



Boletín Oficial de Cantabria

Año LII

Viernes, 30 de diciembre de 1988 - Extraordinario número 3

Página 25

SUMARIO

II ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.—			
Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega	26	Convenio Colectivo del Club Parayas sociedad deportiva	52
Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camargo	34	Convenio Colectivo de Trabajo entre Sociedad Ibérica de Molturación, s.a. y los Trabajadores de su Planta de Pontejos (Cantabria)	59
Convenio Colectivo de Cántabra de Matricería sociedad anónima. (CANDEMAT, S.A.)	37	Convenio Colectivo del Comercio de Piel, Cuero y Calzado	63
Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad General. Productos Cerámicos, sociedad anónima (PROCERSA)	41	Convenio Colectivo de la Empresa Montehano, sociedad anónima	66
Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria	44	Convenio Colectivo de la Lactaria Montañesa SAM, sociedad anónima	70
Convenio Colectivo para el Personal de Exhibición Cinematográfica	47	Convenio Colectivo de Comercio de Mayoristas de Frutas, Verduras y Hortalizas de Cantabria	80
Convenio Colectivo para los Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados	47	Convenio Colectivo de Armando Alvarez, sociedad anónima	82
Convenio Colectivo de la Empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Santander	49	Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Transportes Urbanos	88
Convenio Colectivo para las Empresas dedicadas a la Fabricación de Derivados del Cemento de la Región de Cantabria	51	Convenio Colectivo de Bendix España sociedad anónima	98
		Convenio Colectivo de la Empresa Ferroaleaciones y Electrometales, sociedad anónima (F.Y.E.S.A.)	110
		Convenio Colectivo de Alvarez Forestal, sociedad anónima	120

II ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega

SECCION PRIMERA.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

1.- Ambito.- La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente convenio, será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega.

2.- Periodo de vigencia.- El presente convenio, comenzará a surtir sus efectos a partir del día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1.988.

3.- Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia.- Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este convenio, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, la cual asumirá las funciones de interpretación y desarrollo de lo acordado, y estará constituida por el Sr. Alcalde-Presidente, el Presidente de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal del Ayuntamiento y un vocal de dicha Comisión que sea miembro de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Por parte de los trabajadores, constituirán la Comisión, los que estén integrados en la Comisión Negociadora del Convenio.

4.- Denuncia del Convenio. Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo, o hasta la entrada del posterior acuerdo que en su caso, se firme.

ARTICULO 2.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Por el presente Convenio, las partes se comprometen al cumplimiento y observancia de las disposiciones y normas vigentes en materia de organización del trabajo, entendiéndose que la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Corporación, a través de la Alcaldía-Presidentencia, sin perjuicio de las atribuciones que puedan competir al Pleno y las Delegaciones que se puedan realizar de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 3.- AUMENTO DE RETRIBUCIONES AÑO 1.988.

Se aplicará un 4% en todos los conceptos retributivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 Uno, de la Ley 33/87, de Presupuestos Generales del Estado para 1.988.

ARTICULO 4.- ASPECTOS SOCIALES.

Los aspectos sociales para el año 1.988, serán los que figuran en las cuantías que aparecen en las Cláusulas de este Convenio. Cuando en años sucesivos se prorrogara hasta su nueva negociación, se incrementarán dichos aspectos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

SECCION SEGUNDA.

ARTICULO 5.- JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL.

La jornada de trabajo, con carácter general, será de 37,5 horas semanales del 1 de enero al 30 de junio, y de 35 horas semanales, del 1 de julio al 31 de diciembre. El número de horas anuales para 1.988, se establecerá en 1.630. Para años sucesivos, tal jornada será objeto de negociación.

Para la implantación de calendarios laborales de los distintos Servicios, será precisa la negociación con el Comité de Personal.

ARTICULO 6.- HORARIO DE TRABAJO.

1.- El horario normal de trabajo de los distintos servicios, será el que se detalla en el anexo III del presente Convenio.

2.- Los trabajadores disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios, significando que solamente podrán disfrutar citada pausa los trabajadores que realicen jornada continuada de 5,45 horas. Los trabajadores que efectúen la prestación de servicios durante un periodo superior a 7,30 horas, disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 30 minutos.

ARTICULO 7.- TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS.

Dada la naturaleza del servicio público que en general se presta, se normaliza el principio de compensación del uso y disfrute de los días festivos y domingos para aquellos colectivos, departamentos o categorías de trabajadores que, por la propia naturaleza de su función, realizan sus actividades en los días indicados.

A) Se fijarán criterios rotativos dentro de un mismo servicio para el disfrute de los domingos o festivos.

B) Se acumulará un día (incluso a las vacaciones), para su disfrute posterior en día laborable, por cada uno de los festivos que se detallan en el apartado C) de la presente Cláusula:

C) Se reconocen como días festivos no recuperables, además de los señalados reglamentariamente por la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma, los siguientes:

Día 22 de mayo.	Festividad de Santa Rita.
Día 24 de junio.	Festividad de San Juan.
Día 6 de diciembre.	Día de la Constitución.
Día 24 de diciembre.	Nochebuena.
Día 31 de diciembre.	Nochevieja.

Se fija el día de la Festividad de Santa Rita, como la fecha en la que el Ayuntamiento celebre el acto de despedida de los trabajadores jubilados durante el año, contado desde el día 23 de mayo del año anterior.

D) Cuando las fiestas anteriores coincidan en sábado, domingo o festivo, se negociará entre la Corporación y el Comité de Personal, su sustitución por otras fechas.

Para el presente año, se fijan las siguientes:

Día 20 de mayo.	Por festividad de Santa Rita.
Día 24 de junio.	Festividad de San Juan.
Día 6 de diciembre.	Día de la Constitución. Al ser Fiesta Nacional, se tiene en cuenta en la jornada anual.
Día 23 de diciembre.	Por festividad de Nochebuena.
Día 30 de diciembre.	Por festividad de Nochevieja.

E) Todo el personal que realice servicios especiales o extraordinarios, durante el año 1.988, será retribuido conforme al baremo establecido en el anexo II, en el que consta la cuantificación de las gratificaciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los trabajadores.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones u horas extraordinarias.

ARTICULO 8.- VACACIONES.

A) Todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes (30 días naturales), o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido fuera menor.

B) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otro periodo de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

C) La vacación anual podrá disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

D) Los criterios de fijación del mes de vacaciones, se harán de forma rotativa.

E) Los calendarios de vacaciones se presentarán por cada uno de los servicios antes del 31 de marzo, debiendo ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, para conocimiento de todo el personal.

ARTICULO 9.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia en los casos legalmente establecidos, y en cualquier caso, en las circunstancias siguientes, de acuerdo con las previsiones legales, debiéndose solicitar, al menos, con 48 horas de antelación, salvo casos extraordinarios debidamente justificados.

A) Por enfermedad, según dispone la legislación vigente recogida en la cláusula 12 de este acuerdo.

B) Por matrimonio: quince días.

C) Por embarazo. La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El permiso de licencia, será en todo caso irrenunciable, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto, sin que en ningún caso pueda exceder la suma de los dos periodos de cien días.

Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

D) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

E) Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad

grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

F) Por traslado de domicilio por cambio de residencia, un día.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.

H) Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones de ámbito regional o nacional, podrán disponer de un número de horas adicionales, para el ejercicio de sus funciones de representación, con el fin de atender la misma y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

I) Por asuntos propios, se concederán licencias de hasta diez días al año por causas debidamente concretadas y justificadas por el trabajador afectado, que no podrá utilizar los diez días globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios, entre los cuales días se consideran incluidos la asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales, su concesión corresponderá al Presidente de la Corporación, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio, debiéndose solicitar con 48 horas de antelación. Citados días se computarán como horas de trabajo efectivo.

No obstante, cuando la licencia exceda de dieciséis días, será sin sueldo ni abono a ningún efecto, hasta un máximo de seis meses de duración.

Los trabajadores que no hayan prestado servicios durante un año continuado o tuvieren contrato con el Ayuntamiento por un período inferior, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones y los permisos y licencias por asuntos propios o asuntos particulares, regulados en el presente artículo.

ARTICULO 10.- PROVISION DE VACANTES, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.- La selección y contratación del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso-oposición u oposición libre, y en todo caso, de acuerdo con lo previsto en el Título III del Decreto 47/87, por los que se regulan los procedimientos de ingreso del personal al servicio de la Administración Autónoma de Cantabria.

2.- En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios:

3.- Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del presente Convenio Colectivo, así como el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Los trabajadores, deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

5.- Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes constituyen la oferta de empleo del Ayuntamiento, en la cual se incluirán anualmente las correspondientes al personal laboral, que serán cubiertas en la forma prevista en la legislación vigente.

6.- Corresponde al Pleno de la Corporación aprobar anualmente a través del Presupuesto de la Plantilla, que comprenderá todos los puestos de trabajo reservados a personal laboral, las relaciones de puestos de trabajo se efectuarán conforme a la normativa prevista para los funcionarios de Administración Local, de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/85 y demás normas de general aplicación.

7.- A efectos de regular internamente lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, se creará una Comisión Paritaria integrada por miembros de la Corporación y Comité de Personal, al objeto de elaborar un Reglamento, en el que se regulará minuciosamente la forma de provisión de puestos de trabajo, promoción interna y cambios de puestos de trabajo, de acuerdo con los mismos criterios que para el personal funcionario. Además, tal Comisión tendrá las funciones de valorar las circunstancias y hacer un seguimiento cuando existiere algún supuesto contemplado en la presente cláusula.

El Reglamento, contendrá, en todo caso, los siguientes extremos:

A) Provisión de vacantes y promoción interna.- Se efectuará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Cuando quedaren vacantes plazas pertenecientes a la plantilla de personal laboral, se cubrirán definitivamente facilitando la promoción interna, siempre que existan trabajadores que reúnan las condiciones para optar a ellas.

b) Hasta tanto se cubran reglamentariamente las plazas en propiedad, se asignará a un trabajador que reúna las condiciones necesarias, de forma accidental, y según un baremo de méritos regulado en el propio Reglamento. Tal trabajador percibirá desde el mismo momento en que sea designado accidentalmente al puesto, el total de las retribuciones complementarias del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las plazas vacantes de la plantilla de trabajadores, sólo podrán ser ocupadas accidentalmente y hasta tanto se cubran en propiedad, por trabajadores que reúnan las condiciones, y no por personal funcionario. Si no existiere trabajador capacitado y las necesidades del Servicio implicaran cubrir la plaza, se procederá a ello de forma temporal hasta que se ocupe en propiedad.

B) Cambio de puestos de trabajo.- Se regulará reglamentariamente el cambio de puestos de trabajo, de acuerdo con los mismos criterios que para el personal funcionario y garantizando la categoría del puesto de trabajo

ARTICULO 11. TRASLADOS.

La Corporación, velará por que los puestos atribuidos a la Subescala de Subalternos, puedan ser desempeñados por Trabajadores que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para la función de Subalterno.

La Corporación dará preferencia al personal que solicite traslado a otros servicios distintos al que tiene asignados, siempre que cumplan los requisitos necesarios para desempeñar el puesto, y como se detalla en el Reglamento sobre provisión de vacantes, promoción interna y cambio de puestos de trabajo que se especifica en el artículo 10.

ARTICULO 12.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad transitoria, se justificarán por el mismo a su Jefe de Servicio, que lo notificará a la unidad de Personal competente.

La presentación del Parte de Enfermedad, expedido por facultativo competente, será obligatoria en el plazo de cuatro días, facilitando, posteriormente, y cada quince días, partes de confirmación de baja.

Cuando un trabajador se encontrare en situación de baja laboral, el Ayuntamiento podrá requerir al mismo, para que el Jefe Local de Sanidad, le efectúe un reconocimiento e informe al respecto.

Durante el período en que se encuentre el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, el Ayuntamiento abonará el 100% del salario, constituido por el sueldo base y complemento salarial.

ARTICULO 13. COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por un Presidente y un Vocal, miembros de la Corporación, dos Vocales Técnicos Municipales, dos Vocales miembros de la Junta de Personal y dos Vocales miembros del Comité de Personal Laboral, con voto todos ellos. Asimismo, formará parte un Secretario de la Comisión, con voz y sin voto, funcionario municipal.

Esta Comisión, tendrá competencia en todos los temas de Seguridad e Higiene que puedan surgir. A su vez, elaborará un programa anual destinado a la protección íntegra de la salud del trabajador en el puesto de trabajo.

La Corporación, facilitará a esta Comisión los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicha Comisión de Seguridad e Higiene, podrá disponer de asesores en medicina laboral e higiene en la seguridad del trabajo.

Son competencias específicas de la Comisión de Seguridad e Higiene las siguientes:

1.- Exigir el cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

2.- Proponer, informar y apoyar las actividades de la Corporación en materia de seguridad e higiene en el trabajo en lo que respecta a los trabajadores.

3.- Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

4.- Realizar visitas a todos los centros de trabajo, detectar deficiencias y proponer soluciones a las mismas.

5.- Investigar las causas de accidentes y de enfermedades profesionales.

6.- Proponer medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.

La Comisión, elaborará unas normas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas normas, reconocerán expresamente el conjunto de trámites legales que regulen la actividad administrativa y habrán de ser aprobadas en forma reglamentaria.

ARTICULO 14. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores que, no ocupando plaza de conductor, desempeñen dicha función, y que les cubra la retirada del permiso de conducir. El Ayuntamiento se hará cargo de los gastos que ocasione dicha retirada, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno. La Corporación ampliará la cobertura del seguro obligatorio de los vehículos.

En los casos de trabajadores que ocupen la plaza de conductor y les sea retirado el Carnet de Conducir, ya sea temporal o definitivamente, se les trasladará al servicio municipal que sea posible, manteniendo sus retribuciones, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 15. VESTUARIO.

La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo I.

Asimismo, se mantendrá un retén de vestuario en cada departamento, para casos justificados de deterioro por razones de servicio.

El vestuario de verano, se entregará antes del 30 de abril, y el de invierno, antes del 1 de septiembre.

Al personal de nuevo ingreso, se le hará entrega de doble vestuario.

Se instalarán taquillas en cada centro de trabajo, para todos los departamentos que utilicen uniformes o ropa con distintivos del Ayuntamiento, quedando prohibida la utilización de las mismas fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 16. ASISTENCIA JURIDICA.

La Corporación, garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisasen por razón de conflictos derivados del servicio, así como el abono de la fianza que fuera señalada, sin perjuicio de que el Ayuntamiento se reserve las acciones que le confiere la legislación vigente.

SECCION TERCERA.

ARTICULO 17. DERECHOS PASIVOS.

La Corporación se compromete a prestar su apoyo ante los organismos competentes de la Administración Pública en los temas que se especifican a continuación:

- 1.- Actualización de pensiones.
- 2.- Equiparación de derechos pasivos entre hombre y mujer.
- 3.- Pensiones a favor de los padres, cónyuge viudo e hijos.
- 4.- Igualdad de derechos para todos los hijos: obtención de becas, bolsas de estudio, residencias de verano, ayudas para subnormales etc.

ARTICULO 18. FONDO SOCIAL DE CULTURA.

La Corporación, creará un fondo socio-cultural de 4.000.000 de ptas. en concepto de Bolsas de Estudio y Fondo de Acción Socio Cultural.

1.- Todo trabajador que desee solicitar el Fondo de Acción Socio-Cultural, deberá presentar su solicitud dentro de los plazos establecidos oportunamente, acompañada del justificante del Colegio donde el hijo o el trabajador curse los estudios, según lo establecido en las Normas de distribución del Fondo de Acción Socio-Cultural vigentes para el personal funcionario.

2.- El Comité de Personal, recibidas las solicitudes, conjuntamente con la Comisión de Personal, serán los encargados del estudio y distribución de las cantidades que, en su día, se establezcan.

3.- Cuando se trate de personal que preste servicios a tiempo parcial, recibirá, en concepto de F.A.S.C. la parte proporcional a la jornada de trabajo.

ARTICULO 19. MINUSVALIDOS.

La Corporación, abonará mensualmente las cantidades que abajo se detallan a cualquier trabajador del Ayuntamiento, en concepto de ayuda a hijos o cónyuge minusválidos físicos o psíquicos que no perciban pensión alguna, o ésta sea inferior al salario mínimo interprofesional.

