriempleo. Pág. 19
 Tercera.- Regulación de las horas extraordinarias. Pág. 19
 Cuarta.- Expediente de regulación de empleo. Pág. 19
 Quinta.- Productividad. Pág. 19,20
 Sexta.- Pago de atrasos. Pág. 20
 Séptima.- Fin de convenio. Pág. 20
 Octava.- Resto de articulado. Pág. 20

ANEXO NUMERO 1

Capítulo I - Organización del trabajo. Pág. 21 a 30
 Capítulo II - Aprendizaje y Formación Profesional. Pág. 31 a 33
 Capítulo III - Jornada, descansos, licencias y excedencias. Pág. 33 a 35
 Capítulo IV - Conceptos retributivos. Pág. 35 a 41
 Capítulo V - Seguridad e Higiene en el trabajo. Pág. 41 a 42
 Capítulo VI - Premios, faltas y sanciones. Pág. 42 a 46
 Capítulo VII - Disposiciones transitorias. Pág. 47

ANEXO NUMERO 2

Clasificación profesional. Pág. 48 a 51

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Pág. 54 a 56

ANEXO 1: HOJAS A Y B. Calendario de vacaciones 1.993

ANEXO NUMERO 3

TÁBLAS RETRIBUTIVAS. Pág. A y B.

ANEXO 3

TÁBLAS RETRIBUTIVAS - AÑO 1.993

CATEGORIA:	SALARIO BASE:	PLUS CONVENIO x DIA TRABAJO	RETRIBUCION MEDIA ANUAL
- PERSONAL OBRERO:			
Ptas/día			
APRENDIZ 1. AÑO.	1.550.-	--	682.085.-
APRENDIZ 2. AÑO.	1.938.-	--	853.432.-
PEON.	2.835.-	393.-	1.389.545.-
LIMPIADORA.	2.835.-	393.-	1.389.545.-
ESPECIALISTA.	2.905.-	440.-	1.433.701.-
MOZO ESP. DE ALHACEN.	2.905.-	440.-	1.433.701.-
OFICIAL DE 3ª.	2.926.-	477.-	1.456.915.-
OFICIAL DE 2ª.	2.995.-	516.-	1.501.492.-
OFICIAL DE 1ª.	3.062.-	560.-	1.546.783.-

- PERSONAL SUBALTERNO: Ptas/mes

LISTERO.	90.017.-	485.-	1.478.921.-
ALMACENERO.	89.345.-	485.-	1.468.267.-
PESADOR Y BASCULERO.	87.903.-	477.-	1.444.537.-
VIGILANTE.	86.744.-	470.-	1.425.848.-
ORDENANZA.	86.407.-	467.-	1.419.130.-
TELEFONISTA.	87.079.-	470.-	1.430.711.-

- PERSONAL ADMINISTRATIVO:

JEFE DE 1ª.	125.978.-	678.-	2.068.997.-
JEFE DE ADMINISTRACION	125.978.-	678.-	2.068.997.-
JEFE DE 2ª.	116.226.-	626.-	1.909.639.-
OFICIAL DE 1ª.	106.477.-	571.-	1.821.372.-
OFICIAL DE 2ª.	97.294.-	523.-	1.598.318.-
AUX. ADMINISTRACION.	89.450.-	485.-	1.469.765.-
VIAJANTE.	106.477.-	571.-	1.748.181.-

- PERSONAL TECNICO:

INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS.	162.581.-	877.-	2.670.655.-
PERITO E ING. TECNICO.	151.718.-	819.-	2.490.287.-
AYUDANTE DE INGENIERO Y ARQUITECTO.	147.039.-	761.-	2.318.073.-
MAESTROS INDUSTRIALES.	112.718.-	610.-	1.851.691.-
JEFE DE TALLER.	124.944.-	675.-	2.053.108.-

CATEGORIA:	SALARIO BASE:	PLUS CONVENIO x DIA TRABAJO	RETRIBUCION MEDIA ANUAL
------------	---------------	-----------------------------	-------------------------

- PERSONAL TECNICO (cont.):

Ptas/mes

MAESTRO DE TALLER.	108.179.-	583.-	1.776.577.-
MAESTRO DE 2ª.	104.928.-	584.-	1.748.026.-
DELINEANTE PROYECT.	119.012.-	645.-	1.955.017.-
DELINEANTE DE 1ª.	106.477.-	571.-	1.743.959.-
DELINEANTE DE 2ª.	97.294.-	523.-	1.598.318.-
PRACT. DE TOPOGRAFIA.	106.477.-	571.-	1.743.959.-
TOPOGRAFO.	106.477.-	571.-	1.743.959.-
REPROD. TOPOGRAFICO.	89.476.-	485.-	1.470.141.-
CALCADOR.	89.476.-	485.-	1.470.141.-
REPRODUCTOR DE PLANOS.	86.407.-	467.-	1.419.130.-
JEFE DE LABORATORIO.	130.258.-	710.-	2.141.295.-
JEFE DE SECCION.	115.065.-	623.-	1.891.295.-
ANALISTA DE 1ª.	101.928.-	560.-	1.699.405.-
ANALISTA DE 2ª.	92.214.-	497.-	1.515.356.-
AUXILIAR.	89.476.-	485.-	1.470.137.-
JEFES DE SECC. DE 1ª.	119.012.-	645.-	1.955.017.-
JEFES DE SECC. DE 2ª.	116.946.-	632.-	1.921.380.-
TECNICO DE ORG. DE 1ª.	106.477.-	571.-	1.748.180.-
TECNICO DE ORG. DE 2ª.	97.294.-	523.-	1.598.318.-
AUXILIAR.	93.061.-	502.-	1.528.624.-
ENCARGADO.	95.797.-	517.-	1.573.842.-
CAPATAZ DE ESPECIAL.	92.291.-	497.-	1.465.078.-
CAPATAZ DE PEONES.	88.045.-	485.-	1.457.987.-

93/58557

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Cantabria para el año 1993

CAPITULO - I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito territorial

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, establecidas o que puedan establecerse y que desarrollen su actividad en la región de Cantabria.

Artículo 2.- Ambito funcional

El Convenio afectará a todos los trabajadores sea cual fuere la naturaleza de su contrato.

Artículo 3.- Duración

La vigencia de este Convenio será de un año y todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a partir del 1º de enero de 1.993.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo 5.- Denuncia

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considerará denunciado, por ambas

partes en tiempo y forma, con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en diciembre de 1.993.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Esta será compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las empresas, acompañados de los respectivos asesores, que serán los siguientes:

POR LOS EMPRESARIOS:

- Fernando Andraca Herreros	- ARELCA -
- José Antonio Balbás Manrique	- id. -
- José Luis de la Hoz García	- id. -
- Miguel Veci Roig	- id. -

POR LAS CENTRALES SINDICALES:

- Angeles González Estrada	- U.G.T. -
- Julián Leal Rodríguez	- id. -
- Clementina Vega Alonso	- CC.OO. -
- Carmela Caso Besoy	- U.S.O. -

Dicha comisión se reunirá al menos cada dos meses ordinariamente y extraordinariamente cuando sea necesario.

Son funciones de la comisión: la interpretación del Convenio; la conciliación y solución de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPITULO - II

ORGANIZACION, EMPLEO Y FORMACION

Artículo 7.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa. Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, se notificará e informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la propuesta efectuada.

Se abrirá un período de negociación empresa/trabajador, que se iniciará con la entrega de la modificación y tendrá una duración de 15 días. En dicho período se levantará acta del acuerdo o desacuerdo, firmado por la empresa y los trabajadores, que será remitido a la Autoridad Laboral.

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

En los casos de no producirse, la empresa deberá formular la solicitud por escrito y detalladamente a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores harán llegar a la empresa y a la Autoridad Laboral, un escrito razón de los motivos en que se fundamenta su oposición a la modificación de los Contratos de Trabajo. El plazo de entrega de dicho escrito será de 15 días a contar desde el momento de la ruptura de las negociaciones.

Mientras la Autoridad Laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación que solicita.

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistemas de Trabajo y Rendimiento.

Artículo 8.- Suplencias

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.

Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con correturnos o personal con tratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

Artículo 9.- Traslados

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quien deberá justificar adecuadamente la causa que ha provocado el traslado.

Artículo 10.- Subrogación de la empresa

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los expedientes de regulación de empleo, cuando una empresa de limpieza, sea cual sea su naturaleza jurídica, se haga cargo de una contrata, vendrá obligada a absorber en su plantilla los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo o unidad productiva de que se trate, y siempre y cuando éstos llevasen los últimos tres meses prestando servicios en dicho centro o unidad. Todo ello, independientemente de la jornada laboral que tengan.

Quando sea de aplicación este artículo, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.L.T., descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2.- Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la empresa sucesora.

3.- En el caso de que un cliente rescindiera el Contrato de Arrendamiento de Servicios de limpieza con una empresa afectada por este Convenio, con la idea de realizarla con su propio personal, y en el plazo de 12 meses contratase con otra dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4.- En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que los trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo o unidades productivas, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo en el centro o unidad afectados, pasando así a la situación legal de pluriempleo.

5.- La empresa cesante, para que sea de aplicación este artículo, deberá acreditar fehacientemente la total liquidación de haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, siempre que conozca cuál es la nueva empresa contratada, conocimiento que deberá acreditar esta última.

Las empresas que incorporen en su plantilla trabajadores de otra, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características de los contratos de los trabajadores absorbidos, ya sean eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, etc..

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente, respetando el plazo de 15 días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o siguientes a la fecha de la comunicación fehaciente del cese, debe facilitar, a la entrante, la siguiente documentación:

- Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los IC-1 y IC-2 de Cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses.

- Relación de Personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de

afiliación a la S. Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constatar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

En caso de que la empresa saliente no presentase la documentación indicada, no operará la subrogación.

De no comunicarse por la empresa entrante la adjudicación de la contrata, lo cual se hará al menos con 15 días naturales antes de iniciar la prestación del servicio de limpieza, automáticamente se subrogará en todo el personal que presta servicios en el centro de trabajo o unidad productiva.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito Contrato de Mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente legislación respecto a los supuestos de cambio de titularidad de empresa.

Artículo 11.- Contratos Temporales

Durante la vigencia del Convenio se aplicará, en orden a la contratación temporal, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales.

En el momento de la firma de los Contratos Temporales de duración determinada y para los trabajos eventuales, vendrá obligado a estar presente un representante sindical. Además, la empresa facilitará a cada trabajador y al Comité de Empresa, dentro de las 48 horas siguientes a dicha firma, una copia del contrato de trabajo, de acuerdo con la Ley 2/91. En los citados contratos, se deberá avisar al trabajador con 15 días de antelación a la terminación del mismo, excepto en suplencias por I.L.T..