Minusválidos profundos	19.636 ptas.
Minusválidos no profundos	10.473 ptas.
Minusválidos físicos	6.546 ptas.

ARTICULO 20. SUBVENCIONES.

- 1.- Gafas.- En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 6.546 ptas., incluida la montura, salvo que se trate de lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 13.092 pts. En el supuesto de adquisición de lentes de contacto, se abonará el 80 por ciento del precio resultante, hasta un máximo de 6.546 ptas. Las subvenciones para la montura de las gafas, solo se podrán otorgar una vez cada tres años. La subvención para cristales y lentes de contacto, cuando sea necesario, según prescripción facultativa.
- 2.- La ayuda económica para tratamientos y aparatos ortopédicos, será del 100 por cien de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, en los casos en que el gasto no exceda de 3.933 ptas., y el 50 por ciento de dicho importe en los demás casos.

De las anteriores subvenciones económicas, será beneficiario el trabajador, así como el cónyuge e hijos, siempre que no tengan ingresos ni se encuentren emancipados.

3.- En concepto de natalidad y matrimonio, el trabajador percibirá 7.376 pesetas, sin perjuicio de las prestaciones complementarias establecidas por la Seguridad Social. No obstante, en caso de matrimonio, cuando ambos cónyuges sean trabajadores de este Ayuntamiento, percibirán la cantidad de 11.064 pts.

ARTICULO 21. SEGURIDAD E HIGIENE.

Se realizará un chequeo anual obligatorio para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que consistirá como mínimo en análisis de sangre, orina, rayos x, vista y oídos. Asimismo, todo aquel trabajador que voluntariamente lo desee, podrá hacerse un reconocimiento médico, teniendo en cuenta los aspectos físicos, genéticos y patológicos.

La Comisión de Seguridad e Higiene, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en todos los casos en que se considerase necesario, en función del puesto de trabajo que ocupa.

ARTICULO 22. SEGURO DE ACCIDENTE.

La Corporación se compromete a ampliar el Seguro de Accidente actualmente suscrito para el personal funcionario, incluyendo en la misma póliza al personal laboral, estableciendo unas cantidades de 8.736.000 para caso de invalidez y 5.460.000 pts. para caso de muerte, debiendo realizar citada revisión con efectos al 1-1-89.

ARTICULO 23. FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.

Los trabajadores tendrán derecho a la formación y promoción profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y, en este Ayuntamiento en concreto, tendrán los mismos derechos que el personal funcionario en tal sentido, fijándose por la Corporación una cantidad económica proporcional a la del personal funcionario a tales efectos. La Corporación, junto con el Comité de Personal, programará cursos de formación dirigidos a todos los trabajadores, con cargo al Presupuesto.

ARTICULO 24. JUBILACIONES.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los trabajadores se regularán por lo dispuesto en el art. 154 de la Ley General de Seguridad Social y demás normas de general aplicación.

Se establecerá un premio de Jubilación Anticipada, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años:	5 mensualidades completas.
A los 61 años:	4 mensualidades completas.
A los 62 años:	3 mensualidades completas.
A los 63 años:	2 mensualidades completas.
A los 64 años:	1 mensualidad completa.

ARTICULO 25. PRESTAMOS DE VIVIENDA.

Las normas para la concesión de préstamos a los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelavega, a fin de adquirir vivienda o realizar obras de reparación, reforma o ampliación de las de su propiedad, se regulan por las normas aprobadas a tal efecto por la Comisión Municipal Permanente de 6 de julio de 1.982. El personal fijo que preste servicios a tiempo parcial percibirá la parte proporcional a su jornada de trabajo, con respecto a las cantidades que abajo se detallan.

La Corporación creará un fondo de préstamo a la vivienda de 2.200.000 ptas. a la firma del presente Convenio, destinado a la concesión de préstamos a todos los trabajadores de este Ayuntamiento que lo soliciten, el cual sustituirá a toda norma o acuerdo que hasta la fecha hubiera establecida y, en todo caso, habrá que atenerse a la siguiente tabla de préstamos:

CONCEPTOS	CAPITAL ASIGNADO	MAXIMO POR PERSONA
Compra de vivienda	1.500.000	500.000 Ptas.
Arreglo de vivienda	700.000	200.000 Ptas.

A los beneficiarios de viviendas del MOPU, el préstamo no excederá de la cantidad establecida en concepto de entrega inicial.

ARTICULO 26. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.

Los trabajadores fijos en plantilla, podrán solicitar anticipos, por el importe de una o dos pagas o mensualidades del total devengado, cuando lo necesiten para sus necesidades. Estos anticipos, no devengarán interés alguno, y su reintegro es por mensualidades y por cantidades iguales cada mes, aunque se puede reintegrar en menor tiempo del concedido para ellos. La cantidad consignada a estos efectos asciende a 1.195.287 ptas., repartiéndose el 60% durante el primer semestre del año natural y el 40% restante durante el segundo semestre, una vez estudiadas las peticiones por la Comisión I. de Personal.

ARTICULO 27. AYUDAS ECONOMICAS Y SOCIALES.

De las ayudas económicas y sociales que se tramiten por el Negociado de Personal se dará cuenta a la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal.

ARTICULO 28. VIVIENDAS SOCIALES.

Por parte de la Corporación se realizarán los trámites oportunos para efectuar ante el organismo competente de la Diputación Regional de Cantabria las reservas de viviendas para personal de este Ayuntamiento previstas en la legislación vigente, en aquellas parcelas que aún faltan por edificarse en el Polígono del Zapato o Polígonos dentro del municipio de Torrelavega, realizándose igualmente ante ese organismo las gestiones oportunas en relación con las solicitudes de viviendas sociales que formule el personal de este Ayuntamiento.

SECCION CUARTA.

ARTICULO 29. DERECHOS SINDICALES.

En todo lo referente a la composición de los órganos de representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelavega, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes del mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente acuerdo.

ARTICULO 30. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL COMITE DE PERSONAL.

El Comité de Personal, además de las competencias que con carácter general se detallan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ejercerá en esta Corporación, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelavega, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuanto lo autorice la legislación vigente.

El Comité de Personal, deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, citadas en la cláusula anterior.

A) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas.

A estos efectos, se enviará al Comité de Personal el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de citado Comité y se entienda necesaria su presencia.

B) Ser informado con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

C) Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

D) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Lo señalado en el apartado anterior, se concretará a las siguientes competencias:

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y al Comité de Personal al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, el Comité de Personal podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- El Comité de Personal podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales y Seguridad Social, así como de todas aquellas que considere oportunas, tales como seguridad e higiene en el trabajo.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, siempre que se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento como Administración Pública que es.

4.- El Comité de Personal intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus trabajadores o familiares.

5.- El Comité de Personal, conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestrabilidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que la Comisión de Seguridad e Higiene realiza.

6.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 24 del Decreto 47/87, el Comité de Personal designará a un representante de entre sus miembros, para formar parte de los distintos tribunales calificadores de pruebas selectivas de personal laboral en el Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTICULO 31. RECONOCIMIENTO DEL COMITE DE PERSONAL.

A) Los miembros del Comité de Personal no podrán ser discriminados en su promoción económica-profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, y dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

B) Cuando a juicio del responsable de un servicio haya que realizar un traslado por necesidad del mismo, que afecte a un representante sindical, salvada su voluntariedad, será el último en el traslado, cambio de turno o de puesto de trabajo.

C) Cada miembro del Comité de Personal dispondrá de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho, avisarán con 48 horas de antelación o 24 como mínimo al Jefe de su Servicio, que dará cuenta inmediata al Sr. Secretario General de la Corporación.

A voluntad de la candidatura por la que fueron elegidos miembros del Comité de Personal, se podrán acumular las horas sindicales de los distintos Delegados, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Convenio y las solicitadas por la Corporación.

D) La Corporación facilitará al Comité de Personal, el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

E) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncio sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para información del Comité de Personal. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los miembros de dicho Comité.

F) El Comité de Personal tendrá derecho al libre acceso de asesores sindicales durante la negociación del acuerdo, así como en aquellos casos en que lo considere necesario.

ARTICULO 32. SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical, podrán constituir Secciones Sindicales, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las cuales tendrán los mismos derechos y garantías que el Comité de Personal:

A) La Corporación reconoce y acepta las Secciones Sindicales.

B) Cada una de las Secciones Sindicales, dispondrán de 20 horas mensuales para ejercer su actividad sindical, rigiendo para la utilización de estas horas los mismos plazos de preaviso estipulados para los miembros del Comité de Personal. Estas horas se determinarán sin perjuicio de las que pudieran corresponder como miembro del Comité de Personal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

C) Ningún miembro de la Sección Sindical, podrá ser discriminado en su trabajo por razones de afiliación sindical.

D) Todo miembro de la Sección Sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que ha sido elegido, tanto fuera como dentro de las dependencias del Ayuntamiento.

E) Las Secciones Sindicales, podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto establecerá la Corporación dentro de sus dependencias y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.

F) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados a través de la nómina.

G) Las Secciones Sindicales que hayan obtenido un mínimo de un 10 por ciento de votos, tendrán derecho a reunirse hasta un máximo de hasta 6 horas anuales dentro de la jornada de trabajo, sin disminución de retribuciones, y de acuerdo con las normas que regulan el derecho de reunión de los trabajadores.

ARTICULO 33. ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, así como a disponer de un máximo de seis horas anuales retribuidas para realizar las mismas.

El ejercicio del derecho de reunión, se regulará por lo dispuesto en el Título II, Sección 2ª, Capítulo II del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

SECCION QUINTA.

ARTICULO 34. INCOMPATIBILIDADES.

El régimen de incompatibilidades, se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1.984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como por cualquier otra norma legal que en el futuro puedan

dictarse, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

ARTICULO 35. HORAS EXTRAORDINARIAS.

A) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias que se realicen de forma habitual, permitiéndose exclusivamente aquellas que sean de absoluta necesidad para el servicio y previa emisión de informe por el Jefe del Servicio y autorización de la Alcaldía, y en ningún caso podrán exceder de 80 horas anuales por trabajador, estableciéndose además lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El valor de la hora extraordinaria para 1.988 será el establecido en el Anexo II, que servirá como base para cuantificar las gratificaciones por servicios extraordinarios que presta el personal del Ayuntamiento.

C) Los trabajadores que presten servicios extraordinarios en virtud de lo dispuesto en el apartado A) de esta cláusula, tendrán derecho al abono económico de los mismos, sin que el Ayuntamiento pueda obligarles a compensar con días libres tales trabajos.

ARTICULO 36. INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

A) Indemnizaciones por uso de vehículos particulares.

La indemnización a percibir por el trabajador como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado.

Si se tratase de automóviles, será la cantidad que resulte a razón de 17 ptas. por kilómetro recorrido.

Si se tratase de motocicletas, será la cantidad que resulte a razón de 8 ptas. por kilómetro recorrido.

Si se tratase de otros vehículos, será la cantidad que importe realmente su utilización, según justificación fehaciente, sin que pueda devengarse en ningún caso cantidad que suponga coste superior al de 17 ptas. por kilómetro recorrido.

Las indemnizaciones anteriormente referidas se abonarán desde el kilómetro 0 (cero), desde la salida, sin que se deduzcan los dos primeros kilómetros.

B) Indemnizaciones a trabajadores por razón del servicio.

Se aplicará lo establecido en la Legislación vigente.

ARTICULO 37.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social, sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

4.- La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

SECCION SEXTA.

ARTICULO 38. ESTRUCTURA DEL SALARIO.

La naturaleza jurídico salarial, denominación, definición y módulo de cálculo de los diversos conceptos retributivos deberá adaptarse estrictamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 2380/73, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año, expresamente declarados vigentes por la disposición final cuarta de dicho Estatuto, estando constituida la estructura salarial de la siguiente forma: salario base, complementos salariales, antigüedad y dos pagas extraordinarias. El salario bruto para el personal laboral será de idéntica cuantía al del personal funcionario, que ostente la misma categoría profesional y desempeñe un puesto de trabajo con la misma valoración.

ARTICULO 39. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El importe de cada una de cada una de las dos pagas extraordinarias ascenderá a la catorceava parte del sueldo base que figura en el Anexo IV de este Convenio, más la antigüedad de una mensualidad, no incluyéndose por tanto en las mismas los Complementos Salariales.

ARTICULO 40.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

Los complementos salariales retribuirán las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, peligrosidad o régimen de trabajo en turnos, de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo IV de este Convenio.

ARTICULO 41.- ANTIGUEDAD.

El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija según la tabla que figura en el Anexo V y se fijará por trienios.

SECCION SEPTIMA.

ARTICULO 42. REGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega, tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, y quedará regulado conforme se establece en el presente artículo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en la que pudieran incurrir los propios trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

1.- Calificación de las faltas.- Las faltas de los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1.1.- Se considerarán como faltas leves:

- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las funciones.
- La ligera incorrección con el público, los compañeros y subordinados.
- La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- El descuido en la conservación de los locales, del material y de los documentos del servicio, siempre que no se causen perjuicios graves.
- El incumplimiento de las normas relativas a incompatibilidades, siempre que no sea grave o muy grave.
- El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

1.2.- Se considerarán como faltas graves:

- El incumplimiento de las órdenes que provengan de los superiores y relativas al trabajo propio de su puesto.
- La falta de consideración con los ciudadanos en relación con el servicio encomendado al trabajador.
- La falta de consideración y respeto con el personal de nivel superior, igual o inferior.
- Originar o tomar parte en enfrentamientos en el Centro de Trabajo.
- No respetar el deber de secreto profesional, por lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de las funciones que tenga encomendadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.7.
- Causar por negligencia o mala fe, daños graves en la conservación de los locales, del material o de los documentos del servicio.
- La negativa a realizar trabajos extraordinarios en aquellos casos en los que le sea ordenado por parte de sus superiores por existir necesidades de urgente cumplimiento.
- El ejercicio de actividades compatibles con el desarrollo

de sus funciones, antes de haber obtenido la oportuna autorización.

- i) Faltas de asistencia sin causas justificadas dentro del mismo mes.
- j) Intervención en un procedimiento administrativo, cuando existan motivos de abstención legalmente establecidos.
- k) La reincidencia en faltas leves.
- l) El incumplimiento con negligencia grave de los deberes y obligaciones derivados de la función encomendada.
- m) Los supuestos de conducta irregular del trabajador que, por su trascendencia o reiteración, entrañen riesgo de importancia para el prestigio de la función o el desarrollo del servicio.
- n) Las acciones u omisiones dirigidas a eludir el sistema de control de horarios, o a encubrir los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

1.3.- Se considerarán como faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de su función.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Ayuntamiento o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

1.4.- Constituye abandono de Servicio la dejación de las tareas propias del puesto de trabajo de manera persistente y continuada. También lo será la omisión absoluta de los deberes que el cargo impone al trabajador.

1.5.- La ausencia injustificada del Servicio cuando, por sus circunstancias y la intencionalidad que pudiera presumirse, no implique el supuesto previsto en el número anterior, constituirá falta grave.

1.6.- La negligencia y el incumplimiento del deber de prestación del trabajo, se considerará como falta grave o leve, según el riesgo o daño generado para el servicio con la actitud del trabajador.

1.7.- La infracción del deber del sigilo y la violación del secreto profesional en los asuntos que el trabajador conozca por razón del cargo, se calificarán como falta grave o leve, según la situación preminente del trabajador inculpaado y las consecuencias del riesgo o daño para el interés público y el de los particulares afectados.

1.8.- Para graduar las faltas y las sanciones, se tendrán en cuenta, además de lo que objetivamente se haya cometido u omitido, la intencionalidad, la proporcionalidad, la perturbación de los servicios, los daños producidos, la reincidencia y el grado de participación en comisión u omisión.

2.- Sanciones disciplinarias.- Las sanciones que se podrán imponer por las faltas enumeradas en el punto 1, anterior, serán las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Deducción proporcional de retribuciones.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo comprendido entre quince días y dos años.

d) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo comprendido entre dos años y un día y seis años.

e) Despido.

2.1.- La sanción de despido, se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores y únicamente podrá imponer por faltas muy graves.