Artículo 12.- Medidas de Fomento de Empleo

Ambas partes han estudiado los diferentes mecanismos de contratación dispuestos por la Ley y han estimado conveniente recomendar la utilización de los mismos, siempre que esto sea posible para un mejor reparto del trabajo existente.

La utilización de dichas modalidades (trabajo en prácticas y para la formación, Fomento de Empleo para determinados grupos de desempleados, trabajo a tiempo parcial y contratación temporal), serán estimulados con las bonificaciones de cuotas de la S. Social.

Artículo 13.- Pluriempleo

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentran en situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retribuida a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la S. Social, por estar ya dados de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los Boletines de Cotización de la S. Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo escrito que se

utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la Autoridad Laboral.

Artículo 14.- Períodos de prueba

La duración de los períodos de prueba será la siguiente:

- PERSONAL TECNICO: Seis meses.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO: Dos meses.
- RESTO DEL PERSONAL: Quince días.

Artículo 15.- Clasificación profesional

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

Artículo 16.- Liquidación y Finiquito

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

Artículo 17.- Formación

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores, a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del Sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello, se hace necesario iniciar y fomentar la formación de los trabajadores y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional en el Sector.

Finalmente, y como paso previo, se ratifica expresamente el Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1.992, y su inmediato desarrollo en nuestro ámbito territorial y funcional.

CAPITULO - III

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18.- Jornada

La jornada laboral para 1.993 será de 1.734 horas anuales.

La organización de dicha jornada anual, a través del Calendario Laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el art. 20 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Teniendo en cuenta las características especiales de estas empresas, se comprometen a establecer cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva, para cuya ratificación es preciso que se negocie conjuntamente con los delegados de personal.

Artículo 19.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan como estructurales las siguientes:

- a) - Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como

en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b) - Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité, delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el art. 2.1 del Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización por horas extraordinarias, mensualmente se comunicará a la autoridad laboral por la empresa y comité o delegados de personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización.

Artículo 20.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutará de un período de vacaciones de veintiocho días laborables consecutivos, con tabilización de lunes a sábado, inclusive. Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y la antigüedad y, en su caso, con el promedio del importe de los pluses de penosidad, peligrosidad, toxicidad o nocturnidad, correspondiente a los tres meses anteriores al disfrute.

Se establecerá obligatoriamente un Calendario de Vacaciones negociado entre el Comité de Empresa o los Delegados de Personal y la Dirección de la misma, antes de iniciarse el período vacacional.

Con independencia de las vacaciones se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5 % de la plantilla.

Artículo 21.- Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) - Quince días naturales por matrimonio.
- b) - Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) - Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) - Dos días laborables por nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) - Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) - Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- g) - Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) - Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada de trabajo.
- i) - Durante los dos últimos meses de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previa justificación, para asistir a cursos de preparación al parto.

j) - La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

En todos los supuestos anteriores, los días de licencia se ampliarán en 3 días más, en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 50 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

Artículo 22.- Excedencias

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo menor de 6 meses y no mayor de 5 años. Además se concederán excedencias a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, por tiempo inferior a un año, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en aquel momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia con preaviso de 20 días.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero sí en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar plaza en esta categoría, con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por maternidad las Empresas deberán garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

CAPITULO - IV

SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 23.- Salarios

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional.

Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 24.- Pago de nóminas

Las nóminas correspondientes al período de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de Banco o Caja de Ahorros y el horario de éstos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

Artículo 25.- Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un 4 % sobre el salario base por cada trienio de antigüedad en la empresa. Este complemento salarial se comenzará a percibir al mes siguiente de cumplirse el trienio correspondiente.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más antigüedad, se percibirán tres pagas extraordinarias.

Las pagas correspondientes a verano y navidad, se abonarán antes de los días 10 de julio y diciembre. La de beneficios el día 15 de marzo.

El trabajador durante el Servicio Militar tendrá derecho a la percepción de estas gratificaciones.

Artículo 27.- Pluses

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20 % sobre el salario base. El plus de nocturnidad será de un 25 % sobre el citado salario.

Artículo 28.- Plus de Transporte

Se incrementa el suplido de Plus de Transporte a 175,- pesetas por día trabajado, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

Artículo 29.- Kilometraje

Se establece un pago de 28,- pesetas, en concepto de kilometraje, para los desplazamientos del trabajador en vehículo propio, siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

Artículo 30.- Dietas

Las dietas se abonarán en razón de lo establecido en la Ordenanza Laboral, con porcentajes de 55, 100 y 150 %, según las distintas clases de dietas.

CAPITULO - V

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 31.- Prestaciones por I.L.T.

Respecto a la indemnización por enfermedad y accidente no laboral, las empresas complementarán el 100 % del salario, a partir del primer día de I.L.T., en los casos de hospitalización -que comienza con la asignación de habitación- y mientras dure ésta, así como en los supuestos en que el trabajador no haya estado en situación de I.L.T. durante el año anterior al inicio de dicha baja.

En todo caso, los trabajadores que se encuentren en situación de I.L.T., por enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100 % del salario a partir del sexto día.

Las bajas por maternidad percibirán el 100 % desde el primer día de baja.

Las bajas por accidente se pagarán también al 100 %, a partir del primer día.

Artículo 32.- Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad e Higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

a) - Requerir a las autoridades competentes para que se tomen medidas eficaces para eliminar las circunstancias externas de las empresas favorecedoras del absentismo.

b) - Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los convenios de la O.I.T., de conformidad con la legislación vigente.

c) - Adoptar las medidas convenientes en Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.

d) - La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no

presencia del trabajador.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo VI de este Convenio.

Artículo 33.- Prendas de Trabajo

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado -zuecos; zapatos de seguridad; etc.- y una chaqueta de punto o similar, que se renovarán por reposición.

Estas prendas y calzado citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

Artículo 34.- Seguridad e Higiene y Medicina Preventiva

Las empresas aceptan el compromiso de cumplir la normativa y dictámenes que pueda efectuar el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cada año se realizará una revisión médica de todos los trabajadores.

La revisión médica será periódica para todos los trabajadores que desempeñen su labor en puestos de trabajo con riesgo de contraer enfermedades específicas.

En el caso de las trabajadoras embarazadas se les dará ocupación en un puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y el feto. Cuando estos reconocimientos se realicen por los servicios de la empresa o por equipos móviles dentro de la misma, se harán de modo que coincidan con la jornada laboral.

Artículo 35.- Jubilación Especial Voluntaria

Los trabajadores, una vez cumplidos los 64 años, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 % de sus derechos pasivos, de acuerdo con la vigencia del Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

CAPITULO - VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Imposición de Sanciones

En los casos de faltas leves, graves o muy graves, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 5 días desde la fecha de su notificación. Emitido dicho informe o transcurrido el plazo señalado, la Empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

Artículo 37.- Prescripción de faltas

La imposición de sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 para las graves y 40 para las muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la Empresa. En todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

CAPITULO - VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.- Garantías sindicales

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la Legislación vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de sus componentes las horas sindicales del Delegado o de la Sección Sindical, podrán ser acumuladas en los demás miembros del Comité, incluidos los afines al mismo Sindicato, siempre que no supongan en cada persona el triple que les corresponda, previa comunicación a la Empresa.

Artículo 39.- **Secciones Sindicales**

Al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido podrán formar la sección sindical en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

Los delegados sindicales y las secciones tendrán los derechos y garantías que la Ley establece.

Artículo 40.- **Cuotas Sindicales**

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

DISPOSICION ADICIONAL

Atrasos y Cláusula de Revisión

La regularización retributiva del Convenio y el abono de atrasos se efectuará coincidiendo con la liquidación de la nómina correspondiente al mes de Mayo de 1.993.

Se efectuará una revisión salarial, a partir del 5,25 %, siempre que el IPC, entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 1.993 y en el ámbito nacional, supere la mencionada cifra. Este exceso, en caso de producirse, se repercutirá desde el 1-1-93 y se abonará dentro del primer trimestre de 1.994.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará la Ordenanza Laboral del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

No obstante, las partes potenciarán la negociación de un nuevo Marco de Relaciones Laborales del Sector, que sustituya a la citada Ordenanza. En el supuesto de derogación expresa de la misma y de no existir el marco normativo que la supla, los firmantes se reunirán en el plazo de un mes para dar respuesta al vacío existente.-

A N E X O

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CANTABRIA PARA EL AÑO 1.993.-

CATEGORIA	SALARIO	
	MES / DIA	AÑO
GRUPO I - SUBGRUPO I		
Director	208.829,-	3.132.435,-
Director Comercial	190.581,-	2.858.715,-
Director Administrativo	190.581,-	2.858.715,-
Jefe de Personal	190.581,-	2.858.715,-
Jefe de Compras	190.581,-	2.858.715,-
GRUPO I - SUBGRUPO II		
Titulado Grado Superior	154.603,-	2.319.045,-
Titulado Grado Medio	146.462,-	2.196.930,-
Titulado Laboral o Profesional	111.639,-	1.674.585,-
GRUPO II		
Jefe Administrativo 1ª	146.560,-	2.198.400,-
Jefe Administrativo 2ª	137.764,-	2.066.460,-
Cajero	125.740,-	1.886.100,-
Oficial Admón. 1ª	119.342,-	1.790.130,-
Oficial Admón. 2ª	108.202,-	1.623.030,-
Auxiliar Administrativo	96.845,-	1.452.675,-
Telefonista	78.698,-	1.180.470,-
Aspirante	59.786,-	896.790,-
Cobrador	78.698,-	1.180.470,-
GRUPO III		
Encargado General	137.753,-	2.066.295,-
Encargado de Zona	125.740,-	1.886.100,-
Encargado de Sector	116.135,-	1.742.025,-
Encargado de Grupo	3.019 (día)	1.373.645,-
Responsable Equipo	2.805 (día)	1.276.275,-

CATEGORIA	SALARIO	
	MES / DIA	AÑO
GRUPO IV		
Ordenanza	78.696,-	1.180.440,-
Almacenero	81.205,-	1.218.075,-
Listero	78.696,-	1.180.440,-
Vigilante	75.137,-	1.097.055,-
Botones	57.315,-	859.725,-
GRUPO V		
Especialista	3.404 (día)	1.548.820,-
Peón Especialista	2.860 (día)	1.301.300,-
Limpiador/a	2.518 (día)	1.145.690,-
Conductor Limpiador	3.685 (día)	1.676.675,-
GRUPO VI		
Oficial	3.404 (día)	1.548.820,-
Ayudante	2.860 (día)	1.301.300,-
Peón	2.518 (día)	1.145.690,-
Aprendiz	1.938 (día)	881.790,-

93/72203

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

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

CONVENIO COLECTIVO 1.993

Art. N.1.- OBJETO

Por el presente Convenio Colectivo se establecen y regulan las normas por las cuales han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores de la misma.

Art. N.2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrados en la plantilla de la Empresa. Quedan excluidos del Convenio, a los solos efectos económicos, los cargos directivos y todo aquel personal que, expresamente hayan pactado o pacten en el futuro acuerdos de carácter privado con la Dirección.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, considerándose estrictamente "ad personam".

Art. N.3.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que tiene la Empresa en el Polígono Industrial de Guarnizo (Cantabria).

Art. N.4.- VIGENCIA

La duración y vigencia del presente Convenio será de un año entendiéndose el comienzo del mismo el día 1 de Enero de 1.993 y final el 31 de Diciembre de 1.993.

Art. N.5.- DENUNCIA

El presente Convenio se considerará denunciado en tiempo y forma, por ambas partes, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La Plataforma del posterior Convenio será presentada durante la primera quincena del mes de la fecha del vencimiento.

Art. N.6.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las disposiciones futuras que puedan suponer modificaciones económicas en los conceptos retributivos o de condiciones no salariales, solo tendrán eficacia si global y anualmente consideradas superasen a la totalidad de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras en él establecidas.

Art. N. 7 COMISION METODOS Y TIEMPOS

Durante la vigencia de este convenio seguirá constituida una Comisión compuesta, paritariamente, por una representación del Comité y los técnicos que designe la Dirección, con el objeto de tratar de forma específica todo lo relacionado con la resolución de las hojas de reclamación presentadas por los trabajadores que perciben la prima de actividad mediante el sistema racionalizado. Esta Comisión tiene elaboradas unas Normas de Régimen Interno, las cuales delimitan y marcan las competencias de la misma.

Art. 8.- MODIFICACION DE CRONOMETRAJES

Siempre que exista un cambio de métodos de trabajo, de condiciones cinemáticas o se detecte un error manifiesto, se modificará el tiempo concedido de acuerdo con el

sistema siguiente, excepto los tiempos VAO, considerados provisionales:

- a) Realización del cronometraje con indicación expresa del método de trabajo y de las condiciones cinemáticas.
- b) Modificación técnica del proceso de trabajo. Se deberá rellenar dicho documento indicando las causas que han originado la modificación.
- c) Información puntual antes de la introducción del nuevo tiempo al Comité mediante la correspondiente copia de modificación técnica del proceso, siempre antes de las 48 horas de entrada del nuevo tiempo.
- d) Introducción del nuevo tiempo en fabricación. Después de informado el Comité se procederá a la modificación de:
 - 1- Ciclo de trabajo.
 - 2- Listas de tiempos.
 - 3- Bonos de trabajo.
 Los nuevos tiempos serán de aplicación exigida después de un plazo de 48 horas.
- e) Las reclamaciones que pudieran existir deberán exponerse mediante el correspondiente PARTE DE RECLAMACION. Dicho parte de reclamación dará lugar al estudio del problema y revisión del cronometraje, en caso necesario.

Art. N. 9.- CLASIFICACION PREFERENTE DE PUESTOS DE TRABAJO

A cada operario se le asignarán unos determinados puestos de trabajo en base a sus aptitudes, en los cuales trabajará preferentemente en función de la organización de la producción.

En caso de que se tenga que trabajar fuera de estos puestos preferenciales por motivos de la organización de la producción, se aplicarán los criterios siguientes:

- 9.1- Puesto de trabajo no habitual.
 - a) 1 vez (sin práctica)
 - b) Poca práctica

Art. 10.- PAGO DE PRIMAS POR ANOMALIAS

- 10.1 Puesto de trabajo no habitual.
 - a) Primera vez (sin práctica). No se admiten rendimientos menores de 80. Primer día pagar rendimiento medio. A partir del 2 día, de 81 en adelante, sumar 25 puntos con tope de 140.
 - b) Poca práctica. No se admiten rendimientos menores de 100. (100 sin prima). 101 en adelante, sumar 25 puntos con tope de 140.
- 10.2- Poca tiempo. Para tiempos entre 0,5 y 1,5 horas inclusive, se seguirá el mismo criterio de poca práctica del apartado 10.1b). Para tiempos menores de 0,5 se pagará rendimiento medio.
- 10.3- Problemas técnicos. Pagar rendimiento medio.
- 10.4- Parada por averías. Sin prima de producción.
- 10.5- Limpieza.
 - a) Máquinas y utillajes= Pagar el 115.
 - b) Causas especiales (visitas, etc.)= Pagar el rendimiento medio individual.
- 10.6- Causas ajenas a la empresa (causas mayores, desastres, falta de trabajo, etc). No se pagarán primas de producción.
- 10.7- Cambios de Maquina : Cuando un operario, durante su jornada laboral, sea cambiado de maquina o pieza más de 4 veces, se elaborará un informe especificando maquina, tiempos, piezas, y causas de los cambios, del cual se entregará copia al Comité de Empresa.

Art. N. 11.- TIEMPOS DE ADAPTACION

Puesto de trabajo no habitual. Primera vez (sin práctica).	
PRENSAS: Calibradoras: Automáticas	8 horas.
Manuales	16 "
ARISAS: Automáticas	16 "
PRENSAS DE CORTE: Líneas	48 "
FRESADORAS	8 "
BATERIAS DE TALADROS	40 "
LIJADORAS	24 "
TRONZADORAS	80 "
PINTURA	8 "
SOLDADORAS	16 "
SOLDADORAS SEMI-AUTOMATICAS (CO2)	30 "
PUESTOS DE MONTAJE: Bisagras (según dificultad) de	24 a 40 "
Retenedores	40 "
Prenos de mano (cambio 1 persona)	40 "
" " (" 3 personas)	65 "
BROCHADORAS: Automáticas	8 "
Manuales	16 "

Para trabajos discontinuos en máquinas con la misma o distinta referencia, que se originen en un periodo de hasta seis meses, los tiempos establecidos como adaptación serán incrementados en un 50%.

Art. nº11.- TIEMPOS DE ADAPTACION (Continuación)

Tipificación de POCA PRACTICA.

Se considerará que un trabajador tiene poca práctica en un determinado trabajo, cuando habiendo trabajado con anterioridad a él, ha transcurrido un tiempo comprendido entre 6 meses y 2 años sin haber realizado este trabajo. Para estos casos de poca práctica se tendrá un tiempo de adaptación equivalente a la mitad del tiempo de adaptación concedido cuando es la 1 vez.

Cuando el tiempo de ausencia en una máquina sea superior a 2 años, se considerará como un trabajo nuevo, es decir, como si fuese la 1 vez a todos los efectos.

Art. N. 12.- CALIDAD

Dentro del espíritu de fabricar calidad antes que controlarla, los operarios deberán participar activamente en todos los aspectos concernientes a la calidad del producto por ellos fabricado, siendo de su responsabilidad el correcto desarrollo de las operaciones indicadas en el sistema de trabajo.

Art. N. 13.- RETRIBUCIONES

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se pacta una subida del 4,5% sobre las tablas vigentes al 31-12-92, según relación en anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio.

Como Clausula de garantía se pacta que la subida mínima para este año será el I.P.C. acumulado al final del mismo más 0,5 puntos. Cuando la suma del I.P.C. más 0,5 puntos, rebase la subida establecida, se efectuará una revisión en el exceso sobre la cifra indicada, con efectos retroactivos al primer día del año. En el supuesto de tener que aplicar alguna revisión conforme al párrafo anterior, ésta se abonará dentro del primer trimestre del año posterior y la misma tendrá reflejo en las tablas salariales que servirían de base en la posterior negociación.

Art. N. 14.- PLUS DE EMPRESA

Existe un PLUS DE EMPRESA que se percibirá por día real de trabajo, entendiéndose como tal los días laborables de lunes a viernes, ambos inclusive, de acuerdo con las cuantías que para cada categoría se establecen en las tablas del anexo 1 del Presente Convenio.

Las cuantías que en cada caso se indican se corresponden con el rendimiento mínimo exigible a la actividad 100 de cualquier sistema centesimal o asimilado, por lo que de no alcanzarse el mencionado rendimiento mínimo, dejará de percibirse el correspondiente Plus de Empresa.

Art. N. 15.- PLUS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD Y CALIDAD

Continúan en vigor los actuales sistemas de primas establecidos por la empresa, habiéndose actualizado las percepciones pesetas/hora para el personal directo de producción, conforme se refleja en la tabla anexa N. 2 de este Convenio.

Para el personal indirecto de producción y para todo aquel otro que viene percibiendo la prima mediante asignación de puntos, se fija un valor punto para todas las categorías en general, según tabla anexa N.2, quedando facultados los responsables de la asignación de valoración por puntos para calificar las valoraciones y efectuar las acomodaciones que estime más adecuadas, de conformidad a las tareas y actividades que en cada momento alcancen los respectivos trabajadores. Para una modificación en la asignación de puntos inferior al valor 5, deberá ser informado el Comité de Empresa con una exposición razonada de los motivos que dan lugar a la reducción, con objeto de que las posibles discrepancias puedan resolverse por los cauces legalmente establecidos.

Art. N. 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Quedan establecidas dos gratificaciones anuales, una en el mes de julio y la otra en el mes de diciembre, las cuales se abonarán a razón de 30 días cada una, tomando para su cálculo los salarios ó sueldos base más el plus de Empresa y la antigüedad. El pago de estas gratificaciones se llevará a cabo los días 15 de julio y 15 de Diciembre. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. N. 17.- GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES

Queda establecida una gratificación especial de vacaciones que será de 15 días de salario o sueldo base más plus de Empresa y antigüedad. El pago de esta gratificación se hará el 15 de junio, computándose como periodo de adquisición del derecho a la misma, el comprendido entre los días 1 de junio al 31 de mayo precedentes. El trabajador que llegara a alcanzar una antigüedad en la empresa igual o superior a 10 años, percibirá esta gratificación con arreglo a 30 días de los mismos conceptos retributivos citados.

Esta paga especial se abonará en proporción al número de días trabajados en la Empresa durante el periodo de adquisición del derecho.

Art. 18 PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que presten servicio en turno de noche, durante los días de jornada nocturna, percibirán por tal concepto un complemento consistente en el 40% calculado sobre los salarios base reflejados en las tablas salariales del Convenio.

Art. N. 19 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se asume por ambas partes el texto que a este respecto quedó suscrito en el acuerdo interconfederal de 1983, firmado el 15-02-83 y publicado mediante resolución de la DGT de fecha 17-02-83.

Se consideran horas extraordinarias de carácter estructural, las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza de los trabajos de que se trate, y las de mantenimiento.