2.2.- La suspensión de empleo y sueldo por periodos comprendidos entre dos años y un día y seis años, sólo podrá imponerse por faltas calificadas de muy graves, y entre quince días y dos años por las faltas graves.

2.3.- Las faltas leves, solamente podrán ser corregidas con las sanciones de amonestación y deducción proporcional de retribuciones.

2.4.- Las faltas de puntualidad y las de asistencia, cuando constituyan faltas leves, se sancionarán con la pérdida proporcional de las retribuciones.

En la deducción proporcional de las retribuciones se tomará como base la totalidad de remuneraciones integras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tuviere obligación de cumplir de media cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido.

3.- Procedimiento sancionador: El procedimiento para la iniciación, desarrollo y resolución de expediente disciplinario al personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega, seguirá los mismos trámites que el establecido para el personal funcionario, respetando, en todo caso, el contenido del art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, y las particularidades siguientes:

3.1.- No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto.

3.2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpaado que deberá evacuarse en todo caso.

3.3.- Cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la condición de Delegado Sindical, Delegado de Personal o cargo electivo a nivel autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Personal o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

4.- Juez Instructor y Secretario.- El órgano que incoe el expediente disciplinario, nombrará a un Juez Instructor, de entre los miembros electos de la Corporación. Asimismo, a un Secretario, de entre el personal municipal.

5.- Personas responsables.- Serán responsables de las faltas que cometieren, los trabajadores en activo que presten servicios en el Ayuntamiento.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas de carácter muy grave, cuando se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y, por ello, se les aplicará el régimen disciplinario del presente Convenio.

5.1.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria al trabajador, una vez cese la relación laboral con este Ayuntamiento, y siempre que los actos origen de la responsabilidad sean posteriores a mencionado cese.

5.2.- El cese de relación laboral entre el trabajador y el Ayuntamiento no liberará de la responsabilidad civil o penal por faltas cometidas durante el tiempo en que existió aquella.

6.- Órgano competente.- El órgano competente para la incoación de expediente disciplinario, será el Alcalde-Presidente o, en todo caso, el miembro de la Corporación en quien delegue aquél, y que ostente la Jefatura directa del personal.

6.1.- Para la imposición de sanciones, será competente el Alcalde-Presidente, salvo para la consistente en la separación del servicio o el despido laboral, cuya competencia corresponde al Pleno de la Corporación.

7.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción.- La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistia.

7.1.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Las cantidades referentes a las cuestiones sociales, tales como Fondo de Acción Socio-Cultural, Préstamos de Vivienda, Anticipo y Subvenciones, se han calculado en base a las fijadas para los funcionarios del Ayuntamiento, y estableciéndose, en su caso, las cantidades proporcionales que correspondieran al personal laboral, al objeto de una equiparación definitiva.

Segunda.- De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 38 y 40 del presente Convenio, el personal laboral percibirá una retribución global idéntica al personal funcionario y, en su consecuencia, se fijará un incentivo de productividad por la misma cuantía y criterios que los señalados en el Acuerdo Corporación-Funcionarios, que se incluirá en el complemento salarial.

Tercera.- Las diversas categorías que, según los puestos de trabajo, corresponden al personal laboral, será igual a las especificadas en el catálogo de puestos de trabajo aprobado por la Corporación, para el personal funcionario, respetando en todo caso, las subcategorías a que hubiere lugar con respecto a los Oficiales, Peones y Músicos, y que se encontraban incluidas en el Convenio Colectivo 1.986-87.

Cuarta.- Para la Oferta de Empleo Público de 1.989, la Corporación se compromete a equiparar definitivamente las categorías existentes en la Plantilla de Personal Laboral a las que figuran en la de Personal Funcionario, referentes a Oficiales de Oficios, Ayudantes y Operarios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- En aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera, el personal que, por haber sido contratado con anterioridad a la firma del presente Convenio, tuviere una categoría genérica en su contrato, pasará a ostentar la categoría propia de su puesto, sin que por ello sufriera perjuicio en sus retribuciones, que serán en todo momento respetadas, garantizándose los incrementos fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Segunda.- La Sección Séptima, Artículo 42, del presente Convenio Colectivo, modifica el Artículo 8 del vigente para los años 1.986-87, referente al Régimen Disciplinario. Hasta tanto se proceda a la firma del presente Convenio y su ratificación por el Ministerio de Trabajo, los expedientes disciplinarios que se incoen hasta tal fecha, continuarán rigiéndose por el antiguo Artículo 8, sin perjuicio de que, una vez en vigor el nuevo Convenio, se aplique el principio de retroactividad de la norma más beneficiosa.

DISPOSICION FINAL.

Las retribuciones del personal laboral para 1.988, que se detallan en el Anexo IV del presente Convenio, lo son como consecuencia del cumplimiento de lo preceptuado en el párrafo 2 de la Disposición Final del Convenio Colectivo correspondiente a los años 1.986-87, sobre equiparación definitiva entre el personal funcionario y personal laboral.

A N E X O . I

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo:

OBRAS, JARDINES, CEMENTERIO Y CARPINTERIA:

- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad al año con puntera, en función de su deterioro.
- Dos trajes azules al año, compuesto de pantalón y chaquetilla en función de su deterioro.
- El casco homologado en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua al año, en función de su deterioro.
- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes en función de su deterioro.

ELECTRICISTAS.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Dos equipos al año compuestos de pantalón y chaquetilla azules, en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad al año en función de su deterioro.

LIMPIEZA.

Conductores

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de botas de cuero al año en función de su deterioro.
- Dos camisas al año.
- Dos trajes de verano al año, compuesto de chaquetilla y pantalón en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua al año en función de su deterioro.

Operarios de limpieza viaria.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua al año en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Dos camisas al año.
- Dos trajes compuestos de chaquetilla y pantalón en función de su deterioro.
- Un par de botas al año en función de su deterioro.

Mujeres de Limpieza.

- Dos batas al año y guantes (en función de su deterioro).

Revisores de Contadores.

- Un anorak de invierno, cada dos años.
- Un par de zapatos al año.

Recogida de residuos sólidos urbanos.

- Un traje de agua fino, en función de su deterioro.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de guantes de goma en función de su deterioro.
- Dos trajes al año, compuestos de pantalón y chaquetilla, en función de su deterioro.
- Un par de botas de lona al año en función de su deterioro.

SERVICIO DE AGUAS

- Un anorak de invierno, cada dos años.
- Dos trajes azules al año compuestos de pantalón y chaquetilla en función de su deterioro.
- Una par de guantes en función de su deterioro.
- El casco homologado en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua al año en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad al año en función de su deterioro.

DEPURADORA

- Dos chaquetillas y dos pantalones blancos en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad al año en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un anorak cada dos años.
- Un traje de agua en función de su deterioro.

SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS

Este servicio, utilizará trajes especiales, cuyo estudio está realizando el jefe del mismo.

NOTIFICADORES Y CONSERJES.

- Una placa de identificación.
- Un traje al año, compuesto de pantalón y chaquetilla.
- Un par de camisas al año.
- Un jersey al año.
- Una corbata negra al año.
- Un impermeable, en función de su deterioro (notificador).
- Un par de zapatos al año en función de su deterioro.

A los Conserjes de Escuela y del Palacio Municipal, se les proveerá del equipo anteriormente citado, excepto el impermeable al igual que los Conserjes de la Plaza de Abastos, si bien en estos últimos, se sustituirá la chaquetilla del traje, por un jersey de color gris con hombreras.

BANDA MUNICIPAL DE MUSICA

Un uniforme completo, en función de su deterioro, compuesto de:

- Una Chaquetilla y un Pantalón.
- Una Gorra.
- Dos Camisas.
- Una Corbata negra.
- Dos pares de Calcetines negros.
- Un par de Zapatos negros.

MERCADO NACIONAL DE GANADOS:

Operarios:

- Dos buzos de color verde al año.
- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de color verde al año en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme, del correspondiente escudo del Ayuntamiento, que obligatoriamente deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje, o en el lado superior izquierdo del jersey, mono u otra prenda que corresponda.

A N E X O . I I

CALCULO DEL VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA

El precio de la hora extraordinaria tendrá las tres modalidades siguientes y se calculará mediante el siguiente procedimiento:

a) Valor hora extraordinaria normal:

$$\frac{\text{Salario bruto anual} \times 1,5}{\text{no horas jornada anual}}$$

b) Valor hora extraordinaria en sábado, festivo o nocturna:

$$\frac{\text{Salario bruto anual} \times 2}{\text{no horas jornada anual}}$$

c) Valor hora extraordinaria en sábado o festivo, y nocturna:

$\frac{\text{Salario bruto anual} \times 3}{\text{no horas jornada anual}}$

ANEXO - III

HORARIO VIGENTE PARA EL AÑO 1.988.

PALACIO Y TALLERES MUNICIPALES:

De Lunes a Viernes:

Enero a Junio y Octubre a Diciembre: de 7,50 a 15,00 horas.
 Julio, Agosto y Septiembre: de 7,50 a 14,30 horas.

BOMBEROS:

De Lunes a Viernes:

Mañana: de 8,00 a 12,00 horas.
 Tarde: de 14,00 a 17,00 horas.

CEMENTERIO:

De Lunes a Viernes:

De Enero a Junio y de Octubre a Diciembre inclusive:

Mañana: de 9,00 a 13,00 horas.
 Tarde: de 15,00 a 18,00 horas.

De Julio a Septiembre inclusive:

Mañana: de 9,00 a 13,00 horas.
 Tarde: de 16,00 a 19,00 horas.

LIMPIEZA:

Recogida:

Diurna: de Lunes a Sábado: de 6,00 a 11,45 horas.
 Nocturna: de Domingo a Viernes: de 23,00 a 4,45 horas.

Limpieza Viaria:

De Enero a Junio y de Octubre a Diciembre:

Mañana: de 8,00 a 12,00 horas (Lunes a Viernes).
 Tarde: de 14,00 a 16,30 horas (Lunes a Viernes).
 Sábados alternos: de 8,00 a 13,00 horas.

De Julio a Septiembre: de 6 a 12,30 horas (Lunes a Viernes)
 Sábado alternos de 6,00 a 11,00 horas

JARDINES:

Jardineros: de Lunes a Viernes.

De Enero a Junio y Octubre a Diciembre: de 7,50 a 15 horas.
 De Julio a Septiembre: de 6,50 a 13,30 horas.

Guardas:

De Enero a Junio y de Octubre a Diciembre:
 Mañana: de 10,00 a 13,00 horas.
 Tarde: de 14,00 a 18,30 horas.

De Julio a Septiembre: Mañana: de 10,00 a 13,00 horas.
 Tarde: de 16,00 a 20,30 horas.

Tal horario, lo será de Lunes a Viernes, a turnos de mañana y tarde. Los sábados y domingos existirá un turno único de horario completo.

PISCINA MUNICIPAL:

Todo el año, trabajo a turnos:

- De lunes a sábado, de 7 a 15 y de 15 a 22 horas.
- Domingos, de 7 a 15 horas.

El personal que presta servicios en esta dependencia, dispone de un calendario anual de turnos, a efectos de garantizar el que no superen el total de horas anuales.

BANDA MUNICIPAL DE MUSICA:

El horario de trabajo es durante todo el año: martes, miércoles, jueves, viernes, de 20 a 22 horas y domingo concierto de 12 a 14 horas.

MERCADO NACIONAL DE GANADOS:

Dado que en esta dependencia, el personal laboral lo es contratado a tiempo parcial, el horario del mismo, será el que se detalla en los respectivos contratos.

DEPURADORA:

Se fija un horario a tres turnos, de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas. En tal horario se garantizará el sistema de descansos establecido legalmente, así como no rebasar citado personal el número de horas anuales fijadas en el presente convenio.

REVISION DE HORARIOS: Cuando por las necesidades de los Servicios, y de acuerdo con la organización de los mismos, fuere necesario modificar algunos de los horarios establecidos en el presente Anexo, se precisará informe previo del Comité de Personal, si bien tal competencia lo es de la Alcaldía y respetando en todo momento el máximo de horas que figura en la jornada anual.

ANEXO IV TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

CATEGORIA PROFESIONAL	SUBCATEGORIA Y PUESTO DE TRABAJO	Sueldo Base Pagas Extras	Complemento Salarial	TOTAL Sueldo Anual
Técnico Superior.	Jefe de Servicio	1.560.748	1.217.173	2.777.921
"	Adjunto Jefe Servicio	"	965.883	2.526.631
"	Jefe Sección	"	809.048	2.369.796
"	Adjunto Jefe Sección	"	720.404	2.281.152
"	Jefe Negociado	"	546.821	2.107.569
Técnico Medio.	Adjunto Jefe de Servicio	1.324.666	1.016.988	2.341.654
"	Jefe de Sección	"	777.816	2.102.482
"	Asistente Social	"	424.224	1.748.890
Técnico Auxiliar.	Delineante	987.420	369.984	1.384.404
"	Adjunto Jefe Sección	"	667.988	1.655.408
"	Jefe Negociado	"	509.802	1.497.222
"	Administrativo	"	369.984	1.384.404
"	Programador C.P.D.	"	642.312 *	1.629.732
Encargado Operador	Encargado Operador CPD	807.408	576.990	1.384.398
Oficial 1a	Bombero	"	407.814 *	1.215.222
Oficial 1a	Oficial	"	446.427	1.253.835
Oficial 2a	Oficial	"	420.890	1.228.298
Oficial 1a	Oficial	"	414.360	1.221.768
Auxiliar	Conductor	"	420.890	1.228.298
Sepulturero	Auxiliar Administrativo	"	407.830 *	1.215.238
Jardinero	Sepulturero	"	393.703	1.201.111
	Jardinero	"	393.703	1.201.111
Oficial 3a	Oficial 3a	737.072	423.816	1.160.888
Peón Ordin.	Revisor	"	413.664	1.150.736
Peón Ordin.	Cobrador	"	413.664	1.150.736
Peón Ordin.	Ordenanza	"	396.483	1.133.555
Peón Ordin.	Peón Ordinario	"	396.483	1.133.555
Peón Espec.	Peón Especial	"	414.360	1.151.432
Músico	Músico 1a	441.476		441.476
Músico	Músico 2a	386.288		386.288
Músico	Músico 3a	331.100		331.100

* Las categorías de Programador y Operador del C.P.D. y, en su caso, los Auxiliares Administrativos, verán incrementado su Complemento Salarial por el manejo de ordenadores, en las mismas condiciones que el personal funcionario y con las cuantías que se detallan, cuando se devengue el cien por cien.

Programador C.P.D.	15.848 Ptas.
Operador C.P.D.	13.050 Ptas.
Auxiliar Monitor de Equipos	10.255 Ptas.

Las cantidades que se especifican, serán reducidas en un 20 por 100 durante los seis primeros meses de trabajo y aumentadas en un 40 por 100 para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios durante más de cinco años en dicho puesto.

ANEXO V

PRECIO MENSUAL DE CADA TRIENIO

Técnico Superior	4.278 Pts.
Técnico Medio	3.243 Pts.
Técnico Auxiliar	2.567 Pts.
Encargado	1.713 Pts.
Operador	"
Oficial 1a y 2a	"
Auxiliar	"
Sepulturero	"
Jardinero	"
Oficial 3a	1.284 Pts.
Peon	"

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camargo

Sección I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1: Ambito de aplicación temporal:

Las estipulaciones del presente convenio afectan a todos los trabajadores con relación jurídico laboral que presten servicios en el Ayuntamiento de Camargo.

Art. 2: Ambito de aplicación temporal:

El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1988.

Art. 3: Denuncia del convenio:

Este convenio se considerará denunciado automáticamente dos (2) meses antes de la finalización de su vigencia.

Art. 4: Vigilancia e interpretación del acuerdo:

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del acuerdo serán resueltas conjuntamente entre representantes de la Corporación y Delegados de personal del Ayuntamiento. A tal fin se creará una Comisión de seguimiento formada por dos (2) miembros de la Corporación y dos (2) Delegados del personal.

Art. 5: Jornada de trabajo:

Se establece una jornada de trabajo para el personal de oficinas de 1622,75 horas para el año 1988 y un descanso de 15 minutos que se computará como trabajo efectivo.

Se establece una jornada de trabajo de 1784 horas efectivas de trabajo para el año 1988, para el personal encargado de obras, mantenimiento y servicios.