Con respecto a la cuantía a abonar por el concepto de horas extraordinarias se establece la fórmula:

$$\text{Salario/base} \times 7 \text{ días} + 2 \text{ Pagas extraordinarias/52 semanas} + 75\%$$

$$\text{Jornada anual / 52 Semanas}$$

Resultando para cada categoría el precio / hora, según el anexo N. 3 de este Convenio.

Art. 20 ANTIGUEDAD

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios en la cuantía del 5% calculado sobre los salarios o sueldos base que se reflejan en las tablas salariales del presente convenio. Los aumentos periódicos por años de servicio

comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

Art. N.21.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada anual de trabajo queda fijada durante la vigencia de este convenio de la siguiente manera:

Jornada Continua.....	1.724,25 Horas.
Jornada Discontinua.....	1.780 "

Las mencionadas jornadas se refieren a horas de trabajo efectivo.

Si en el año de vigencia de este Convenio se firmara algún pacto en el que fuera parte la CEOE respecto de la jornada, se aplicará la jornada que dicho pacto estableciera, siempre y cuando mejorase las jornadas anuales reflejadas en el texto de este Convenio en relación con esta materia concreta. La hipotética reducción de jornada será en todo caso homogénea para ambas modalidades de trabajo.

El personal que preste servicio en jornada continuada o de turnos, dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará a la mitad de cada jornada de trabajo.

Art. N.22 HORARIO DE TRABAJO.

La semana laboral comprenderá de lunes a viernes, siendo para los que prestan servicio en régimen de jornada continuada (turnos) de 6 a 14, de 14 a 22, de 22 a 6 horas.

Quienes presten servicio en jornada discontinua o normal, lo harán de la siguiente manera: De lunes a jueves, de 8:15 a 13 y de 14 a 17:30 horas. Los viernes de 8:15 a 13 y de 14 a 16:15.

Art. N.23 VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de 25 días laborables.

El salario día para retribución de las vacaciones citadas, se obtendrá mediante la siguiente fórmula: **SALARIO BASE, PLUS EMPRESA, PRIMA, NOCTURNIDAD Y ANTIGUEDAD DIAS NATURALES DE LOS 3 MESES ANTERIORES AL DEL DISFRUTE**

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas, siendo los días proporcionales a los días efectivamente trabajados durante el año inmediatamente anterior a la fecha del disfrute, computándose, a éstos solos efectos, como días trabajados los días de ausencia justificada derivada de enfermedad o accidente de trabajo, pero no las ausencias injustificadas y/o voluntarias.

De forma generalizada se tomará como tiempo computable para la adquisición del derecho al disfrute de vacaciones el tiempo que medie entre el 1 de agosto del año precedente y el 31 de julio del año en curso. El personal que no tenga adquirido el derecho completo, disfrutará, las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

A los meros efectos retributivos los 25 días laborables de vacaciones se convertirán en 33 días. Se aprueba el calendario laboral para 1.993 según anexo N. 4.

Art. N.24 LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y tiempo que en cada caso indica:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Si el día siguiente al de la boda coincide en festivo, no se cuantificará citado día para el cómputo del permiso.
- b) 2 días laborales consecutivos por nacimiento de hijo, pudiendo ser repartidos en cuatro medios días, igualmente consecutivos.
- c) 2 días naturales consecutivos por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y cónyuge.

Art. N. 24 LICENCIAS (Continuación)

- d) 2 días naturales consecutivos por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos tipificados como políticos.
- e) 3 días naturales consecutivos por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- f) 2 días naturales consecutivos por fallecimiento de los anteriores pero tipificados como políticos.
- g) 7 días naturales consecutivos por fallecimiento del cónyuge.
- h) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos. Si la celebración de la boda coincide con día sábado, y dista del domicilio del trabajador más de 250 Km., éste tendrá derecho a un día más adicional, que disfrutará el día anterior, es decir el día viernes. Si la celebración es en día festivo o Domingo el trabajador tendrá derecho a un día más adicional que disfrutará el día inmediatamente siguiente.
- i) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tal el que se lleve a cabo ostentando la representación legal de Ente o Asociación pública. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber aludido percibiera alguna retribución o compensación económica, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.
- k) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los propios términos establecidos en las Normas en vigor a tal efecto.
- l) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista del INSALUD, cuando coincidiendo el

horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En el resto de casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando con motivo de los casos previstos en las apartados b, c, d, e, y f, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia retribuida se ampliará de acuerdo con la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 Km.....	1 día más.
Desplazamiento entre 251 y 500 Km.....	2 días más.
Desplazamiento superior a 501 Km.....	3 días más.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una ausencia retribuida de hora y media que, a su opción, podrán dividir en dos fracciones de 45 minutos. Las propias trabajadoras, a su criterio y mejor voluntad, podrán sustituir este derecho con una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora diaria para la misma y exclusiva finalidad.

Art. N.25 LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

En lo que se refiere a la baja por maternidad se estará a lo previsto en la vigente legislación, que contempla un descanso de 16 semanas, con las prestaciones procedentes del INSS.

Los trabajadores podrán disponer de permiso no retribuido en la forma y condiciones que a continuación se señalan:

- a) La duración de este tipo de permiso será, como máximo, de 4 días por año natural.
- b) El trabajador que desee disfrutar del mencionado permiso no retribuido, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de, al menos, dos días.
- c) El número máximo de trabajadores que de forma simultánea pueden disponer de este tipo de permiso será el 3% del total de trabajadores que, en cada caso, exista en la empresa, haciendo extensiva la limitación al cálculo sobre el personal de cada departamento y por cada turno.

A conveniencia y común acuerdo entre las partes, podrá establecerse la recuperación de las horas dejadas de trabajar, en cuyo caso éstas supondrían la compensación retribuida del permiso.

Excepcionalmente podrán concederse permisos de duración superior a lo pactado, previa petición fundada del interesado.

Art. N.26.- PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a todos los trabajadores que tengan derecho a percibirlo conforme a las normas señaladas en las Ordenes Ministeriales 10.2.58 y 4.6.58, y en las circunstancias señaladas al efecto en las mismas. El precio por kilometro queda fijado en 12 pesetas.

Art. N.27 COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS

Los días perdidos por situación de I.L.T. derivada de accidente laboral, no supondrá ninguna merma en las percepciones de gratificaciones extraordinarias.

Art. N.28 COMPLEMENTOS EN I.L.T.

La empresa complementará a su cargo las prestaciones de los Organismos que cubren las contingencias de ACCIDENTE DE TRABAJO y HOSPITALIZACION, hasta alcanzar el 100% de las percepciones ordinarias. En ambos casos no se estará a la vinculación del % de absentismo.

Para los casos de enfermedad común y accidente no laboral, siempre y cuando el absentismo general no supere el 3,5 %, la empresa abonará el siguiente complemento:

- a) Los días entre el 4 y 20, ambos inclusive, y sobre la misma base reguladora que da lugar a las prestaciones del I.N.S.S., complementará las prestaciones de este Organismo en un 20%.
- b) A partir del día 21, inclusive, el complemento será del 15% con aplicación del mismo criterio de lo citado en el párrafo anterior.

Art. N.29 PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCION

La Empresa entregará al personal de fábrica en el momento de su ingreso en la misma dos prendas de trabajo y en cada año sucesivo al menos una; un par de botas de seguridad por año, así como el material necesario de protección personal en relación con su puesto de trabajo, al objeto de prevenir y evitar riesgos de accidentes, todo ello de conformidad con las disposiciones vigentes y Normas dadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo. A través de las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, podrán desarrollarse pautas a seguir en todo lo relativo a prendas de trabajo y material de protección.

Siguiendo los criterios amplios mantenidos hasta la fecha, todo aquel trabajador que precise de un número de prendas de trabajo o botas superior al señalado, con el solo hecho de justificarlo le serán entregadas las que en cada momento precise.

Art. N.30 POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

Durante la vigencia de este convenio permanecerá actualizada una póliza anual con cargo exclusivo a la Empresa con las siguientes coberturas:

Muerte natural ó invalidez profesional.....	1.000.000.- de pesetas.
" por accidente	2.000.000.- "
" por accidente de circulación.....	3.000.000.- "

El condicionado de la póliza tipifica los criterios propios de la contratación.

Art. N.31 CREDITOS.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa facilitará créditos de un máximo disponible de 2.000.000 pesetas/año, de acuerdo a las normas del anexo N.5 del

presente Convenio con respecto a esta materia. Se fija ya de antemano que los referidos créditos devengarán un interés anual del 4%.

Art. N.32 JUBILACION.

Al trabajador que voluntariamente desee jubilarse a partir de los 60 años, la empresa le abonará en concepto de ayuda por pérdida de empleo las siguientes mensualidades referidas a su salario bruto:

Jubilación a los 60 años	15 mensualidades.
" 61 "	12 "
" 62 "	9 "
" 63 "	6 "
" 64 "	3 "

Art. N. 32 JUBILACION (Continuación)

Para tener derecho a esta ayuda será requisito imprescindible el que cada trabajador manifieste su intención con una antelación de 3 meses al cese previsto en la empresa. Así mismo se establece una antigüedad mínima, para tener derecho a esta ayuda, de 5 años. Quedan excluidos de este tipo de ayuda aquellos trabajadores de la Empresa que, a pesar de la jubilación anticipada, no les sean de aplicación los coeficientes reductores establecidos por el INSS para las jubilaciones antes de los 65 años.

Art. N.33 AYUDAS SOCIALES

Durante la vigencia del presente Convenio se establece que la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores la cantidad de 1.500.000 de pesetas para ayudas sociales (becas y otros) que serán administradas por el Comité, quedando pendiente la redacción de las normas que rijan dichas ayudas, estando obligado el Comité a informar a la Dirección del cumplimiento del presente artículo.

A estas ayudas sociales no accederán los trabajadores que a efectos económicos quedan fuera de Convenio.

Art. N. 34 ANTICIPOS.

El personal que desee anticipos deberá solicitarlo en el Dto. de Personal de acuerdo a los criterios: Los que cobrán a fin de mes... Solicitud días 15, cobro días 20. Los que cobran día 10... Solicitud días 25, cobro días 30. Las cuantías no serán superiores al 90% de una mensualidad.

Art. 35 DESPIDOS

En aquellos casos en que se produzca el despido de algún trabajador, la comunicación en tal sentido se hará simultáneamente al propio afectado y al Comité de Empresa, siempre y cuando ello sea posible, respetando en todo caso lo establecido y dispuesto en la ley de Procedimiento Laboral respecto a lo que haga mención expresa sobre los distintos supuestos de procedimiento en situaciones de despido.

Art. N.36 COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

De conformidad con lo previsto en la Ordenanza de Seguridad e higiene y conforme al art. 8 de la Orden Ministerial de 9-3-71, queda constituido el COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE, cuya composición y norma se cita en el anexo nº 6.