Sección II: CONCEPTOS SALARIALES

Art. 6: Salario:

Integran el salario los conceptos que se indican a continuación:

- * Salario base
- * Trienios
- * Pagas extraordinarias
- * Complemento salarial
- * Horas extraordinarias

Art. 7: Salario base:

Serán los establecidos en el anexo I según las categorías de los distintos trabajadores.

Art. 8: Antigüedad:

Se percibirá en concepto de antigüedad, trienios por los valores establecidos en el anexo I.

Art. 9: Pagas extraordinarias:

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán al año dos (2) gratificaciones extraordinarias de 30 días (sueldo base + antigüedad), cada una de ellas que serán abonadas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, según las cantidades establecidas en el anexo I.

Art. 10: Pluses específicos:

Pluses específicos del puesto de trabajo: a los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles una bonificación del 20 % sobre su salario base. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o menos, el plus será del 10 %

Plus de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 21 horas y las 07 horas (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza), tendrán una bonificación equivalente al 25 % del sueldo base.

Plus de distancia y salida: aquellos trabajadores que de acuerdo con el Ayuntamiento utilicen su vehículo particular para realizar su trabajo percibirán 17 pts. por Km.

Art. 11: Horas extraordinarias:

La realización de horas extraordinarias se ajustará a las limitaciones que señala la Ley y se harán sólo en circunstancias extraordinarias considerando esto como una medida de fomento del empleo.

Si por necesidades de los servicios denominados básicos, se tuviera que hacer exceso de jornada, serán compensadas estas horas en proporción igual a las horas trabajadas.

Se fija una cantidad en el complemento salarial como plus específico para aquellos puestos de trabajo llamados básicos por los excesos de jornada según se establece en el anexo II.

Sección III: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 12: Vacaciones:

Todos los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días o a la parte proporcional en caso de no haber trabajado durante todo el año natural para el Ayuntamiento.

La vacación anual podrá disfrutarse en un sólo período o en dos de 15 días a elección del trabajador, siempre y cuando estén de acuerdo las dos partes.

Art. 13: Permisos y licencias:

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias:

- a) Los trabajadores que hayan cumplido al menos un (1) año de servicio efectivo podrán solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a 3 meses cada dos (2) años.
- b) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres (3) días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - * El parentesco de consanguinidad hasta el 2º grado comprende: en línea recta ascendente: padres y abuelos, en línea recta descendente, hijos y nietos y en línea colateral, hermanos.
 - * El parentesco de afinidad hasta el 2º grado de afinidad comprende: cónyuge propio, cónyuges de los hijos y nietos y los de los padres, abuelos y hermanos políticos
- d) Un (1) día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- e) Un (1) día por matrimonio de padres, hermanos, hijos.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos (2) fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en media hora.
- h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de 10 días al año, no retribuidos.
- i) Fiestas específicas del Ayuntamiento de Camargo: 24 de Junio (San Juan); 16 de Julio (V. del Carmen).
- j) Por maternidad de la mujer trabajadora, una duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Art. 14: Suspensión del contrato de trabajo:

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral de este Ayuntamiento tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación del servicio.
- Ejercicio de cargo público o sindical representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art.15: Excedencia voluntaria y forzosa:

1.- La excedencia voluntaria podrá ser disfrutada por los trabajadores con un año, al menos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3.- La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Sección IV: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art.16: Declaración de principios:

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que existan en cada caso.

Art.17: Comité de Higiene y Seguridad:

Se creará el Comité de Higiene y seguridad que tendrá la composición, competencia y funciones que le señale la legislación vigente. Los acuerdos tomados por el mismo serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Este Comité estará compuesto por dos miembros de la Corporación y dos delegados de personal.

Art.18: Asistencia jurídica:

La empresa a través de sus servicios jurídicos garantizará la asistencia a todos los trabajadores que la precisen por razón del conflicto con terceros derivados del servicio.

Art.19: Reconocimiento médico:

Los reconocimientos médicos se realizarán por la Mutua o quien tenga los servicios contratados por el Ayuntamiento:

- Una vez al año obligatoriamente a todo el personal.
- Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por el puesto de trabajo que desempeñe.
- A todos los trabajadores con más de tres meses de baja por enfermedad, antes de su incorporación a su puesto de trabajo.
- A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- Si, excepcionalmente, la revisión médica se realiza fuera de las horas de trabajo, el tiempo invertido será retribuido o compensado como horas normales.

Art.20: Consulta médica:

Cuando el personal laboral afectado por este Convenio tenga necesidad de asistir en horas laborales a consulta médica deberá presentar el Jefe o Encargado del Servicio correspondiente un justificante que lo acredite, siendo a cargo del Ayuntamiento el tiempo utilizado para la citada consulta médica.

Art.21: Ropas de trabajo y elementos de Higiene y Seguridad:

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores de los distintos servicios la ropa adecuada para el desempeño de sus fun-

ciones. Esta consistirá como mínimo en lo especificado a continuación:

Servicio de limpieza

- * Un anorak de invierno cada dos años.
- * Un impermeable en función de su deterioro.
- * Un par de botas de goma al año.
- * Un par de botas de lona al año.
- * Un par de guantes en función de su deterioro.
- * Dos trajes de pantalón y chaqueta de mahón al año.

Servicio de obras.

- * Un traje de aguas al año.
- * Un par de botas de goma al año.
- * Un par de guantes, según su deterioro.
- * Dos monos azules o trajes de pantalón y chaqueta de mahón según su deterioro.
- * Dos pares de botas de lona.
- * Un anorak de invierno cada dos años.
- * Un casco homologado.

Deberá mantenerse un retén de vestuario en cada departamento para casos justificados de deterioro por razones del servicio.

Al personal de nuevo ingreso se le hará entrega del vestuario.

El vestuario de verano, se entregará antes del 30 de Abril y el de invierno, antes del 1 de Septiembre.

Sección V: JUBILACIONES; INDEMNIZACIONES

Art.22: Jubilación forzosa:

La capacidad para trabajar así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrán el límite máximo que marque el Gobierno, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo la edad máxima será de 65 años sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social.

Art.23: Indemnizaciones en caso de invalidez derivada de enfermedad común:

Los trabajadores que cesen en el servicio activo por incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común, percibirán las siguientes cantidades, por una sola vez, en concepto de ayuda económica:

- Para los caso de incapacidad permanente total:
10.000 pts. por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 60.000 pts.
- Para los casos de incapacidad permanente absoluta:
15.000 pts. por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 60.000 pts.

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

Art.24: Indemnizaciones por invalidez permanente derivada de accidente o muerte:

El Ayuntamiento estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos, para que perciban las cantidades siguientes, en los casos que se expresan a continuación:

- Seguro colectivo de Vida:**
- * Fallecimiento debido a causa natural..... 1.250.000.-
 - * Fallecimiento por accidente (no circulación) 2.250.000.-
 - * Fallecimiento por accidente de circulación.. 3.500.000.-
 - * Invalidez Absoluta y Permanente..... 1.250.000.-

Seguro colectivo de accidentes:
La cobertura está limitada exclusivamente a los accidentes de trabajo:

- * Invalidez Absoluta y Permanente..... 1.250.000.-
- * Invalidez Parcial y Permanente: el tanto por ciento sobre dicho capital de 1.250.000.-pts. que corresponda a la pérdida o mutilación sufrida.

Sección VI: BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Art.25: Complemento de salario por I.L.T.:

El Ayuntamiento complementará a los trabajadores que se encuentren en esta situación, cualquiera que sea la causa, hasta el 100 % del salario real, incluidos los pluses específicos.

Art.26: Subvenciones:

Se concederán 5.000,- pesetas a los trabajadores laborales que necesiten gafas o lentes de contacto por primera vez previa presentación del certificado y en caso de rotura por accidente de trabajo se pagará la totalidad del importe.

Art.27: Ayuda a subnormales:

Todo trabajador que tenga hijos subnormales percibirá una ayuda de diez mil quinientas pesetas (10.500.-) mensuales por cada hijo que se encuentre en esta situación, siempre que esté a su cargo y hasta los 18 años, siendo compatible esta ayuda con la que pueda percibir del Estado.

Art.28: Hijos minusválidos:

El Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos minusválidos para que éstos puedan asistir gratuitamente a centros especiales.

Sección VII: DERECHOS SINDICALES

Art.29: Derechos de los trabajadores:

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1.- Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo, mediante preaviso de veinticuatro (24) horas a la dirección del centro o servicio. Podrán ser convocadas por: Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 40 % del total de la plantilla afecta a este convenio. Al no poderse reunir simultáneamente, en determinados casos, la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

2.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical de la central a la que estén afiliados.

Art.30: Garantías sindicales:

El Ayuntamiento se compromete a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva.

*Delegado de personal y comités de empresa: Los Delegados de Personal así como los Comités de Empresa son los órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales de la empresa, control y gestiones varias les vinieran reconocidas en la legislación vigente así como las que recoja el presente convenio y convenios colectivos sucesivos. En cuanto a las veinte (20) horas mensuales retribuidas a que tienen derecho dichos delegados o comités para sus funciones de representación de los trabajadores, constituirá parte de las mismas las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero no las relativas a cuantas reuniones se convoquen por el Ayuntamiento.

*Secciones sindicales: los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa con las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, la empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la sección sindical a la que pertenezca; en caso de no estar afiliado se entregará al comité o delegados de personal.

2.- Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las comunicaciones de su centro sindical; dispondrán de un tablón de anuncios y podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción del proceso productivo.

3.- El Ayuntamiento permitirá reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una sección sindical podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades, el Ayuntamiento facilitará locales donde se celebren estas reuniones.

*Participación: El Ayuntamiento de Camargo tendrá obligación de facilitar a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, información precisa sobre la situación y la marcha general del mismo -en lo que afecte a los trabajadores-, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial real.

Sección VIII: CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art.31: Clasificación profesional:

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.32: Objeto de la clasificación profesional:

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen. Se creará una Comisión de clasificación profesional, paritaria y estable.

Art.33: Estudio de la clasificación profesional:

La Comisión de clasificación tendrá la competencia para estudiar las categorías profesionales actualmente existentes, sus denominaciones y contenidos funcionales.

Art.34: Clasificación/Reclasificación:

La clasificación o reclasificación será realizada por la Comisión de Personal con el informe preceptivo de la Comisión de clasificación antes citada.

Art.35: Modificaciones:

Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento salarial que se establezcan en los sucesivos Convenios Colectivos.

Los efectos económicos derivados de la nueva clasificación profesional se retrotraerán a la fecha de la reclamación.

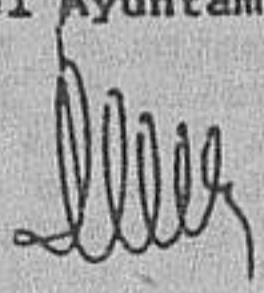
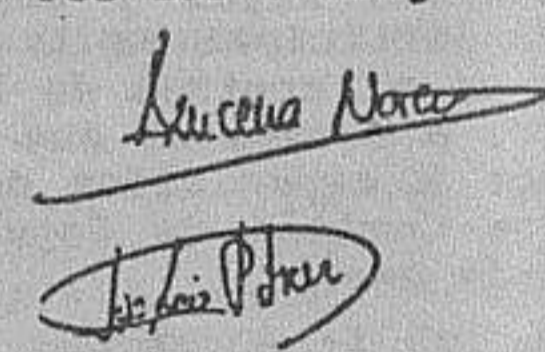
Art.36: Grupos profesionales:

Se establecen los grupos profesionales que se determinan en el anexo III del presente convenio.

Dentro de cada grupo profesional existirán tantos subgrupos como sean necesarios y, dentro de éstos, tantas categorías profesionales como se requieran, en función del tipo de especialización de los servicios que se presten, sin que en ningún caso se confunda la categoría profesional con el puesto de trabajo.

Por el Ayuntamiento,

Por los trabajadores,

ANEXO I

No Orden	Grupo	PUESTO DE TRABAJO	RETRIBUCIONES BASICAS				
			SALARIO BASE	TRIENIOS 14 mens.	PAGAS EXTRAS	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
1	A	Ingeniero Superior	1.337.784	4.278	222.964	1.159.252	2.720.000
2	A	Bibliotecaria	1.337.784	4.278	222.964	666.968	2.227.716
3	B	Asistente Social	1.135.428	3.423	189.238	607.662	1.932.328
4	B	Ag. Desarrollo Local	1.135.428	3.423	189.238	607.662	1.932.328
5	C	Delineante	846.360	2.567	141.060	514.616	1.502.036
6	D	Adjunto Secretario	692.064	1.713	115.344	642.592	1.450.000
7	D	Aux. Administrativo	692.064	1.713	115.344	526.899	1.334.307
8	D	Capataz	692.064	1.713	115.344	608.595	1.416.003
9	D	Oficial 1ª	692.064	1.713	115.344	581.355	1.388.763
10	D	Oficial 2ª	692.064	1.713	115.344	554.139	1.361.547
11	D	Oficial 3ª	692.064	1.713	115.344	526.899	1.334.307
12	E	Notificador	631.776	1.284	105.296	412.928	1.150.000
13	E	Peón Especialista	631.776	1.284	105.296	412.928	1.150.000
14	E	Peón	631.776	1.284	105.296	390.210	1.127.282
15	E	Limpiadora	631.776	1.284	105.296	390.210	1.127.282
16	E	Barrendero	631.776	1.284	105.296	390.210	1.127.282

ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTO POR DEDICACION * REALIZACION DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA NORMAL		
CATEGORIA	ANUAL	MENSUAL (12 mensualidades)
Chófer de camión Oficial 1ª.	41.600	3.467
Oficial 1ª Albañil	41.600	3.467
Peones	40.000	3.333

* Sólo para servicios básicos.

ANEXO III

GRUPO	DENOMINACION
<u>E</u>	Peón Ayudante Peón Especialista Conserje-Ordenanza Limpiadora Telefonista Ayudante de Oficios Notificador
<u>D</u>	Oficial 3ª de Oficios Auxiliar de Biblioteca Auxiliar Administrativo Oficial 2ª de Oficios Oficial de Mantenimiento Vigilante de Obras Oficial 1ª de Oficios Vigilante Jurado de Seguridad Práctico de Topografía Capataz de Obras
<u>C</u>	Administrativo Técnico Auxiliar Delineante
<u>B</u>	Ingeniero Técnico Arquitecto Técnico Asistente Social Titulados de Grado Medio o equivalente en titulación.
<u>A</u>	Titulado Superior

DEFINICIONES:

Titulado Superior: Es el trabajador que, estando en posesión del título académico correspondiente, expedido por una facultad o Escuela Técnica Superior, realiza las funciones propias de su titulación.

Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Asistente Social, Titulados de Grado Medio o equivalente en titulación: Es el trabajador que, estando en posesión del título académico correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Delineante Superior: Es el auxiliar técnico que, bajo las órdenes directas de un facultativo, Ingeniero o Arquitecto, realiza el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio. Ha de poder realizar planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno; asimismo podrán serle encomendados los trabajos complementarios que sean precisos para la preparación de los presupuestos de obras.

Técnico Auxiliar: Es el trabajador que, con titulación de FP2 o equivalente, realiza trabajos de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para las operaciones anteriores, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

Administrativo: Es el trabajador que, con estudios a nivel de Bachiller Superior o FP2, realiza funciones administrativas, para lo que deberá poseer conocimientos de contabilidad general y pública, sistema fiscal, nociones de estadística, organización del Estado y Administración Autónoma, técnicas de simplificación del trabajo administrativo, nociones de derecho administrativo laboral, mediciones, valoraciones y seguros sociales.

Capataz de Obras: Es el trabajador que, con conocimiento completo de obras o trabajos a realizar, tiene a su cargo el mando directo del personal obrero.

Oficial 1ª de Oficios: Es el trabajador especializado que realiza

sus cometidos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los que sean trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y destreza.

Se encuentran encuadradas todas las especialidades (mecánico electricista, albañil, conductor, aguas, ayudante de maquinista etc...)

En la medida de los conocimientos que posea, ajenos a su especialidad, contribuirá a la realización de las operaciones precisas para el mantenimiento del centro y sus instalaciones.