Art. N.37 AUMENTO DE PLANTILLA.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece que CINCO trabajadores de los que actualmente se encuentran contratados mediante alguna de las modalidades de eventuales/temporales, o bien de otros trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la Empresa, pasarán a situación de fijos.

Art. N.38 HORAS SINDICALES O DE REPRESENTACION

Las horas que cada miembro del Comité de Empresa, o representante sindical, disponga para el desempeño de sus funciones serán abonadas, en cuanto al capítulo de primas se refiere, con la media que tenga asignada cada cual. Las horas que cada miembro del Comité tiene asignadas para el desempeño de sus funciones como tal, serán cedibles entre sus componentes.

Art.39 APLICACION

Con independencia de la fecha de la firma del presente convenio, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1993.

Art. 40 VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

Se constituye una Comisión mixta de vigilancia e interpretación del contenido de este Convenio, cuya Comisión estará compuesta por el mismo número miembros que han formado la Comisión y tomado parte en la negociación del Convenio. Esta Comisión podrá celebrar cuantas reuniones sean precisas, con el único requisito de que la parte que toma la iniciativa se lo comunique por escrito a la otra, anunciando de forma simultánea los temas a tratar así como el orden de los mismos.

NORMA ADICIONAL

Durante la vigencia de este Convenio, cuando algún miembro del Comité de Empresa asista fuera de su jornada habitual de trabajo a algún Pleno del Comité y/o a alguna reunión con la Dirección de la Empresa, el mismo tiempo que invierta en tales reuniones lo podrá retrasar en su incorporación al trabajo la jornada del día posterior, computando en tal caso el tiempo empleado como a cuenta de crédito de horas que tienen concedido para las funciones propias de representación de los trabajadores.

NORMA SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto, o que se pueda disponer en el futuro, por Normas legales de rango superior, siempre y cuando sean de general aplicación y no entren en colisión con lo pactado en el art. 6.

Anexo núm.:

Tabla del valor de las retribuciones durante el ejercicio año 1993.

CATEGORIA	SALARIO BASE DIARIO	PLUS CONV. DIARIO	PAGAS EXTRA TOTAL de DOS.	PAGA EXTRA DE VACACION
Jefe de Equipo	5.211'39	682'20	353.614	88.404
Oficial 1ª "A"	4.341'53	682'20	301.422	75.356
" / "B"	3.720'56	682'20	264.166	66.041
" "C"	3.136'26	682'20	229.108	57.277
Oficial 2ª	3.068'11	628'81	221.814	55.454
Oficial 3ª	3.044'35	599'79	218.646	54.662
Especialista	2.996'78	541'77	212.312	53.079
Peón	2.905'70	484'11	203.388	50.847

EMPLEADOS:

Técnico de Organización de 1ª "A"	4.457'33	701'10	309.506	77.377
Oficial Administrativo de 1ª "A"				
Delineante 1ª "A"				
idem. 1ª "B"	3.720'56	701'10	265.300	66.325
idem. 1ª "C"	3.589'59	701'10	257.440	64.361
Téc. Organiza. 2ª)				
Of. Administra. 2ª)	3.277'79	644'56	235.340	58.836
Delineante 2ª)				
Téc. Auxiliar de Organización	3.133'65	609'96	224.616	56.154
Auxiliar Administrativo)				
Telefonista)	3.013'12	578'53	215.500	53.875
Calcedor)				
Vigilante	3.020'51	582'98	216.210	54.053

13

Anexo núm.:

Referencias de valor para el pago de la PRIMA DE ACTIVIDAD, durante el ejercicio correspondiente al año 1.993.

Acti- vidad	SISTEMA RACIONALIZADO Pesetas HORA	Puntos	SISTEMA DE ASIGNACION POR PUNTOS	
			T U R N O S	Pesetas/día por jornada DISCONTINUA
100	0,-	1	171'39	176'92
101	5'52			
102	11.04	2	342'77	353'81
103	16'52			
104	22'09	3	514'15	530'71
105	27'62			
106	33'16	4	685'53	707'62
107	38'68			
108	44'21	5	856'92	884'53
109	49'73			
110	55'25	6	1.028'27	1.061'43
111	60'81			
112	66'34	7	1.199'66	1.238'34
113	71'85			
114	77'40	8	1.371'05	1.415'24
115	82'90			
116	88'40	9	1.542'43	1.592'14
117	93'94			
118	99'49	10	1.703'76	1.769'05
119	105'03			
120	110'54			
121	116'09			
122	121'62			
123	127'12			
124	132'67			
125	138'19			
126	143'74			
127	149'28			
128	154'77			
129	160'31			
130	166'22			
131	171'39			
132	176'92			
133	182'43			
134	187'96			
135	193'48			
136	199'07			
137	204'56			
138	210'06			
139	215'61			
140	221'13			

Anexo nº _____

- Tabla de precio y retribución de las horas extraordinarias, para aplicación durante el ejercicio año 1993.

	Precio/hora.
Jefe de Equipo	2.210,-
Oficial 1ª "A"	1.848,-
" / "B"	1.589,-
" "C"	1.346,-
Oficial 2ª	1.315,-
Oficial 3ª	1.303,-
Especialista	1.280,-
Peón	1.238,-
Administrativo 1ª "A" y asimilados	1.898,-
" "B" "	1.590,-
" "C" "	1.536,-
Administrativo 2ª y asimilados	1.402,-
Auxiliar administrativo y asimilados	1.288,-
Vigilante	1.292,-

NOTA: Como quiera que según el calendario se disponen de 222 jornadas de trabajo, existe una DIFERENCIA de 3'75 horas y 3'50 horas para completar la JORNADA ANUAL pactada, según se trabaje a turnos ó en jornada normal, respectivamente, razón por la cual, dicha diferencia de horas, se trabajarán en un día sábado a designar entre las partes.

1993

	Enero					Febrero				Marzo					
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	
L	4	11	18	25		1	8	15	22	1	8	15	22	29	L
M	5	12	19	26		2	9	16	23	2	9	16	23	30	M
M			13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	M
J	7	14	21	28		4	11	18	25	4	11		25		J
V		8	15	22	29	5	12	19	26	5	12		26		V
S	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27		S
D	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28		D
	Abril					Mayo				Junio					
	14	15	16	17	18	18	19	20	21	22	23	23	24	25	
L	5			19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	L
M	6	13	20	27		4	11	18	25		1	8	15	22	M
M	7	14	21	28		5	12	19	26		2	9	16	23	M
J	1	8	15	22	29	6	13	20	27		3	10	17	24	J
V	2		16	23	30	7	14	21	28		4	11	18	25	V
S	3	10	17	24		8	15	22	29		5	12	19	26	S
D	4	11	18	25		2	9	16	23	30	6	13	20	27	D
	Julio					Agosto				Septiembre					
	27	28	29	30	31	31	32	33	34	35	36	36	37	38	
L	5	12	19	26		2	9	16	23	30	6	13	20	27	L
M	6	13	20	27		3	10	17	24	31	7	14	21	28	M
M	7	14	21	28		4	11	18	25		1	8	15	22	M
J	1	8	15	22	29	5	12	19	26		2	9	16	23	J
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27		3	10	17	24	V
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28		4	11	18	25	S
D	4	11	18	25		1	8	15	22	29	5	12	19	26	D
	Octubre					Noviembre				Diciembre					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	49	50	51	52	
L	4	11	18	25		8	15	22	29		13	20	27	L	
M	5			19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	M
M	6	13	20	27		3	10	17	24		1	15	22	29	M
J	7	14	21	28		4	11	18	25		2	9	16	23	J
V	1	8	15	22	29	5	12	19	26		3	10	17	24	V
S	2	9	16	23	30	6	13	20	27		4	11	18	25	S
D	3	10	17	24	31	7	14	21	28		5	12	19	26	D

1993

ANEXO núm. 4 - CALENDARIO LABORAL AÑO 1.993.

- Se adjuntan dos distribuciones del calendario anual en función de los dos turnos de vacaciones en el verano. Según las distribuciones, resultan 222 jornadas que suponen, en cómputo anual 1.720'50 y 1.776'50 horas, respectivamente, según se trate de jornada a turnos y jornada discontinua.

En consecuencia, faltan de completar para alcanzar la jornada anual pactada:

- a) Jornada continuada ó de turnos..... 3'75 horas.
- b) Jornada discontinua ó normal 3'50

El personal de jornada continuada ó de turnos trabajará las 3'75 horas en un día sábado que acordará la Comisión Negociadora del Convenio en fecha aún por designar.

El personal de jornada discontinua ó normal trabajará las 3'50 horas un 3 días viernes que, igualmente, señalará más adelante la Comisión Negociado del Convenio.

Con carácter orientativo, en principio se han barajado como semanas óptimas las núm. 37 ó 49.

NOTA: Como quiera que según el calendario se disponen de 222 jornadas de trabajo, existe una DIFERENCIA de 3'75 horas y 3'50 horas para completar la JORNADA ANUAL pactada, según se trabaje a turnos ó en jornada normal, respectivamente, razón por la que, dicha diferencia de horas, se trabajarán en un día sábado a designar entre las partes.

	Enero					Febrero				Marzo					
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	
L	4	11	18	25		1	8	15	22	1	8	15	22	29	L
M	5	12	19	26		2	9	16	23	2	9	16	23	30	M
M			13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	M
J	7	14	21	28		4	11	18	25	4	11		25		J
V		8	15	22	29	5	12	19	26	5	12		26		V
S	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27		S
D	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28		D
	Abril					Mayo				Junio					
	14	15	16	17	18	18	19	20	21	22	23	23	24	25	
L	5			19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	L
M	6	13	20	27		4	11	18	25		1	8	15	22	M
M	7	14	21	28		5	12	19	26		2	9	16	23	M
J	1	8	15	22	29	6	13	20	27		3	10	17	24	J
V	2		16	23	30	7	14	21	28		4	11	18	25	V
S	3	10	17	24	31	8	15	22	29		5	12	19	26	S
D	4	11	18	25		2	9	16	23	30	6	13	20	27	D
	Julio					Agosto				Septiembre					
	27	28	29	30	31	31	32	33	34	35	36	36	37	38	
L	5	12	19	26		2	9	16	23	30	6	13	20	27	L
M	6	13	20	27		3	10	17	24	31	7	14	21	28	M
M	7	14	21	28		4	11	18	25		1	8	15	22	M
J	1	8	15	22	29	5	12	19	26		2	9	16	23	J
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27		3	10	17	24	V
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28		4	11	18	25	S
D	4	11	18	25		1	8	15	22	29	5	12	19	26	D
	Octubre					Noviembre				Diciembre					
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	49	50	51	52	
L	4	11	18	25		8	15	22	29		13	20	27	L	
M	5			19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	M
M	6	13	20	27		3	10	17	24		1	15	22	29	M
J	7	14	21	28		4	11	18	25		2	9	16	23	J
V	1	8	15	22	29	5	12	19	26		3	10	17	24	V
S	2	9	16	23	30	6	13	20	27		4	11	18	25	S
D	3	10	17	24	31	7	14	21	28		5	12	19	26	D

- = VACACIONES
- = FIESTAS
- = "PUENTES"

ANEXO N.5 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1993

- Normas para el desarrollo del Art. 31 del Convenio Colectivo sobre la concesión de créditos por parte de la Empresa a sus trabajadores.