Vigilante de Obras: Es el trabajador que, con conocimientos elementales de construcción, realiza la vigilancia y control de unidades de obra concretas, bajo la instrucción de sus superiores.

Oficial de mantenimiento:

Oficial 2ª de Oficios: Es el trabajador que, con conocimientos teórico-práctico del oficio y entendimiento de planos, equipos de diversa índole y, en general, todo cuanto se relaciona con su función, realiza trabajos propios del mismo, con rendimiento, calidad y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Biblioteca: Es el trabajador encargado de funciones que consistan en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos, fichas, transcripciones, etc. Deberán poseer los conocimientos prácticos de mecanografía y taquigrafía adecuados a las actividades que normalmente desarrollen.

Oficial 3ª de Oficios: Es el trabajador con conocimientos generales del oficio (mecánico, electricista, albañil, carpintero, fontanero, fotógrafo, aguas, marinero, marinero de draga, etc...), que sabe interpretar planos y croquis, auxiliar a los oficiales de primero y segunda y en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo realizar aisladamente los de escasa trascendencia o elementales de su oficio, exigiéndoles en dichas labores rendimiento adecuado y correcto en su calidad y cuantía.

Notificador:

Ayudante de Oficios: Es el trabajador que, dentro de su ámbito de trabajo (mecánico, electricista, albañil, carpintero, fotógrafo, aguas, manipulador, etc...), y con conocimientos generales del oficio, auxilia a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, o efectúan aisladamente otros de menor importancia, bajo la dirección de los oficiales.

Telefonista: Es el trabajador que está al cuidado de una central telefónica.

Limpiador/a: Trabajador/a que realiza los servicios de limpieza y aseo de los locales y menaje.

Conserje-Ordenanza: Es el trabajador cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las unidades administrativas, hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia, así como trabajos secundarios de análoga naturaleza y el de informe y orientación a visitantes.

Peón Especialista: Es el trabajador encargado de ejecutar labores que, sin constituir oficio, requieran para su ejecución, aparte del esfuerzo físico, conocimientos prácticos especiales (segadores, podadores, recogedores de frutas, limpieza de ganado, mantenimiento, etc...).

Peón Ayudante: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años y de nuevo ingreso encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominante se requiera la aportación de esfuerzo físico.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de Cántabra de Matricería sociedad anónima. (CANDEMAT, S.A.)

Artículo 1º 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.

Artículo 2º AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que tiene la empresa en la actualidad en el Polígono la Cerrada (Maliaño).

Artículo 3º AMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los

trabajadores integrados en la plantilla.

Quedan excluidos del Convenio, a los solos efectos económicos, los cargos directivos y todo aquel personal que, expresamente, hayan pactado o pacten en un futuro acuerdos de carácter privado con la dirección.

Artículo 42 VIGENCIA

La duración y vigencia del presente Convenio será de un año, comprendiendo el periodo que va desde el 01.01.88 al 31.12.88, ambos días inclusive.

Artículo 59 DENUNCIA

Este Convenio se considera 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 diciembre de 1.988.

Artículo 62 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 "AD PERSONAM".

Artículo 72 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 19 de este convenio.

Artículo 80 ANTIGÜEDAD

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

Artículo 92 COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

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

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

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

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

Artículo 102 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 o sueldos base de este Convenio, más la antigüedad.

Artículo 112 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, tomando para su cálculo los salarios o sueldos base de este Convenio más la antigüedad.

Artículo 120 HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

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

Cuando las necesidades extraordinarias de trabajo tuvieran una duración superior a cuatro 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 un recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

La forma del cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

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

Artículo 132 PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a razón de 12 R/km.

Artículo 142 TRABAJO NOCTURNO

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base de este convenio.

Artículo 152 PRIMA

Continúan en vigor y en la misma filosofía, los actuales sistemas de primas de carácter individual establecidos en la Empresa habiéndose actualizado las percepciones R/hora correspondientes a cada categoría conforme se refleja en el anexo 29 del presente convenio.

Artículo 162 VIAJES Y DIETAS

Todo trabajador que por necesidad de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario la compensación de 2000 R diarias en días laborales y 3000 R en sábados y festivos.

Los gastos originados en el desplazamiento, comidas y alojamiento, se abonarán por parte de la Empresa, previo conocimiento de la misma y con debida justificación.

El alojamiento será en hoteles de 3 estrellas.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa autorice al trabajador a llevar coche propio, el precio a satisfacer por km. será de 25 R.

La media dieta se abonará a 900 R.

Artículo 172 AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS

Se concede, una subvención mensual de 5000 R por cada hijo disminuido físico, siendo requisito indispensable, que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 182 JORNADA LABORAL

La jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio será de 1816 horas anuales, de lunes a viernes, según calendario en el anexo 3.

Los trabajadores que presten servicios en jornada a turnos, disfrutarán de 15 minutos diarios en turnos de mañana y tarde y de 30 minutos en el turno de noche de descanso, tiempo que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 192 VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante un 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 su disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al salario base, antigüedad, media de prima conseguida en los tres últimos meses trabajados y demás complementos de carácter fijo que se vienen percibiendo en el momento del disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de julio y el 16 de septiembre, con carácter rotativo. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación no inferior a 2 meses.

Artículo 202 LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso justificado, 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 caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de hijos, padres, abuelos, hermanos, nietos y cónyuge.

- d) Dos días naturales por enfermedad grave de hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- g) Un día por fallecimiento de sobrinos y tíos.
- h) Siete días laborales por fallecimiento de cónyuge.
- i) En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos consanguíneos, un día.
- j) Un día por traslado de domicilio.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.
- m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.
- n) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta de un médico especialista de la Seguridad Social, previo aviso justificado y comprobante médico.

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

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), f), 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 km.: 1 día
- Desplazamiento entre 250 y 500 km.: 2 días
- Desplazamiento superior a 500 km.: 3 días

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor a 9 meses, tendrán derecho a una ausencia retribuida de una hora que, a su opción podrán dividir en dos fracciones.

Artículo 219 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 cuatro 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 tres días.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado por este artículo, será del 3%.
- Independientemente, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrán disfrutarse permisos, por tiempo inferior a una jornada.

Artículo 229 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 de dos años y no mayor a cinco.

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

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

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

Artículo 239 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.

Durante el transcurso de la vigencia del presente Convenio, los trabajadores eventuales cuya antigüedad en la empresa contada a partir del alta de su 1er. contrato sea de 3 años, pasarán a ostentar la condición de fijos en plantilla, reconociéndose dicha antigüedad.

Artículo 248 FORMACION PROFESIONAL

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

La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción de su actual plantilla.

Los permisos para exámenes serán siempre retribuidos.

Artículo 259 APRENDIZAJE DE ESPECIALISTA

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª será preceptivo que el especialista 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 y el Comité y, en su defecto de estos últimos, el Sindicato más representativo en la empresa.

En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado de Trabajo.

- Un Vocal designado por la Dirección y otro por el Comité o Sindicato más representativo.

Los especialistas que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de 1er. grado, así como el curso de Formación del P.P.O., ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

El especialista 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.

Artículo 269 PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

La empresa CANDEMAT, S.A. admite la conveniencia de considerar a los Sindicatos debidamente implantados en la empresa, como elementos para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la empresa. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse a un Sindicato, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perjudicar la actividad normal de la empresa, no podrá 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que sea distribuida a los trabajadores sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el proceso productivo. En los centros de trabajo de la empresa existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones.

Los Sindicatos que posean un 25% de representación en el Comité de Empresa, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical. Que tendrá las mismas competencias y garantías que un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 279 COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

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

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución 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 aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de Formación Profesional de la empresa.
 - d) Implantación de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
- Recibir copia escrita de los contratos que se realicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas

sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o 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 material 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 o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 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 lo pactado en el Convenio Colectivo.

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

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias recogidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días. Se reconoce al Comité, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o sindicales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales 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 al Comité de Empresa o Delegados Sindicales, podrá ser utilizado fuera del ámbito de la empresa o Sindicato para distintos fines de los que motivaron su entrega.

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

a) Aperturas de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical.

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

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto de lo establecido en el artículo 549 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir las publicaciones de interés laboral o social.

e) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus

funciones de representación. Las horas que cada miembro del Comité de Empresa tiene asignadas para el desempeño de sus funciones, podrán ser cedibles entre sus componentes.

Sin rebasar el máximo de horas establecido en este Convenio, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación o congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras Entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de negociación del Convenio Colectivo o por celebración de sesiones oficiales con la Dirección de la Empresa.

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

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical a la que pertenezca.

Artículo 289 INCORPORACION AL TRABAJO EN PERMISO DEL SERVICIO MILITAR

Los trabajadores en el Servicio Militar que tuvieran permisos igual o superior a siete días, podrán incorporarse al trabajo a petición propia. 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.

Artículo 299 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la empresa reconocerán una vez al año a todos los operarios de la empresa.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos semestralmente.

Artículo 309 PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCION

La empresa entregará al personal en el momento de su ingreso en la misma, dos prendas de trabajo y un par de botas de seguridad 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 Técnico de Seguridad e Higiene del 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.

Artículo 319 RECIBO DE SALARIOS

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

Artículo 329 RECIBO DE FINIQUITO

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

Artículo 339 COMISION MIXTA

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

Esta Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cuatro miembros en representación de la empresa y otros cuatro en representación del Comité de Empresa y podrá estar en representación del Comité de Empresa y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

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

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación, el Comité de Empresa o la Dirección.

Artículo 349 DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

La Empresa podrá descontar en nómina, a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centras Sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado de Personal o al miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente.

Artículo 359 NORMA SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto o que pueda disponerse en el futuro por normas legales de rango superior siempre y cuando sean de general aplicación.

Artículo 369 NORMAS SINDICALES

Las horas que cada miembro del Comité de Empresa disponga para el desempeño de sus funciones serán abonadas en cuanto a capítulo de primas o incentivos.

Artículo 379 PAGO DE ATRASOS

Las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos, por la aplicación del presente convenio, serán satisfechas, como máximo, treinta días después de la firma del mismo.

Asimismo, la reclasificación de primas y categorías será con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1988.

Como prueba de conformidad de cuanto antecede, se firma el presente Convenio Colectivo en Maliaño a 19 de julio de 1988.

ANEXO 19

TABLAS DE SALARIOS DURANTE EL AÑO 1988

<u>PERSONAL OBRERO</u>		<u>SALARIO BASE R/DIA</u>
Oficial de 1ª	2.526.-
Oficial de 2ª	2.453.-
Oficial de 3ª	2.376.-
Especialista	2.331.-
Peón	2.255.-
<u>PERSONAL TECNICO</u>		
Delante de 2ª	2.609.-
Calcedor	2.407.-
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>		
Aux. Administrativo	2.407.-

ANEXO 29

TABLA DE PRIMAS DURANTE EL AÑO 1988

<u>TIPO DE PRIMA</u>	<u>PTS/HORA Rendim. 100%</u>
I	52
A	76
B	92
C	104
D	128
E	144

ANEXO 39

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1988

Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables en el año 1988, serán los siguientes:

1 de enero	Año Nuevo
6 de enero	Epifanía del Señor
19 de marzo	San José
1 de abril	Viernes Santo
2 de junio	Corpus Christi
24 de junio	San Juan (Local)
16 de julio	N. S. del Carmen (Local)
25 de julio	Santiago Apóstol
15 de agosto	N. S. de la Asunción
15 de setiembre	N.S. Bien Aparecida (Prov.)
12 de octubre	Fiesta Nacional de España
1 de noviembre	Fiesta de Todos los Santos
5 de diciembre	Ajuste fiesta Inmaculada C.
6 de diciembre	Día de la Constitución

Día laborable, no recuperable, a efectos de ajuste de jornada laboral anual: 4 de abril.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad General Productos Cerámicos, sociedad anónima (PROCERSA)

En los locales de la Fábrica de Limpias, siendo las 13 horas del día 16 de Mayo de 1.988, se reúnen los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD GENERAL DE PRODUCTOS CERAMICOS "PROCERSA".

Integran esta Comisión Deliberadora los siguientes Señores:

REPRESENTANTES SOCIALES:

- * D. Ricardo Gil Gomez
- * D. Juan Manuel Gomez Perez
- * D. Enrique Aranguren Fernandez

REPRESENTANTES ECONOMICOS:

- * Dña. Mercedes Ortiz de Zarate
- * D. Jose Maria Cotera del Rio

Los representantes económicos y sociales acuerdan por mayoría establecer el siguiente Convenio Colectivo para el centro de trabajo de la Fábrica de Limpias, el cual consta de 17 artículos y 2 anexos.

CONVENIO COLECTIVO DE PROCERSA - LIMPIAS

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, al personal de la Fábrica de Limpias de la Empresa "PROCERSA".

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 01.01.1987, y tendrá una duración de dos años, hasta el 31.12.1988, revisándose automáticamente al concluir este plazo, quedando denunciado a partir del 30.09.1988.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

Se regirán por este Convenio, los trabajadores de la fábrica de Limpias a los que se refiere el Artículo 1º, cualquiera que fuera su categoría profesional, con las excepciones señaladas en la Ordenanza Laboral vigente.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estas situaciones estrictamente a la persona y durante el ámbito temporal del mismo.

Artículo 4º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las mejoras económicas que puedan establecerse en virtud de acuerdos, pactos o laudos de carácter de superior rango, se aplicarán siempre que consideradas en su conjunto, sean superiores al presente Convenio; de no ser así, quedarán compensadas y absorbidas.

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo queda establecida en 1.817 horas anuales.

Durante la época estival, la jornada de trabajo del personal administrativo será de 36 horas semanales, pero deberá quedar establecida una guardia que atienda los servicios necesarios para el buen desenvolvimiento de la Empresa.

El calendario laboral anual sufrirá una disminución de 16 horas que se destinarán a puentes en fechas a convenir.

Artículo 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales, para todo el personal afectado por el presente Convenio, y se abonarán de la siguiente manera:

Personal Obrero: 30 días de salario de Convenio y antigüedad (Art.8º) más el plus de asistencia por el número de días de trabajo que correspondan.

Personal Empleado: Una mensualidad de salario y antigüedad (Art.8º) más el plus de asistencia por el número de días de trabajo que correspondan.

Artículo 7º.- TABLA SALARIAL

Las tablas salariales que regirán durante la vigencia de este Convenio son las que se relacionan a continuación:

PERSONAL EMPLEADO	SALARIO MENSUAL
ADMINISTRATIVO 1ª.....	93.386
ENCARGADO DE SECCION.....	81.261

PERSONAL OBRERO	SALARIO DIARIO
PEON ESPECIALISTA.....	2.205
OFICIAL 3ª	2.272
OFICIAL 2ª	2.334

Artículo 8º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad se abonará de la misma forma que establece el Artículo 105 de la Ordenanza Laboral de Vidrio y Cerámica tomando como base el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, con el límite máximo del 50% sobre el mismo.

Artículo 9º.- TABLAS DE PRIMAS

Las tablas de primas son las que quedan reflejadas en los Anexos 1 y 2.

Anexo 1.- Corresponde a personal obrero, incluido taller mecánico cuya actividad viene dada por su encargado.

Anexo 2.- Equivalencia entre el material de impregnación y material rectificado y empaquetado.

Prima del Advo. 1ª y del Encargado de Sección:

Basado en un sistema de valoración personal, se establece una cantidad fija para el período de vigencia del presente contrato, quedando establecida en:

- * Enrique Aranguren..... 5.500 ptas./mes
- * Encargado de Sección..... 5.000 ptas./mes

La prima afectará también a las gratificaciones extraordinarias y de beneficios del art. 10 para estos mismos empleados. Incorporándose a las mismas el promedio de prima obtenido en los tres meses inmediatamente anteriores al devengo de las gratificaciones y pagas que en este escrito se están considerando.

El sistema de valoración personal tendrá la siguiente escala:

- * 100% en caso de cumplimiento satisfactorio durante el mes.
- * 50% en el supuesto de un fallo grave en el desempeño del trabajo mensual.
- * 0% en el supuesto de 2 ó más fallos graves desempeño del trabajo mensual.

Solo será aplicable el supuesto de reducción del factor de valoración si existe comunicación escrita con el detalle del fallo.

Artículo 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se pagarán de la siguiente forma:

Personal Obrero: 30 días en cada una de las gratificaciones. El importe de estas gratificaciones se compondrá del salario base más los componentes salariales de antigüedad (Art.8º) y la prima de producción que consiste en el 25% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de devengar la paga.

Personal Empleado: Una mensualidad de salario y antigüedad y la prima de producción que consiste en el 25% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de devengar la paga.

Paga de Beneficios: Tanto para el personal obrero como para el empleado los conceptos son iguales a los de las pagas anteriores, pero las bases tanto de salario como antigüedad (salario mínimo interprofesional), son las vigentes el 30 de Septiembre del año en curso.

En el caso de ausencias al trabajo, excepto las contempladas en el Artículo 15, se tendrán en cuenta el número de días perdidos para disminuir proporcionalmente los 30 días arriba mencionados. En estos casos se tendrá en cuenta la compensación del 25% sobre los días perdidos, según las siguientes fórmulas:

Pagas de Julio y Navidad:

$$D_{25} = 60 - \frac{365 - \text{NO de días de ausencia}}{365} \times 60$$

Se redondeará en exceso o defecto

Paga de Beneficios:

$$D_{25} = 30 - \frac{365 - \text{NO de días de ausencia}}{365} \times 30$$

Se redondeará en exceso o defecto

Estos $D_{25} - D_{25}$ se abonarán con el 25%. El resto hasta 30 se abonarán normal.

Ejemplo: Falta 21 días.

$$D_{25} = 60 - \frac{365 - 21}{365} \times 60 = 3,46 \text{ al redondear } 3$$

Es decir en la paga que corresponda se abonarán 3 días con el 25% y 27 con el cien por cien.

$$D_{25} = 30 - \frac{365 - 21}{365} \times 30 = 1,72 \text{ al redondear } 2.$$

En la paga de beneficios se pagarán 28 días normales y 2 con el 25%.

Artículo 11º.- PLUS NOCTURNO

Se mantiene el plus de nocturnidad para los horneros cuya cuantía será el equivalente al 20% del salario.

Artículo 12º.- PLUS DISTANCIA

El plus distancia se mantendrá en 36 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal que actualmente lo viene disfrutando.

Artículo 13º.- PLUS DE ASISTENCIA

El plus de asistencia será de 233 pesetas por cada día efectivamente trabajado. Para percibir este plus, el trabajador deberá haber realizado con rendimiento normal la jornada de trabajo.

Artículo 14º.- SUBVENCION DE ESTUDIOS

La subvención de estudios se mantendrá como hasta la

fecha para los hijos de los productores estudiantes entre los 4 y 16 años, y su cuantía será de 456 ptas./mes.

El pago se hará contra presentación de recibo de asistencia.

Artículo 159.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo.
- C) Tres días en los casos de enfermedad grave (intervención quirúrgica u hospitalización superior a tres días) o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. En el caso de fallecimiento del cónyuge, el plazo será de cinco días. Un día en caso de intervención quirúrgica u hospitalización inferior a tres días, siempre y cuando sea de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- D) Dos días en los casos de enfermedad grave, (intervención quirúrgica u hospitalización superior a tres días) o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de tres días. Un día por fallecimiento del concañado.
- E) Un día por traslado del domicilio habitual.
- F) Por un tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada por el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- F) Durante un día por boda de hijos.
- G) El tiempo empleado para asistir al Juzgado, cuando un trabajador sea citado de oficio como testigo para algún juicio, y siempre que se justifique por parte del trabajador.
- H) Ante una citación por el Ayuntamiento para temas relacionados con el servicio militar, se abonará al trabajador el tiempo invertido, siempre que el trabajador lo justifique.

Artículo 160.- GARANTIAS SINDICALES

Los delegados de personal dispondrán de 15 horas mensuales para el desarrollo de las funciones relacionadas con su cargo.

Se podrán acumular de unos miembros a otros, en caso de que éstos así lo acordaran hasta un 25%.

Artículo 170.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo en la Ordenanza Laboral de Vidrio y Cerámica, en el Estatuto de los Trabajadores y en cuantas disposiciones legales vigentes le sean de pertinente aplicación.

A N E X O - 1

AÑO 1.988

PRIMAS DE PRODUCCION PERSONAL OBRERO

ACTIVIDAD	G.H.	PESETAS
1,00	7,50	110,00
1,05	7,88	186,00
1,10	8,25	206,00
1,15	8,63	229,00
1,20	9,00	251,00
1,25	9,40	278,00
1,30	9,75	295,00
1,35	10,13	320,00
1,40	10,40	354,00

A N E X O - 2

A efectos del cálculo de la prima de producción y venta se considerará que 1.000 Kgs. de material ya impregnado y embalado son equivalentes a 155 unidades rectificadas y empaquetadas.

A C T A

Reunidos en los locales de la Fabrica de Limpias, los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa SDA D GRAL DE PRODUCTOS CERAMICOS, S. A. PROCERSA con el fin de llegar a un acuerdo sobre el mismo.

Despues de varias deliberaciones se llega a un acuerdo sobre el mismo, siendo los puntos principales los siguientes:

- a) La jornada anual se vera disminuida en 8 horas.
- b) El plus nocturno se abonará segun el salario convenio.
- c) La paga llamada de Beneficios se abonará a partir de la firma de este Convenio durante el mes de Octubre cada año en curso.
- d) Las tablas salariales y de primas se verán modificadas segun aparezcan en el Convenio.
- e) El ambito temporal sera' de dos años.

Se acuerda como fecha de lectura de dicho Convenio el día 16 de Mayo, y si procede se firmarán en la misma reunión.

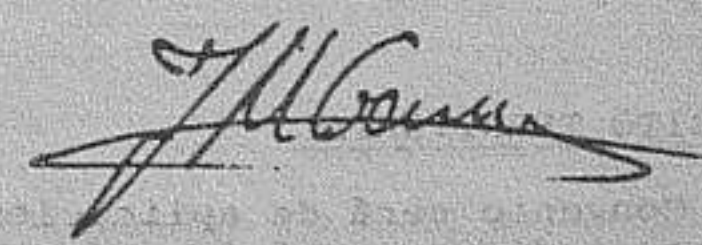
Angustina-Limpias, 27 de Abril de 1.988

A C T A

Se reunan en los locales de la Fabrica de PROCERSA, S.A. situada en Limpias, los representantes de los trabajadores y los de la Empresa que al margen se señalan, con el fin de constituir la mesa negociadora en orden a la firma del Convenio Colectivo a dicho centro de trabajo.

Por parte de los trabajadores se señalan las peticiones o plataforma a negociar, de la cual la parte de la Empresa toma nota y acuerdan reunirse ambas partes el día 27 del presente mes de Abril.

Angustina-Limpias, 13 de Abril de 1.988

SOCIALES

ECONOMICOS

Ricardo Gil Gomez
 Juan M. Gomez Perez
 Enrique Aranguren Fdez.

Mercedes Ortiz de Zarate
 Jose M^s. Cotera del Rio

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

**Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de
Coloniales de Cantabria**

ACTA DE FINALIZACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE
ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA

ASISTEN: En Santander, siendo las 18 horas del día 20 de Abril de 1.988, se reúnen en los locales de UNIPYMEC C/ Cervantes, 7 los señores al margen citados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para proceder a la firma del mencionado convenio.

Parte Empresarial
D. MARCELINO DIAZ
D. JAVIER MANDALUNIZ
D. JOSE CORDOBA
D. EMILIO GONZALEZ

Parte Social
UGT
D. ALFONSO GIL
D. LUIS AGUERO
D. AVELINO NAVARRO
D. FERMIN GOMEZ
D. CARLOS GUTIERREZ

Después de haber efectuado la lectura del mismo, se lleva a efecto su firma.

Asimismo se acuerda dar traslado a la Autoridad Laboral, instando su publicación en el B.O. de Cantabria en base a lo dispuesto en el R.D. 1040/81 de 22 de Mayo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Acta, todos los miembros relacionados en lugar y fecha en principio indicados.

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE
COLONIALES PARA CANTABRIA.-

ASISTENTES: En Santander, siendo las 19: horas del día 17 de Febrero de 1.988, y en los locales de UNIPYMEC, c/ Cervantes, 7-1ª se reúnen los señores al margen relacionados, al objeto de iniciar las negociaciones del Convenio Colectivo de Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

Parte Empresarial:
D. MARCELINO DIAZ
D. JOSE CORDOBA
D. JAVIER MANDALUNIZ
D. EMILIO GONZALEZ

Parte Social:
D. ALFONSO GIL
D. LUIS AGUERO
D. AVELINO NAVARRO
D. FERMIN GOMEZ
D. CARLOS GUTIERREZ

PRIMERO.- Abierto el acto, se constituye por los presentes la Comisión Negociadora del citado Convenio, en las personas que asistan, representantes de las Empresas y de los Trabajadores.

SEGUNDO.- UGT hace una exposición sobre los puntos reivindicados en su plataforma, a la vez que solicita se incluya como puntos a negociar: La supresión de las horas extraordinarias permitiéndose sólo aquellas que se produzcan por fuerza mayor, sustituyendo las horas extraordinarias por la contratación de trabajadores.

Adquisición de la condición de fijos, de aquellos trabajadores que contratados temporalmente vayan a cumplir 3 años en la empresa, y no se amorticen estos puestos de trabajo.

Que los trabajadores clasificados como Mozos, cuando llevasen 5 años en la empresa, pasen a la categoría de Mozo especializado, así como que se cumpla lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en el Comercio, en lo referente a la definición de la categoría de Mozc.

TERCERO.- La parte empresarial propone como puntos a negociar: Ambito temporal 3 años, incremento salarial del 3% el primer año y el 2º y 3er. año el IPC previsto por el Gobierno. Congelación de la antigüedad, y en lo referente a las dietas, las mismas cantidades que figuran en el Convenio anterior, resto del Convenio igual al año anterior.

CUARTO.- Se fija como próxima reunión de la Comisión negociadora el día 25 de Febrero de 1.988 a las 18:30 horas en este mismo lugar.

No llegándose a ningún acuerdo en los puntos reivindicados por cada una de las partes se levanta el presente Acta firmándola cada una de las partes negociadoras.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES
CANTABRIA

Artº 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

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

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

Artº 2º.- AMBITO TERRITORIAL

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

Artº 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de UN AÑO, iniciando su vigencia el 1º de Enero de 1988, considerándose automáticamente denuncia-

do para su revisión el 30 de Septiembre de 1.988.

Artº 4º.- COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

Artº 5º.- JORNADA LABORAL

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

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

Los trabajadores que trabajen en jornada continuada dispondrán de 15 minutos para la toma de alimentos, este tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y será controlado y organizado por la propia Empresa.

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

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

Artº 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 26 días laborables sin que se puedan disfrutar más de 31 días naturales consecutivos. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos, entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los períodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de que a petición de la empresa y de mutuo acuerdo no se disfruten los 15 días de verano, es decir dentro del período comprendido entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre se percibirá una compensación económica equivalente a 19.660 ptas. En caso de que la petición sea por parte del trabajador, no procederá dicha compensación.

Artº 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

3 días en caso de nacimiento de hijo

5 " " " " enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica del cónyuge padres o hijos.

2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región, el plazo será de 4 días.

1 día en caso de traslado de domicilio habitual

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Aquellos que tengan a su cuidado directo, algún menor de 6 años, o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, que podrá oscilar entre un tercio de la misma y la mitad de la duración de ésta con la pérdida proporcional de retribución

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

Artº 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal tendrá derecho a 5 días laborables año no retribuidos para lo cual será preciso comunicarlo con 3 días de antelación a la empresa, no pudiendo ser más de 2 días consecutivos. Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más de un 20% de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias habrá un plazo mínimo de 90 días.

Artº 9º.- SALARIO HORA

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

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

Artº 10º.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo, y que se recogen en el Anexo 1º que acompaña el presente Convenio. En el supuesto de que el IPC superase el 5% al 31.12.88, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, con carácter retroactivo al 1.1.88.

Artº 11º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO

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

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

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

Artº 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por periodos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, manteniendo siempre que no se puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

De conformidad con lo establecido en el Artº 2º punto 1. del Real Decreto 1.858/81 de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité de Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artº 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:
La de Julio el día 15 del mismo mes.
La de Navidad, entre los días 20 y 25 de Diciembre
La de Beneficios dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior. El importe de las dos primeras estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

Artº 14º.- ENFERMEDAD

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

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

Artº 15º.- PRENDAS DE TRABAJO

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

Asimismo, se entregarán prendas de agua a los que cumplan sus funciones de reparto. En todos los casos, su uso será obligatorio y las empresas que no entreguen dichas prendas, darán una cantidad compensatoria consistente en 15.853 Ptas., en concepto de desgaste de ropa, cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las citadas prendas de trabajo.

Artº 16º.- DIETAS

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

DIETA COMPLETA..... 1.585 Ptas.
MEDIA DIETA..... 793 "

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

Artº 17º.- PLUS DE TRANSPORTE

Las Empresas abonarán a todos los trabajadores un plus de transporte de 1.600 Ptas. mensuales.

Artº 18º.- PLUS DE ASISTENCIA

Las Empresas abonarán a sus trabajadores un plus de asistencia de 288 Ptas. diarias, por día de trabajo efectivo, considerándose como tales, los que el trabajador permanezca en ILT derivada de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional, exclusivamente. Se entenderá por Enfermedad Profesional, la que los Organos de la Seguridad Social así lo califiquen en el ámbito de este sector.

Artº 19º.- ESPECIALISTAS DE IDIOMAS

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

Artº 20º.- PLURIEMPLEO

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

Artº 21º.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS

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

Artº 22º.- CONTRATACION TEMPORAL

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

Artº 23º.- BONIFICACION SEGURIDAD SOCIAL

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

Artº 24º.- PUNTUALIDAD

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

Artº 25º.- EMPLEO

Ante la grave situación de empleo en todo el ámbito nacional las Empresas afectadas por este Convenio, se comprometen durante la vigencia del mismo a intentar mantener los puestos de trabajo actuales para este año 1.988.

Artº 26º.- FORMACION PROFESIONAL DE APRENDICES

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

Artº 27º.- PERIODOS DE PRUEBA

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

Técnicos titulados de grado superior.....	6 meses
Técnicos Titulados de grado medio.....	6 "
Jefe de División.....	6 "
Jefe de Personal.....	6 "
Jefe de Compras.....	6 "
Jefe de Ventas.....	6 "
Encargado General	3 "
Viajantes	3 "
Restante Personal Técnico	1 mes
Restante Personal Mercantil propiamente dicho.....	1 "
Personal Administrativo	1 "
Personal Actividades Auxiliares	15 días hábiles

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa, podrán

respectivamente desistir de la prueba o preceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

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

Artº 28.- DERECHOS SINDICALES

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

Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al 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 y la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad

por acciones o participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

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 empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Artº 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1-2-3-y4 de este Artículo, aún después de dejar de pertenecer al mismo, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente al carácter reservado.

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

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el caso serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de

suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Artº 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o Delegados de Personal a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes 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 de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

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

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

Artº 29.-

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

Artº 30.-

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio y cuyos efectos se han fijado desde el 1º de Enero de 1.988, serán satisfechas antes del 31 de Mayo del mismo año.

Artº 31.- COMISION MIXTA

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

ASOCIACION EMPRESARIAL:

- D. MARCELINO DIAZ ESPAÑA
- D. JOSE CORDOBA
- D. EMILIO GONZALEZ
- D. JAVIER MANDALUNIZ

U.G.T.

- D. ALFONSO GIL CALLIRGOS
- D. LUIS AGUERO GOMEZ
- D. FERMIN GOMEZ
- D. CARLOS GUTIERREZ

ANEXO NUMERO 1.- TABLA SALARIAL

<u>GRUPO SEGUNDO</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>
JEFE DE PERSONAL	79.650.....	1.194.750
JEFE DE VENTAS.....	79.650.....	1.194.750
JEFE DE COMPRAS.....	79.650.....	1.194.750
ENCARGADO GENERAL	79.650.....	1.194.750

Table with 3 columns: Job Title, Salary, and another value. Includes roles like JEFE DE ALMACÉN, JEFE DE SUCURSAL, etc.