1.- Podrán acceder y disfrutar de la concesión del Crédito a que hace referencia el art. del convenio citado todo aquel personal de la empresa que lo solicite.

2.- Las solicitudes serán entregadas en el departamento de personal, siendo recepcionada una copia en la que conste la fecha y la hora en que se presenta.

3.- El destino de los créditos será para la atención de las necesidades siguientes:

- A) Enfermedad Grave
- B) Desplazamientos urgentes por enfermedad
- C) Asistencia farmacéutica extraordinaria
- D) Siniestro de vivienda
- E) Siniestro de vehículo
- F) Otros varios de carácter urgente

4.- El máximo de crédito concedible será con arreglo a la siguiente escala:

No fijos	Fijos	
150.000 Pts	250.000 Pts Para apartado A
100.000 "	175.000 " Para apartados B-D-E
50.000 "	85.000 " Para apartados C-F

Los máximos de los apartados B-C-D-E-F, pudieran incrementarse, en casos excepcionales, nunca superando la cantidad fijada para el apartado A.

5.- Los créditos que se concedan devengarán un 4 % de interés anual, calculados sobre el débito que exista en cada momento.

6.- La amortización de los créditos se hará mensualmente de forma proporcional, con arreglo a los siguientes criterios:

Retribuciones liquidadas mensuales hasta 125.000 Pts...	12 meses
" " " de 125.001 en adelante	9 "

ANEXO N.5 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1993(Continuación)

7.- La misma Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estudiará

y concederá el visto bueno a las peticiones, las cuales serán atendidas por riguroso orden de entrada en el Dpto. de personal.

Ello no obstante, en algún supuesto caso de emergencia, el mismo Jefe de Personal podrá adoptar una decisión, con independencia de que, posteriormente, se de cumplida información a la Comisión.

8.- Tendrá preferencia a la concesión de créditos todo el personal que tenga la condición de "fijo" en plantilla.

9.- Las decisiones de la Comisión serán inapelables, y en cualquier momento esta misma Comisión podrá limitar o ampliar el contenido de esta Normativa.

10.- La Dirección de la Empresa podrá, en determinados casos, exigir algún tipo de garantía que avale la operación crediticia que se concierte.

ANEXO Nº 6 AL CONVENIO COLECTIVO 1.993

12.- La composición del COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE es la siguiente:

Presidente	.- Técnico de Seguridad e Higiene.
Vicepresidente	.- Médico de Empresa.
Responsable de obras, maquinaria y reparación	.- Jefe de mantenimiento.
Vocal	.- A.T.S. de Empresa.
Vocales Sociales	.- 3 miembros designados por el Comité de Empresa.
Secretario	.- Jefe de personal.

22.- Se establece que la periodicidad de las reuniones sea cada 6 semanas, previa convocatoria, con 48 horas antelación, si es posible, cursada por el Secretario y con indicación del orden del día propuesto por el Presidente o Vicepresidente, en su defecto.

32.- Elaborado un borrador del Acta de cada sesión, se pasará copia a cada una de las partes con el objeto de que puedan proponer la introducción de modificaciones que resulten pertinentes.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.»

En Santander, siendo las 12,30 horas del día 19 de Abril de 1993, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo entre la Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A. y sus trabajadores de la Fábrica de La Penilla, integrada por:

Por los representantes de la Empresa:

- D. Gonzalo Cubero de la Cruz
- D. Eudaldo Fontdevila Sellés
- D. José Manuel González Cabezas

Por los representantes de los trabajadores:

- D. Froilán Gutiérrez Ruiz
- D. Miguel Angel Saro Alonso
- D. José Luis Rodríguez Marín
- D. Ignacio Valle López-Dóriga
- D. Juan Carlos López Villar
- D. Juan Manuel Ruiz Gutiérrez
- D. Cándido Mora Herrera

Como resultado de las deliberaciones celebradas, ambas partes acuerdan la plena vigencia el objeto fundamental que sirvió de base al Convenio Colectivo que entró en vigor el 1º de Mayo de 1965; o sea, de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 - OBJETO.- Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

ART. 2 - AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A. y el personal de su plantilla.

ART. 3 - AMBITO TERRITORIAL.- Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para todos los que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayón.

ART. 4 - AMBITO PERSONAL.- Se regirá por este Convenio el personal de citadas dependencias de la Industria SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A.

No regirá este Convenio para:

- a) Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- b) Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y las que no figuren en la plantilla de la Empresa.

ART. 5 - AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1993, finalizando el 31 de Diciembre de 1994. No obstante el plazo fijado de vigencia, el 1º de enero de 1994 se negociarán nuevamente los conceptos salariales del Capítulo V y demás conceptos con incidencia económica del Capítulo VI.

ART. 6 - RESCISION Y REVISION.- Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado salvo que ambas partes, de mutua acuerdo, adopten decisión en contrario.

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

ART. 7 - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

a) COMPENSACION

ART. 8 - Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

b) ABSORCION

ART. 9 - Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, superan el nivel total del Convenio.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Convenio.

c) GARANTIA PERSONAL

ART. 10 - Ningún trabajador de SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

C A P I T U L O I I I

ART. 11 - Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Presidente:	El que designe el Ilm. Sr. Director Provincial de Trabajo
Por parte de la Empresa:	D. Gonzalo Cubero de la Cruz D. José M. González Cabezas D. Eudaldo Fontdevila Sellés
Por la representación Social:	D. José Luis Rodríguez Marín D. Manuel Cobo Pérez D. Juan Carlos López Villar
Como Secretario:	El designado por el Presidente

ART. 12 - Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del Plus de Asistencia, Puntualidad, Comportamiento, por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a formar un fondo de asistencia Social a disposición del Comité de Empresa, para su distribución entre los trabajadores que, a juicio de este Organismo, estén más necesitados. La facultad de abonarlo al fondo o al trabajador que no tenga derecho al plus, es exclusiva de la Empresa.

C A P I T U L O I V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 13 - NORMAS GENERALES. - El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Cuando por parada definitiva de una máquina o línea de trabajo, la Empresa tuviese necesidad de pasar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia -si reúne condiciones para la ejecución de los mismos- el siguiente orden de preferencia:

- 1º Antigüedad en el puesto de trabajo
- 2º Antigüedad en la Empresa
- 3º Eficacia en el trabajo

ART. 14 - VALORACION PUESTOS DE TRABAJO. - La Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

ART. 15 - SISTEMAS DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO - A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A. ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

ART. 16 - MEDIDA CUALITATIVA - Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

ART. 17 - BAREMOS PARA LA CALIFICACION - Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

ART. 18 - FACTORES Y CALIDADES - Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Para el personal obrero:

Conocimientos-aptitudes	(Aprendizaje (Experiencia (Facultades mentales (Aptitudes sensitivas (Habilidad - destreza
Esfuerzos	(Esfuerzo físico (Esfuerzo sensitivo nervioso
Responsabilidad	(Responsabilidad producto (y ejecución trabajo (Responsabilidad equipo ((maquinaria) (Responsabilidad trabajo (de otros.
Riesgo e inconvenientes de trabajo	(Riesgo de accidentes y (enfermedad (Incomodidades o penosidad

Para el personal empleado:

- Formación
- Experiencia
- Facilidad de Expresión
- Idiomas extranjeros
- Conocimientos matemáticos
- Complejidad del trabajo
- Independencia en el trabajo
- Consecuencia de los errores
- Mando
- Relaciones
- Discreción
- Tensión nerviosa y esfuerzo físico
- Incomodidades

ponderados todos ellos, según su propio valor en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación, es independiente de la persona que ocupe el puesto.

ART. 19 - VALORACIONES DE PUESTOS - Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre sí, permitiendo al trabajador conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero su posición respecto a los demás, y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo.

ART. 20 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO - A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260
9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

de forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel -a los efectos de determinación de las retribuciones- les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea; es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo 161, que aquél que alcanza 180; y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO -

Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguiente escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
1	77	93
2	94	110
3	111	129
4	130	148
5	149	167
6	168	188
7	189	209
8	210	230
9	231	253
10	254	276
11	277	301
12	302	326

ART. 22 - REVISION DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo
- b) Cambio de método operativo
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

ART. 23 - REVISION DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad
- c) Condiciones ambientales

ART. 24 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES - Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de uno o dos miembros del Comité de Empresa que este órgano designe.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos dos veces al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El Jefe receptor de la solicitud rechazará, argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el Art. 22, pudiendo, sin embargo, el trabajador solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso, se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe.

Al trabajador solicitante se le entregará acuse de recibo de su solicitud.

Las solicitudes que sean desestimadas deberán ser explicadas al trabajador, por los miembros del Comité de Empresa que hayan participado con el especialista de valoración.

Cuando un puesto de trabajo en valoración o revisión obtenga un nuevo nivel, se abonará, con efecto retroactivo al día en que se considere que, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el Especialista de Valoración y en su caso por uno o los dos miembros del Comité que forman la Comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo

llegar una copia de la misma al Comité de Empresa e informando al interesado a través de su Jefe inmediato.

ART. 25 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO - En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase funciones correspondientes a varios niveles superiores, le serán abonados sus jornales de acuerdo con el tiempo empleado en cada uno de ellos, siempre que no sea inferior a una hora diaria.

En caso de que fuese destinado a un puesto de trabajo cuyo nivel fuese inferior al puesto que ocupaba como habitual, se le respetará el nivel que tenía en dicho puesto, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivo de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

Cuando un operario trabaje en puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, u o seis alternos en un año, se le reconocerá automáticamente como habitual el nivel superior desempeñado en dicho período, salvo que sea por sustitución de otro que esté de baja.

A efectos del cómputo de los cuatro meses consecutivos, los posibles períodos de vacaciones o I.L.T., en que el trabajador esté ausente del puesto de trabajo del nivel superior, interrumpirá dicho cómputo, el cual se reanudará si a su regreso se reincorpora al mismo puesto de nivel superior.

ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior continuará percibiendo el salario que disfrutara en el nivel habitual, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando del nivel habitual que tuviese entonces asignado.