GRUPO TERCERO

Table with 3 columns: Job Title, Salary, and another value. Includes roles like JEFE ADMINISTRATIVO, JEFE DE SECCION, etc.

GRUPO CUARTO

Table with 3 columns: Job Title, Salary, and another value. Includes roles like OFICIAL DE PRIMERA, CONDUCTOR, etc.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo para el Personal de Exhibición Cinematográfica

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA.

Artº 1º AMBITO.- Este Convenio obligará a las Empresas CINE COLISEUM y CINE ROXY de Santander, y, a los trabajadores que de la misma dependen, cualquiera que sea el lugar donde presten su trabajo.

Artº 2º VIGENCIA Y DURACION.- El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1º de Enero de 1.988, y, su duración será hasta 31 de Diciembre de 1.988.

Artº 3º COMPENSACION Y ABSORCION.- Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras (Convenio Provincial, Interprovincial, Ordenanza de Trabajo, etc.), cuando estas superen la cuantía total del mismo, y, se considerarán absorbidas en el momento en que se dicten.

En caso de que alguna de las citadas disposiciones, iguale en cómputo anual, la cuantía total del Convenio, se llegará a un acuerdo con los trabajadores afectados, para decidir, si se aplica el Convenio o la nueva disposición.

En el supuesto de modificación del Salario Mínimo Interprofesional, durante la vigencia del presente Convenio, si este superara en cómputo anual, a lo establecido en el presente Convenio, pasaría a percibirse dicho Salario Mínimo, incrementado en un 3% (TRES POR CIENTO), manteniéndose al resto de las categorías la diferencia salarial que fija el presente Convenio.

Artº 4º RESCISIÓN Y REVISIÓN.- Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes, no se denuncia con DOS MESES de antelación a la caducidad del presente Convenio, o, de cualquiera de sus prorrogas.

Artº 5º JORNADA LABORAL.- Se estará a lo establecido en la vigente Ley, 8/80, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 6º HORAS NOCTURNAS.- Las horas trabajadas a partir de las 10 de la noche, se abonarán con un 25% sobre las horas normales.

Con el fin de simplificar el cálculo de las mismas, se normalizarán, para el personal implicado en el citado trabajo nocturno, de la siguiente forma:

- De 1º de Enero al 30 de Junio, 2 horas diarias.
De 1º de Julio al 31 de Diciembre, 3 horas diarias.

Se excluyen expresamente y de forma obvia los trabajos cuya propia naturaleza sea nocturna, como por ejemplo los serenos.

Artº 7º FUNCIONES MATINALES Y FUNCIONES TEATRALES.- En los locales en que se celebren funciones matinales, el personal de limpieza que efectúe sus tareas al finalizar la matinal, percibirá una compensación de QUINIENTAS PESETAS (500,- ptas.), siempre que dicho trabajo se efectúe, después de las trece horas.

El personal de limpieza que efectúe su tarea cuando se celebren funciones teatrales, percibirá en compensación la cantidad de 2.300 ptas. (DOS MIL, TRESCIENTAS PESETAS), por cada mes ininterrumpido de funciones teatrales, o, en su caso, la parte proporcional de dicha cantidad corres-

pondiente a los días de teatro habidos en el mes.

Artº 8º VACACIONES.- Todo el personal disfrutará de TREINTA DIAS NATURALES de vacaciones por año trabajado, cualquiera que sea la categoría profesional y los años que lleve en la Empresa.

En cuanto al disfrute de las mismas, se estará a lo establecido en la R.M. de Locales y Espectáculos Públicos y Deportes.

El personal que no trabajare el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional de 30 días naturales que corresponda al tiempo trabajado.

En el caso de que el disfrute de las mismas, se efectúe de forma partida, bien por necesidades de la Empresa, o, a petición del propio trabajador, ambas partes llegarán a un acuerdo en cuanto a que dichas vacaciones coincidan o no con festivos.

Artº 9º FESTIVIDADES.- El día 31 de Enero, festividad de San Juan Bosco, se suprimirá la última sesión, siempre que el citado día sea laborable, y, no vispera de festivo, viernes o lunes. Cuando dicha Festividad coincida con los días indicados, la Empresa decidirá otro día en sustitución del mismo, dentro de la semana posterior o anterior.

Artº 10º DESCANSO SEMANAL.- Los días de descanso que se trabajen, serán abonados con el 175%.

Asimismo, en cuanto a las Fiestas no dominicales que se trabajen, se abonarán con el 175%, siempre que no puedan ser sustituidas por otro día dentro de la semana de la fiesta, la anterior, o la posterior a la misma.

Artº 11º SUELDOS Y SALARIOS.- Los Trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirán por los sueldos y salarios que a continuación se detallan:

PERSONAL SUBALTERNO:

Acomodador, Recibidor, Limpiadora 1.537,- pts./día.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Representante 57.868,- pta./mes
Oficial 1º Administrativo 50.878,- pts./mes
Taquillero/a 48.518,- pts./mes

PERSONAL DE CABINA:

Jefe de Cabina 57.213,- pts./mes.
Operador 53.392,- pts./mes.
Ayudante de 18 años ó más 46.117,- pts./mes.

PLUS DE DEDICACION PLENA.- Durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la R.O.C. de febrero de 1.972, para el personal de cabina.

Artº 12º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, para el personal afectado por el presente Convenio:

- Una paga de 12 días, el 31 de Enero con motivo de Don Bosco.
Una paga de 30 días en Julio.
Una paga de 30 días en Diciembre.

Al ser, tanto la paga de Don Bosco, como las de Julio y Diciembre, por año trabajado, el personal que no trabaje el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional de las citadas pagas que correspondan al tiempo trabajado.

Artº 13º JUBILACIONES.- Se establece un premio a la jubilación voluntaria y anticipada; por tanto si se rebajara la edad mínima de jubilación con el 100 por 100 a los 64 años, para esa edad se suprimiría el premio correspondiente. Se establecen los premios, para los siguientes casos y de las siguientes cuantías:

Table with 2 columns: Age and Salary. Shows amounts for ages 60 to 64 with varying months of salary and seniority.

Artº 14º PRENDAS DE TRABAJO.- La Empresa proporcionará ropa de trabajo a todo el personal. La duración de la misma ha de ser, al menos de un año en cabina y limpieza y de dos años en sala, decidiendo posteriormente la Empresa su posible renovación.

Artº 15º.- Quedan anuladas las condiciones estipuladas en anteriores Convenios. Para lo no previsto, en el presente Convenio, regirá lo establecido en la R.M. de Trabajo en Locales de Espectáculos Públicos, así como la Ley 8/80, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de aplicación establecidas o, que puedan establecerse.

Artº 16º COMISION MIXTA.- Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y mediación, se crea la Comisión Mixta, compuesta por DOS VOCALES de cada una de las partes, de una parte, los DELEGADOS DE PERSONAL del CINE COLISEUM y CINE ROXY, y, de la otra DOS REPRESENTANTES de las Empresas COLISEUM y ROXY.

Ambas partes de común acuerdo, se comprometen a dar conocimiento a esta Comisión, de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, para que dicha Comisión Mixta dictamine.

Santander, Abril de 1.988. (Signatures)

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo para los Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados

CAPITULO 12

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION PRIMERA. AMBITO

Artículo 1º. Ambito funcional. El presente convenio es de aplicación

para la Empresa AMBERNE, S.A. (NERED HNOS.), dedicada al transporte de enfermos y accidentados.

Artículo 22. Ambito Territorial. El presente convenio será de aplicación en el ambito de la Empresa.

Artículo 32. Ambito Personal. Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en la Empresa AMBERNE, S.A. (NERED HNOS.), cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a que se refiere el Artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo.

SECCION SEGUNDA. VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y DENUNCIA
PARA SU REVISION O RESCISION.

Artículo 42. Vigencia. El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Marzo de 1988 y finalizará su vigencia el 28 de Febrero de 1.989.

Artículo 52. Denuncia del convenio. La denuncia del presente convenio podrá formularla cualquiera de las partes por escrito, en el plazo de tres meses antes de finalizar su vigencia, a la Autoridad competente remitiendo al I.M.A.C. una copia del escrito de denuncia, y aquella competencias que la Ley conceda.

Artículo 62. Prorroga. El convenio quedara prorrogado tácitamente en sus propios terminos por sucesivos periodos de una anualidad, si por cualquiera de las partes no se formulará denuncia para su rescisión con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

SECCION TERCERA. PRELACION DE NORMAS, COMPENSACION, ABSORCION,
VINCLACION A LA TOTALIDAD.

Artículo 72. Prelación de normas. Dadas las peculiaridades que concurren en los servicios de transportes de enfermos o accidentados en ambulancias, lo acordado por las partes en este convenio regula, con caracter general, las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso en aquellas cuya regulación se pacta de forma distinta a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se haya previsto en este convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

Artículo 82. Compensación y absorción. Compensación: las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retribuidas o condiciones de trabajo, únicamente tendran eficacia practica si globalmente consideradas en computo anual superan a las de este convenio, así mismo valoradas en su conjunto y en computo anual. En caso contrario, se consideraran absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 92. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo organico e indivisible y, a efectos de su aplicación practica serán consideradas globalmente.

En el caso de que total o parcialmente algun artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y, si no hubiera acuerdo, se llevara a cabo una nueva negociación.

Artículo 102. Garantía ad personam. Todas las condiciones económicas y de cualquiera índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en computo anual tendrán las consideraciones de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para el personal en relación con las convenidas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

SECCION CUARTA. COMISION PARITARIA.

Artículo 112. Comisión Paritaria. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se derivan del presente convenio y decisión de los arbitrajes de conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria cuya composición y funcionamiento se regiran por las siguientes normas:

A) Estará compuesta por una persona en representación de la Empresa afectada por este convenio, AMBERNE, S.A..

B) El Delegado de Personal en representación de los trabajadores de la Empresa.

C) Así mismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria los asesores de la Empresa y de los trabajadores libremente designados por ambas partes, con voz pero sin voto.

D) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, debiendo ser convocada con una antelación mínima de ochc días. Tendrá su domicilio en Santander C/Padre Rabago NR 16 Bajo, domicilio social de la Empresa, o en el lugar que ambas partes de mutuo acuerdo designen.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 122. Salario base. El salario base como las distintas categorías profesionales del convenio será el que se detalla en el anexo

de las tablas del mismo.

Artículo 132. Antigüedad. Los trabajadores a los que afecte el presente convenio devengaran desde la fecha de su ingreso en la Empresa aumentos por años de servicios, consistentes en un trienio y cinco quinquenios.

Los devengos serán: Un 5 por 100 al trienio y un 10 por 100 cada uno de los quinquenios siguientes, no pudiendo sobrepasar el 60 por ciento en ningún caso. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 142. Jubilación a los 64 años. La empresa se compromete a l aplicación del Real Decreto 1194/85, del 17 de Julio, a todos lo trabajadores que soliciten su jubilación a los 64 años con el 100%.

Artículo 152. Horas de presencia. Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad de personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de un buen número de horas de presencia, que no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto no son computables ni a efectos de jornada ordinaria ni de horas coyunturales, según establece expresamente el Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio, ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas las que se fijan en la tabla salarial anexa en este convenio.

El importe de estas horas de presencia al no responder a un trabajo efectivo, tiene carácter de indemnización o suplido.

Artículo 162. Horas Extraordinarias. En esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente. No obstante, y dadas las características que concurren en estos servicios, tendrán tal caracterización de horas extraordinarias, las de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria recogida en el Artículo 19 .a), y se abonarán con un recargo del 75 por 100 que resulta para la hora ordinaria o de presencia, de la aplicación de la formula recogida en el Artículo anterior.

Artículo 172. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se aplicarán en los propios terminos y condiciones que venian rigiendo para las Empresas y trabajadores del sector, y su cuantía sera el importe de 30 días de la suma de los conceptos de salario base y complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo de trabajo, computandose este siempre en días naturales.

Artículo 182. Dietas. Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de la dieta de tres mil pesetas al día; correspondientes a los siguientes conceptos: comida, 800 pesetas; cena, 800 pesetas; pernoctación y desayuno 1400 pesetas. En todo caso la Empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 192. A) Jornada laboral ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento, será de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.

B) Jornada laboral para el personal de movimiento. La jornada para el personal de movimiento será de ochenta horas bisemanales de trabajo efectivo, más cuarenta horas de presencia en el mismo periodo de tiempo. Las partes podrán pactar otros cómputos.

La jornada máxima diaria de trabajo efectivo no superará las nueve horas.

La Empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio de cero a veinticuatro horas y los trescientos sesenta y cinco días del año.

C) Descanso diario y semanal. El descanso mínimo entre jornada y jornada será de diez horas, pudiendose completar las diferencias hasta las doce horas de caracter general, así como el descanso semanal de día y medio en periodos de cuatro semanas, disfrutando en todo caso un día de descanso a la semana.

Artículo 202. Vacaciones. Los trabajadores de la Empresa afectada por el presente convenio, AMBERNE, S.A., tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Artículo 212. Licencias y permisos. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter público y personal.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los terminos establecidos legal o convencionalmente.

CAPITULO IV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 222. Derechos Sindicales. Además de los derechos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Organica de Libertad Sindical, que aseguran la libertad de la acción sindical en las Empresas,

se acuerda que fuera de las horas de trabajo y sin que pertube la actividad de la Empresa:

A) Que los trabajadores tendrán derecho a utilizar los locales del centro de trabajo para la celebración de Asambleas, siempre que se cumplan las disposiciones de los Artículos 77 al 86, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores.

B) En cada centro de trabajo deberá existir en lugar visible un tablón de anuncios sindicales.

C) Recaudar cuotas.

D) Distribuir información sindical.

E) Los trabajadores en activo que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o nacional en órgano directivo tendrán derecho a excedencia especial mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

F) Ningún afiliado a una Central Sindical será sancionado disciplinariamente sin que sea informado el Delegado de Personal.

G) Se reconocerá implícitamente la sección sindical de Empresa (SSE) del sindicato legalmente constituido cuando sea solicitado por el mismo.

H) Se descontará en la nómina la cuota de los afiliados sindicales, cuando la Central Sindical lo requiera debidamente acreditado y el trabajador lo acepte por escrito, utilizándose idéntico procedimiento en el caso de las bajas.

I) En cuanto a otros derechos sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 232. Deberes básicos de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes básicos los siguientes:

A) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.

B) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

C) Cumplir las ordenes e instrucciones del Empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

D) No concurrir con la actividad de la Empresa en los términos fijados por la Ley.

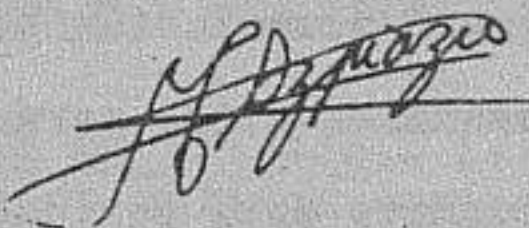
E) Contribuir a la mejora de la productividad.

F) Cuanto se derive en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

PARTE SOCIAL:

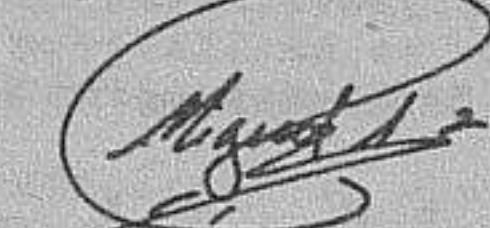
El Delegado, por U.B.T.

Don José Manuel Aspiazú Cuesta.



Por la Federación de Transportes de U.B.T. de Cantabria:

Don Miguel Ángel Tejerina Rodríguez.



Por AMBERNE, S.A.:

Don Francisco Ruiz Calzada.