La Dirección de la Empresa estudiará periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

C A P I T U L O V

R E M U N E R A C I O N E S

ART. 27 - POLITICA DE SALARIOS - La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los trabajadores, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

ART. 28 - RETRIBUCIONES - Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II, cuyo sistema de apreciación es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

Se conviene el abono del salario en quince mensualidades a razón de 30 días cada uno, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 450 días.

La Empresa seguirá pagando por Banco a todos sus colaboradores.

ART. 29 - PLUS DE ANTIGUEDAD - El Plus de Antigüedad del personal Obrero y Auxiliar de Laboratorio-Analista, consiste en tres trienios y cuatro quinquenios con los aumentos periódicos de la tabla siguiente:

Años de Servicio	Ptas./año
3	28.349,-
6	75.523,-
9	151.004,-
14	245.476,-
19	358.749,-
24	405.922,-
29	471.993,-

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajado en la Empresa, devengándose a partir del mes que se cumplen.

Este plus comenzará a computarse a partir del 1º de Enero de 1940 para los que prestaron sus servicios en la Empresa en dicha fecha.

A partir del 1º de Mayo de 1977 se computará a efectos de antigüedad el tiempo efectivo de trabajo que se haya prestado como Temporero.

El tiempo que el trabajador hubiere permanecido en las categorías de aspirante, aprendiz, pinche o botones, computará a efectos de antigüedad.

El plus de antigüedad para el personal técnico, administrativo y subalterno, será de 44.500,- Ptas./brutas anuales por cuatrienio.

ART. 30 - HORAS EXTRAORDINARIAS - El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los Anexos I y II.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal.

Si en circunstancias especiales, el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la Fábrica estudiará cada caso por sí la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horarios nocturnos o en domingos, percibirán además de las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Las especiales características de esta Industria, en cualquiera de sus secciones y departamentos, debido al carácter perecedero de sus materias primas y productos terminados, puede hacer necesario el empleo de personal en tiempo superior al considerado por la Legislación como jornada laboral ordinaria, no considerándose en tales circunstancias el exceso de horas trabajadas a efectos del cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en los párrafos anteriores.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realizan por los siguientes conceptos:

- Mantenimiento
- Períodos punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno

por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social establecido en el Real Decreto 1858/1981 de 20 de Agosto.

ART. 31 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE - El importe del plus dominical que se abona igualmente en las fiestas abonables será de:

4.285,- Ptas./por cada domingo trabajado

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Si el trabajo fuera de más de media jornada, la prima se percibirá completa y si no sobrepasara la media jornada, se abonará la mitad de dicha prima.

ART. 32 - PLUS DE NOCTURNIDAD

- a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 1.552,- Ptas. por jornada completa.
- b) Si se trabajasen más de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como jornada completa, o sea, percibirá igualmente 1.552,- Ptas.
- c) Si se trabajase un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 4 horas, este complemento se considerará como "media jornada" percibiendo 776,- Ptas.
- d) Si se trabajasen períodos inferiores a 2 horas, este complemento se satisfará como hasta la fecha, o sea, a razón de 194,- Ptas. por hora trabajada.

ART. 33 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS - Se fijan dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad del salario más antigüedad si la hubiese, sin plus de asistencia, que se abonarán en el mes de Junio y en Noviembre respectivamente.

ART. 34 - PARTICIPACION EN BENEFICIOS - La Empresa abonará en el mes de Enero una paga denominada de Beneficios, consistente en una mensualidad del salario más antigüedad, si la hubiese, sin plus de asistencia.

ART. 35 - TRABAJOS MOLESTOS O INCOMODOS - Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

Denominación de Trabajo

Bonificación

Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	1.271,- Pts/Unl.
Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza y reparación en interior de tanques de Chocolates, así como los trabajos de soldadura y rectificado en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo	404,- Pts/Hora
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos, túneles y digestor de Estación Depuradora. Averías en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	511,- Pts/Hora
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas las 7 y 8	511,- Pts/Hora
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, así como desatascar los Multiclones de los Egrones.	511,- Pts/Hora

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se consideran incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

ART. 36 - PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO

La Empresa abonará al personal el plus que por tales conceptos tiene establecido, a razón de 404,- Ptas./por día.

Se establece este plus como estímulo al trabajador, premio de asistencia completo, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a obediencia, acatamiento órdenes, respeto a los demás, etc.

Los productores que ocupen cargos sindicales o públicos y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, previa presentación de un documento oficial acreditativo.

A) ASISTENCIA

1º La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, día festivo y ausencia justificada, no dará derecho a su cobro durante el período que corresponda las ausencias.

2º La falta de asistencia sin causa justificada, hará perder por cada día dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de este plus.

El retraso de más de tres días en la entrega del documento que justifique el tiempo de ausencia, también dará lugar a dicha pérdida.

B) PUNTUALIDAD

Con las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

1º Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, pérdida del tiempo no trabajado.

2º Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de tres días del plus de asistencia por cada una, más el tiempo no trabajado.

Con las faltas de puntualidad hasta 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

1º Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, sin sanción.

2º Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de un día de plus de asistencia por cada una de ellas.

C) PERMANENCIA

1º Si la permanencia en el trabajo es inferior en la mitad de la jornada y existe autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.

2º Si la permanencia fuera inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será de ocho días.

D) COMPORTAMIENTO

Si el comportamiento del trabajador fuera objeto de amonestación o sanción, se procederá en la forma siguiente:

1º Toda amonestación o falta leve, será sancionada con la pérdida del plus durante 8 días.

2º Si la falta fuera grave o muy grave, cuando no fuera objeto de despido, se perderá la totalidad del mismo durante el mes en el que el hecho o falta se produzca, o durante el período de la sanción si es superior.

En caso de despido no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Las cantidades no percibidas por el personal, por las circunstancias expuestas, pasarán a formar un fondo a disposición del Comité de Empresa para que se distribuyan como Asistencia Social entre los trabajadores que, a juicio de este Organismo, estén más necesitados.

Cuando el personal no perciba dicho plus -a causa de sanción-, solamente podrá recurrir a la Dirección de la Empresa, y para ello, justificará los cargos alegados que estime procedentes y que dieron lugar a su suspensión.

ART. 37 - ABSENTISMO - Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 4,51% hasta 5,5%,	será de 2.326,-	Ptas/brutas
" 4,01% "	" 4,5% "	" 4.651,- "
" 3,51% "	" 4% "	" 6.976,- "
" 3,01% "	" 3,5% "	" 9.301,- "
" 0 % "	" 3% "	" 11.626,- "

CAPITULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

ART. 38 - VACACIONES - Todo el personal de la Fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado, en los que se incluirán cuatro sábados que no coincidan en fiesta.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

AÑOS	DIAS
50 a 52	27
53 a 55	28
56 a 58	29
59	30
60 a 65	32

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1º de Noviembre -comienzo- hasta el 31 de Marzo -terminación-, se le concederá un día laborable más por cada 6 laborables ininterrumpidos que disfrute. En el período total se imputarán cuatro sábados no festivos.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario y plus de asistencia, más el de antigüedad, si le hubiere.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural correspondiente, motivado por haberse encontrado en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, las disfrutará al año siguiente en la proporción del tiempo trabajado.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la Empresa, podrá disfrutarlas al año siguiente.

ART. 39 - LICENCIAS RETRIBUIDAS - La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad muy grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: tres días naturales.
Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines: dos días naturales.
- c) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, sin hospitalización: Un día natural.
- d) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio cuando ésta fuese justificada por el médico correspondiente: tres días naturales.
Intervención quirúrgica con anestesia total de hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines: Dos días naturales.

- e) Traslado de domicilio: un día natural.
- f) Alumbramiento de esposa: tres días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos: b), c), d) y f) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

ART. 40 - COMEDOR - La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, no podrá ser superior a la subida de la Tabla Salarial del Convenio, en lo que afecta a gastos de personal y no sobrepasará el I.P.C. del I.N.E. del año anterior en el resto de los gastos.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

ART. 41 - ECONOMATO - Bajo el principio de igualdad en el servicio para todos los beneficiarios, la Empresa continuará manteniendo, de acuerdo con las Leyes vigentes, su actual Economato, y de las decisiones que tenga que tomar informará previamente al Comité de Empresa.

ART. 42 - LACTANCIAS GRATUITAS - La Empresa concede a los hijos de los trabajadores de plantilla fija durante el primer año de vida, y a los de los NO FIJOS mientras esté vigente su contrato dentro del primer año de vida del hijo, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial quedará a resultas del informe médico a la Dirección.

ART. 43 - AUTOBUS - La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus trabajadores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla - Santander, por la mañana y viceversa por la tarde.

Igualmente la Empresa seguirá manteniendo los actuales autobuses de los trabajadores, mientras duren las mismas circunstancias de comunicación.

ART. 44 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO - La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos en la Sociedad, los premios siguientes:

- 1º Al cumplir 25 Años de Servicio, se concederán 105.000,-Pts.
- 2º Al cumplir 40 Años de Servicio, se concederán 160.000,- "
- 3º Al cumplir 50 Años de Servicio, se concederán 210.000,- "

ART. 45 - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE - Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos.

- 1º En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto, incluidos los conceptos de antigüedad y plus de asistencia, desde el primer día de la Incapacidad Laboral Transitoria y mientras permanezca en esta situación.
- 2º En cualquier caso de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia.

Si en cada cuatrimestre natural el índice de absentismo fuera superior al promedio de los doce últimos meses pero no pasara el siete por ciento, se abonará el complemento del párrafo anterior. Si sobrepasara el siete por ciento y no rebasara el ocho por ciento, se abonará el noventa por ciento del citado complemento y si sobrepasara el ocho por ciento pero no rebasara el nueve por ciento el complemento se reducirá al ochenta por ciento. De sobrepasar el nueve por ciento, no se percibirá complemento alguno.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, pudiendo visitarlo en su domicilio o citándolo para que acuda al Servicio Médico de Fábrica si su estado de salud se lo permite. Si el Médico de Empresa considerase que esta baja es indebida, se someterá al Inspector Médico a efectos de que se le abone el complemento de la Empresa.

ART. 46 - PRESTACION COMPLEMENTARIA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una Invalidez Permanente Total, la Empresa le concederá un complemento sobre la pensión asignada hasta alcanzar el 100% de su retribución, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente, actualizado con el mismo porcentaje que experimenten los conceptos económicos del Convenio.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible, podrá reincorporar a su servicio a este personal, previa audiencia del interesado e información al Comité, para encomendarle -previa readaptación-, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la pensión de la Seguridad Social.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

ART. 47 - PRESTACION POR INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL - El trabajador a quien se le determine una Invalidez Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Invalidez Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Invalidez, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior el trabajador reincorporado a la Empresa que tenga asignada una pensión vitalicia por Invalidez Permanente Parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha pensión.

ART. 48 - DOTE MATRIMONIO - La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y antigüedad, si la hubiere, pero sin plus de asistencia y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

ART. 49 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD - Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de 19.700,- Ptas/brutas.

ART. 50 - OBSEQUIO DE NATALIDAD - La Empresa abonará como obsequio de Natalidad la cantidad de 12.500,- Ptas/brutas por cada hijo nacido a todo trabajador que estuviera trabajando en ese momento.

ART. 51 - AYUDA PARA MINUSVALIDOS - Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar a su cargo minusválido, una ayuda de 14.000,- Ptas/brutas en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición de minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

ART. 52 - OBSEQUIO DE NAVIDAD - La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones.

ART. 53 - OBSEQUIO DE REYES - La Empresa, igualmente, continuará entregando a los hijos de los trabajadores que se encuentren en activo, comprendidos entre las edades de 1 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a las respectivas edades y sexos.

ART. 54 - PRENDAS DE TRABAJO - La Empresa facilitará a todos los colaboradores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad e Higiene el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

ART. 55 - RECREO - DEPORTES - La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa serán autogestionados por dicho órgano de representación.

ART. 56 - AYUDA GUARDERIA - La Empresa abonará al personal femenino la cantidad de 8.500 Ptas./brutas mensuales, durante once meses al año, por cada hijo menor de cuatro años.

Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando se halle en situación de activo en la Empresa.

Tendrá derecho a esta ayuda, en las mismas condiciones, el personal fijo masculino, viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cargo.

ART. 57 - AYUDA POR JUBILACION, FALLECIMIENTO O INVALIDEZ PERMANENTE

En el momento de su jubilación a los 65 años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 13.200,- Ptas. por cada año de servicio, con un mínimo de 198.000,- Ptas.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador que fallezca o, en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión por Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los 65 años de edad.

ART. 58 - AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR - Durante el tiempo que dure el Servicio Militar Ordinario o Civil Sustitutorio, llamado por su reemplazo, el trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 19.700,- Ptas./brutas, salvo en los meses de Junio y Noviembre en que percibirá solamente las gratificaciones extraordinarias correspondientes.

CAPITULO VII**CONTRAPRESTACIONES**

ART. 59 - Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

ART. 60 - CUADRO DE NIVELES - Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio

ART. 61 - TURNOS DE TRABAJO - De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio, se acepta que los horarios de trabajo sean los que en el momento de la firma de este Convenio se encuentran debidamente autorizados por la Autoridad Laboral competente.

La Empresa en el uso de su facultad que le confieren las Leyes vigentes, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una mejor productividad, aceptando la parte Social el cambio de los mismos siempre que, sometidos a su consideración, no ofrezcan una vulneración de la jornada ordinaria en cómputo anual y de los descansos a los que tiene derecho, conforme a los actualmente establecidos en el calendario laboral anual de 1.792 horas.

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a la jornada ordinaria anual, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se considerarán como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1º de Noviembre hasta el 31 de Marzo.

ART. 62 - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS - La representación de la parte Social admite y comprende que en casos de urgencia, apreciada en su momento por ambas partes, cuando haya necesidad de trabajar en departamentos cuyas funciones no están excluidas de descanso dominical, la Empresa podrá disponer del personal necesario para hacer frente a los trabajos imprevisibles que requiera el momento.

El personal que realice estos trabajos, además de la retribución normal percibirá el plus dominical correspondiente y el descanso semanal u horas extraordinarias, según el caso.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

ART. 63 - INGRESOS - En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia, queda clasificado en las siguiente manera:

Fijo, Temporal, Eventual, Interino, Coyuntural,

cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

Personal Técnico Titulado:	6 meses
No cualificado:	2 semanas
Para los demás trabajadores:	3 meses

rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

ART. 64 - ASCENSOS - Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contramaestres, Encargados y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de

su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso-oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

ART. 65 - FALTAS Y SANCIONES - Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

- 1º Eficacia en la labor.
- 2º Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
- 3º Evitar paros indebidos en la labor.
- 4º No motivar pérdidas de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
- 5º No trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o sección.
- 6º Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.
- 7º Comienzo y fin de jornada en el puesto de trabajo.
- 8º Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

ART. 66 - Sin perjuicio de lo que se indica en el primer párrafo del Art. 65, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un trabajador dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la pérdida de su puesto de trabajo y en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

ART. 67 - En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes.

CLAUSULA ADICIONAL 1ª

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Para el personal que figuraba en plantilla al 30 de Abril de 1979, el Art. 49 del presente Convenio queda sustituido por el siguiente texto:

"Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá como Subsidio de Nupcialidad una cantidad equivalente a la doceava parte de su salario anual, más la antigüedad si la hubiere, pero sin plus de asistencia, a los valores del 30 de abril de 1979.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AL 1.1.93

NIVEL	TOTAL SALARIO DIA	TOTAL MES	PLUS ASIST. DIA	240 DIAS POR AÑO	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 3 GRATIF. EXTROR.	GRATIF. ABRIL	TOTAL ANUAL	VALOR H.E. NORMAL	VALOR DOMINGOS Y FESTIV. OFI
2	4.417	132.510	404	96.960	1.590.120	397.530	98.228	2.182.838	1.655	1.891
3	4.478	134.340	404	96.960	1.612.080	403.020	99.522	2.211.582	1.676	1.915
4	4.545	136.350	404	96.960	1.636.200	409.050	100.942	2.243.152	1.700	1.943
5	4.613	138.390	404	96.960	1.660.680	415.170	102.384	2.275.194	1.723	1.970
6	4.678	140.340	404	96.960	1.684.080	421.020	103.762	2.305.822	1.747	1.997
7	4.750	142.500	404	96.960	1.710.000	427.500	105.289	2.339.749	1.772	2.025
8	4.812	144.360	404	96.960	1.732.320	433.080	106.604	2.368.964	1.794	2.050
9	4.882	146.460	404	96.960	1.757.520	439.380	108.088	2.401.948	1.818	2.078
10	4.946	148.380	404	96.960	1.780.560	445.140	109.445	2.432.105	1.840	2.103
11	5.016	150.480	404	96.960	1.805.760	451.440	110.930	2.465.090	1.866	2.132
12	5.084	152.520	404	96.960	1.830.240	457.560	112.371	2.497.131	1.889	2.159
13	5.148	154.440	404	96.960	1.853.280	463.320	113.729	2.527.289	1.912	2.184
14	5.215	156.450	404	96.960	1.877.400	469.350	115.149	2.558.859	1.935	2.212

FABRICA: LA PENILLA

ANEXO II

LA PENILLA - CONDICIONES ECONOMICAS CONVENIO 1993

TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.1.93

NIVEL	TOTAL ANUAL	VALOR H.E. NORMAL	DOMINGOS Y FEST. OFIC.
1	2.151.851	2.085	2.383
2	2.222.872	2.154	2.462
3	2.292.723	2.221	2.539
4	2.362.599	2.289	2.616
5	2.432.449	2.357	2.694
6	2.503.467	2.426	2.773
7	2.573.341	2.493	2.850
8	2.643.191	2.560	2.926
9	2.714.207	2.629	3.004
10	2.784.061	2.697	3.082
11	2.853.936	2.765	3.159
12	2.923.784	2.832	3.237

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL NÚMERO VEINTISÉIS DE CEUTA

Requisitoria

Don Ernesto Allende Briz, hijo de Eloy y de Elena, natural de Potes, Santander, vecino de Ceuta, de estado civil casado, nacido el 24 de octubre de 1966, con documento nacional de identidad número 72.124.170 y cuyas señas personales son: Estatura, no consta; pelo, castaño; cejas, al pelo; ojos, no consta; nariz, no consta; boca, normal, y barba, no consta color. Encartado en los sumarios 26/21/92, por insulto a superior. Comparecerá en este Juzgado Togado ante el teniente coronel auditor, don Antonio Rosa Beneroso, juez togado militar, bajo el apercibimiento de ser declarado rebelde en el término de veinte días.

Se ruega a las autoridades civiles y militares la busca y captura del citado individuo y su puesta a disposición de este Juzgado.

Y para que conste expido el presente, en la plaza de Ceuta a 28 de junio de 1993.—El juez togado militar, Antonio Rosa Beneroso.

93/84468

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 238/93

Por medio del presente se hace constar que en este Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Nueve de los de Santander, se tramita juicio verbal civil de tráfico número 238/93, a instancias de don Miguel Ángel Herrero Cardero y don Agustín Vicente Hernández, contra don Javier Cimiano Poveda y el Consorcio de Compensación de Seguros, en reclamación de la suma de 267.376 pesetas por daños en accidente de tráfico. Y por medio del presente se cita al demandado don Javier Cimiano Poveda, a fin de que comparezca en este Juzgado el próximo día 13 de septiembre, a las diez horas, para celebrar la comparecencia señalada en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en la calle Pedro San Martín, s/n (Las Salesas) a la que deberá asistir con todas las pruebas de que intente valerse y que caso de no comparecer se seguirá el juicio en su rebeldía.

Santander a 28 de junio de 1993.—La secretaria, Pilar Millán Mon.

93/81590

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 265/93

Don Edmundo Rodríguez Achútegui, juez de primera instancia Número Dos de Laredo (Cantabria),

Por el presente, se hace saber: Que en este Juzgado a mi cargo se tramita proceso civil de cognición, bajo el número 265/1993, sobre resolución de contrato de inquilinato por no ocupación, promovido a instancia de doña Isabel Martínez Torre, mayor de edad, soltera, comerciante y vecina de Ampuero, representada por el procurador de los Tribunales don Fernando Cuevas Iñigo, contra la demandada doña Avelina Secunza Ateca, de estado y domicilio desconocidos, y contra su esposo, si fuera casada, y en cuyo procedimiento y en resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a referida demandada para que dentro del término improrrogable de nueve días comparezca ante este juzgado, sito en avenida José Antonio, 8; contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de ser declarada en situación procesal de rebeldía.

Y para que tenga lugar lo acordado y surta los efectos legales procedentes en el emplazamiento de la demandada doña Avelina Secunza Ateca, libro el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 17 de junio de 1993.—El juez, Edmundo Rodríguez Achútegui.—El secretario (ilegible).

93/78733

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	PTA
Suscripción anual	14.100
Suscripción semestral	7.041
Suscripción trimestral	3.525
Número suelto del año en curso	96
Número suelto de años anteriores	150

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 91 de la Ley 37/92): 3 %

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	38
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	200
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	338
d) Por plana entera	33.800

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 90 de la Ley 37/92): 15 %

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46
 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