SANTANDER, 27 de Abril de 1.988

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO MES PESETAS	SALARIO ANUAL PESETAS
Personal de Direcciones:		
Director	100.000,-	1.400.000,-
Subdirector	95.000,-	1.330.000,-
Jefe de Personal	75.000,-	1.050.000,-
Personal de Oficinas:		
Jefe de Negociado	70.000,-	980.000,-
Oficial 18 Administrativo	55.000,-	770.000,-
Oficial 28 Administrativo	50.000,-	700.000,-
Auxiliar Administrativo	48.000,-	672.000,-
Aspirante Administrativo (17 años)	27.030,-	378.420,-
Aspirante Administrativo (16 años)	17.010,-	238.140,-
Personal de Movimientos:		
Jefe de Tráfico	64.500,-	903.000,-
Conductor de ambulancias	57.000,-	798.000,-

Conductor Ayudante	45.000,-	630.000,-
Camillero de ambulancia (18 años)	44.040,-	616.560,-
Ayudante o camillero ambulancia (17 años)	28.000,-	392.000,-
Aprendiz de ambulancia (16 años)	20.500,-	287.000,-
Médico	73.000,-	1.050.000,-
A.T.B.	70.000,-	980.000,-
Mecánico - Conductor	60.000,-	840.000,-

Otras Categorías

Telefonista - Recepcionista	48.000,-	672.000,-
Chapista - Conductor	55.000,-	770.000,-
Pintor - Conductor	55.000,-	770.000,-
Ayudante de Taller (17 años)	27.030,-	378.420,-
Ayudante de Taller (16 años)	17.010,-	238.140,-

Horas de Presencia Primeras

Jefe de Tráfico	395,- Pts/Hora.
Conductor de ambulancias	350,- Pts/Hora.
Conductor Ayudante	275,- Pts/Hora.
Camillero de ambulancia (18 años)	270,- Pts/Hora.
Ayudante o camillero ambulancia (17 años)	170,- Pts/Hora.
Aprendiz de ambulancia (16 años)	125,- Pts/Hora.

Horas de Presencia Segundas

Jefe de Tráfico	500,- Pts/Hora.
Conductor de ambulancias	450,- Pts/Hora.
Conductor Ayudante	355,- Pts/Hora.
Camillero de ambulancia (18 años)	345,- Pts/Hora.
Ayudante o camillero ambulancia (17 años)	220,- Pts/Hora.
Aprendiz de ambulancia (16 años)	160,- Pts/Hora.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de la Empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Santander

Artículo 1º. AMBITO DE APLICACION

El presente convenio regula las condiciones de trabajo y económicas entre la empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Santander y su personal, cuya base de trabajo es el puerto de Santander.

Artículo 2º. VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988 y finalizará el día 31 del diciembre del mismo año, siendo su duración de un año.

Artículo 3º. DENUNCIA

A los efectos oportunos legales, este convenio se considerará denunciado por ambas partes, en tiempo y forma, con dos meses de antelación en la fecha de su vencimiento.

Artículo 4º. JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales y se efectuará por turnos rotativos por común acuerdo entre la empresa y el personal. La jornada en cómputo anual será, por tanto, de 1.826 horas y 27 minutos.

Artículo 5º. VACACIONES

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 30 días naturales. Durante el período de vacaciones, los trabajadores percibirán el total de su devengo.

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 6º. RETRIBUCIONES

1º. Sueldo mensual convenio que incluye:

a) Salario base.

- b) Plus de embarque.
- c) Suplemento por tarifas especiales.
- d) Plus por trabajo nocturno.

Las cantidades resultantes a percibir por estos conceptos se detallan en el anexo núm. 1.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el I. N. E. registrase al 30 de septiembre de 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al 4 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra (lo que sobrepase del 4 por 100), a fin de prever el comportamiento del I. P. C.

Tal incremento se abonará desde primeros de octubre de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1988.

2º. ANTIGUEDAD: El complemento personal en concepto de antigüedad se cobrará por trienios, siendo el valor de cada uno al 4 por 100 del salario base.

3º. GRATIFICACION ESPECIAL. Esta gratificación se cobrará por el mantenimiento de las embarcaciones, y según se detalla en el anexo número 1.

4º. HORAS EXTRAORDINARIAS. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria del trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

5º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Dos anuales, en los meses de julio y diciembre, por importe de los conceptos SUELDO Y ANTIGUEDAD.

Artículo 7º. ROPA DE TRABAJO

La empresa abonará mensualmente las cantidades indicadas por cada categoría (anexo núm. 1) y podrá exigir que las tripulaciones las usen a bordo en las debidas condiciones de pulcritud y uniformidad.

Artículo 8º. TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL MATERIAL

El personal de cubierta se ocupará de mantener a punto y en perfectas condiciones las lanchas, pañolas y demás dependencias de esta Corporación en referencia con su trabajo. De su cuenta corre el tener limpios los diferentes departamentos, cubiertas, puentes, mamparas, palos, etc., así como de la conservación de los mismos por los medios normales de su picado y rascado, minado y pintado. Atenderán, igualmente, al mantenimiento de sus defensas, cabos, etc.

Los motoristas mantendrán limpias las cámaras de máquinas, atendiendo debidamente a la vigilancia y buena marcha de los actores, baterías, consumos, etc., propios de sus cargos.

El personal al relevo de las guardias se pasará cuantas novedades hayan ocurrido y anomalías existan, sondas de consumo, aceites, agua de refrigeración, etc., de los motores de las embarcaciones.

Durante las guardias se harán responsables de la seguridad

de las embarcaciones, tanto en navegación como en su amarre en amarraderos seguros.

Los trabajos de conservación de las embarcaciones estarán dirigidos por un práctico, que, a su vez, delegará en el mecánico encargado, quien será el que directamente tratará con el resto del personal para llevar a efecto este cometido.

ESTIPULACION ADICIONAL

En todos aquellos aspectos no regulados en este convenio, serán de aplicación las normas de la Ordenanza de Trabajo para Tráfico Interior del Puerto, sus disposiciones complementarias y demás legales concordantes que se hallen en vigor.

COMISION PARITARIA

Los firmantes del presente convenio acuerdan la creación de la comisión paritaria, que está compuesta por las partes firmantes de este convenio con las siguientes firmas:

Por la parte económica: Don Eloy Argos Angulo.

Por la parte social: Don José Abajas Lemaur.

Interpretación y vigilancia de lo pactado y la mediación y arbitraje en los conflictos que puedan surgir en la interpretación del mismo.

CLAUSULA ESPECIAL

Como consecuencia de la organización del servicio de Practicajes de este puerto, el trabajo del personal estará distribuido por guardias y turnos de ocho horas consecutivas por común acuerdo, con lo que origina acumulación de horas que puedan rebasar las 40 horas semanales y que serán compensadas con CATORCE DIAS de descanso. Durante este período los trabajadores recibirán o percibirán la misma retribución que en vacaciones (artículo núm. 5º).

Santander, a 10 de mayo de 1988

- ANEXO Nº 1 -

Cargo	Salario Base (a,b,c y d)	Gratificación Especial	Horas Extraordinarias.	Ropa de trabajo
Mecánico Encargado	64.794.-	16.449.-	778.-	1.504.-
Patrones y Mecánicos	57.196.-	10.122.-	738.-	1.504.-
Marinero	55.411.-	9.318.-	723.-	1.504.-

- ANEXO Nº 2 -

Cómpute de la jornada laboral anual 1.826 horas 27 minutos.

Remuneración anual por categorías:

Mecánico Encargado	1.316.100.-
Patrones y Mecánicos	1.166.300.-
Marinero	1.063.580.-

José Abajas

Eloy Argos

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

**Convenio Colectivo para las Empresas dedicadas a
la Fabricación de Derivados del Cemento
de la Región de Cantabria**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS
A LA FABRICACION DE "DERIVADOS DEL CEMENTO" DE LA REGION
DE CANTABRIA

-9 JUN. 1988

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo obligarán a las empresas de Cantabria y su provincia y a los trabajadores de las mismas.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio afectará a las empresas y trabajadores de la actividad de fabricación de productos derivados del cemento, encuadrados en la Ordenanza de Trabajo de la "Construcción, Vidrio y Cerámica", aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor a partir del día primero de abril de 1988 y tendrá una duración de UN AÑO.

Artículo 4º.- DENUNCIA.- Este Convenio se considera denunciado, a efectos legales en tiempo y forma, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5º.- 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 Colectivo, se respetarán, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Artículo 6º.- RETRIBUCIONES.- Las retribuciones para el personal afectado por el presente Convenio serán las que para cada categoría profesional figura en la tabla anexa y durante el período de su vigencia.

Artículo 7º.- AUMENTO POR AÑOS DE SERVICIO.- Se calcularán en la forma establecida en la Ordenanza de Trabajo de la "Construcción, Vidrio y Cerámica", sobre los salarios y sueldos de la tabla que figura como anexo, citada en el artículo anterior.

Artículo 8º.- PLUS DE DISTANCIA.- El plus de distancia se devengará en la forma y condiciones establecidas en la Legislación vigente sobre la materia, y se abonará a razón de ocho pesetas y cincuenta céntimos (8,50) por kilómetro durante el año de vigencia de este Convenio.

Artículo 9º.- PRENDAS DE TRABAJO.- Las empresas entregarán al personal obrero un buzo de calidad suficiente cada cuatro meses. O, si fuera preciso por razones de seguridad, camisa y pantalón.

Artículo 10º.- INCENTIVOS.- Las empresas podrán establecer sistemas de retribución con incentivos, con objeto de proporcionar a los trabajadores la posibilidad de una mayor retribución mediante el aumento de los rendimientos.

En este caso, las condiciones de rendimientos y retribuciones de los mismos se fijarán mediante acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores.

Artículo 11º.- SEGURO DE ACCIDENTES POR INVALIDEZ PERMANENTE O ABSOLUTA O MUERTE.- Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere" y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes e incluido también el riesgo de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.), derivado de accidente de trabajo e "in itinere".

Las indemnizaciones que se garantizarán por estas pólizas a cada trabajador, e a sus derechohabientes en caso de fallecimiento, serán las siguientes:

- 1.335.000 pesetas en el caso de fallecimiento del trabajador.
- 2.665.000 pesetas en el caso de invalidez permanente absoluta del mismo.
- Trescientas (300) pesetas por día de baja para el caso de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) derivada de accidente de trabajo e "in itinere", con efectos a partir del 20 de mayo de 1988.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador e a sus derechohabientes de la seguridad social.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo al contrato de seguro de accidentes a que se refiere este artículo, se considerarán como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

Artículo 12º.- CONTRATACION DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO.- En la

contratación de trabajadores de nuevo ingreso se cumplirá en todo momento lo dispuesto para cada una de las distintas modalidades de contratación en la legislación sobre la materia vigente o que en el futuro se promulgue.

Artículo 13º.- SALARIO-HORA PROFESIONAL.- El salario-hora profesional se calculará de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Ordenación del Salario, de 17 de agosto de 1973 y Orden de 22 de noviembre del mismo año, que lo desarrolla.

Artículo 14º.- VACACIONES.- Las vacaciones tendrán una duración para todos los trabajadores de treinta días naturales (de los cuales veintiuno serán días laborables de lunes a viernes). Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas.

Artículo 15º.- LICENCIAS.- Desarrollando lo dispuesto en el artículo 125 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo en la "Construcción, Vidrio y Cerámica", con relación a las licencias con sueldo, se establecen las siguientes:

- Por matrimonio del trabajador: Quince días.
- Muerte y entierro de padres, cónyuge o hijos: Cinco días.
- Alumbramiento de esposa o enfermedad grave de padres, esposa o hijos: Tres días.
En el caso de alumbramiento de esposa, el trabajador podrá disfrutar de esta licencia dentro de los quince días posteriores al alumbramiento.
- Muerte o enfermedad grave de abuelos y nietos, consanguíneos o políticos: Dos días.
- Muerte o enfermedad grave de padres políticos, hijos políticos y hermanos consanguíneos y políticos: Dos días.
- Para dar cumplimiento a un deber de carácter público impuesto por las Leyes o disposiciones vigentes: El tiempo indispensable.
- Asuntos propios que no admitan demora y no puedan resolverse fuera de la jornada laboral: Dos días.
Esta licencia será solicitada a la Dirección de la empresa con antelación mínima de dos días y se resolverá favorablemente si le permitieran las necesidades del servicio.

Cualquiera de las situaciones de licencia enumeradas puede ser causa para que el trabajador solicite una prórroga con el carácter de permiso sin retribución, cuya concesión queda a facultad de la empresa, en atención a las razones debidamente justificadas que motiven la ampliación de licencia sin sueldo.

Artículo 16º.- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada anual de trabajo efectivo durante el período de vigencia de este Convenio será de mil ochocientas ochocero horas (1.808).

Cada empresa podrá distribuir libremente la jornada laboral con la única condición de que ningún día la jornada ordinaria sea superior a nueve horas.

Artículo 17º.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrán supeditar el empleo del trabajador al hecho de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Tampoco podrán hacer a ningún trabajador objeto de discriminación alguna como consecuencia de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán en el ejercicio de las funciones propias de su cargo de todos los derechos y garantías establecidos en la legislación sobre la materia y especificados en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa intentarán la representación legal ante la empresa, tanto del Sindicato a que pertenezcan como de los trabajadores de la propia empresa, ejerciendo cuantas competencias les estén atribuidas en la materia de información, así como de vigilancia del cumplimiento de las normas legales vigentes de tipo laboral, de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de Seguridad Social y de Empleo.

En el ejercicio de sus competencias y funciones podrán formular reclamaciones ante el empresario, la Autoridad Laboral o las Entidades gestoras de la Seguridad Social.

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

En el caso de que las horas mensuales que corresponden al representante de los trabajadores de que se trate no fueran suficientes para los fines a los que se refiere el párrafo anterior, podrán acumularse en dicho representante las horas de dos meses sucesivos que al mismo le correspondan.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el excese que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajan se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en est.

tículo, 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, cuarenta y ocho horas.

Artículo 18º.- **DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.**- Los trabajadores que por necesidades del servicio se desplacen a realizar labores fuera de su centro de trabajo, percibirán dietas de desplazamiento en las condiciones señaladas en el artículo 146 de la Ordenanza Laboral de la "Construcción, Vidrio y Cerámica".

El importe de dichas dietas será:

Media dieta	772,00 pesetas.
Dieta completa	2.019,00 pesetas.

Artículo 19º.- **EXCEDENCIAS.**- En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes.

Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia regional, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitaran por escrito en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 20º.- **RECIBO DE SALARIOS.**- Las empresas utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios a sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 21º.- **RECIBO DE FINIQUITO.**- Todo trabajador, al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y en su defecto, a la del Sindicato a que esté afiliado.

Artículo 22º.- **JUBILACION ANTICIPADA.**- Durante la vigencia de este Convenio y por acuerdo mutuo entre cada empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, éstos, podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

Artículo 23º.- **COMISION PARITARIA.**- La Comisión de vigilancia del presente Convenio estará compuesta por tres miembros en representación de los trabajadores y tres en representación de los empresarios, designados por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio y se reunirá cuando lo considere conveniente, levantándose acta de cada reunión que se celebre.

Así lo convienen, se ratifican y firman, libre y voluntariamente, las partes contratantes, en Santander, a veinte de mayo de mil novecientos ochenta y ocho.

ANEXO QUE SE CITA

A) Salarios y sueldos y plus de Convenio.

Niveles	Mensual	Diario	Plus de Convenio
I Cargo de alta dirección o alto consejo (personal excluido de la relación laboral).....	Sin remuneración fija		
II Personal titulado superior	72.589		11.606
III Personal titulado medio. Jefe administrativo de 1ª. Jefe de organización de 1ª	57.349		11.606
IV Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica	56.210		11.606
V Jefe de administración de 2ª. Delincaente superior. Encargado general de obra. Jefe de sección de organización de 2ª. Jefe de compras.....	55.072		11.606
VI Oficial administrativo de 1ª. Delincaente de 1ª. Técnico de organización de 1ª. Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra o mármol. Práctico de topografía de 1ª. Jefe o encargado de taller o sección	53.937		11.606
Encargado de obra, diario		1.797	390
VII Delincaente de 2ª. Técnico de organización de 2ª. Práctico de topografía de 2ª. Analista de 1ª. Viajante. Contramaestre	52.915		11.606
Capataz. Especialista de oficio. Adornista. Entibador, diario.....		1.772	390
VIII Oficial administrativo de 2ª. Corredor. Inspector de control, M.E. Calificación y servicios. Analisis-			

ta de 2ª	51.890		11.606
Oficial de 1ª de oficio. Ayudante de entibador. Cantero de 1ª, diario		1.731	390
IX Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedor. Conserje. Calcaador. Jefe de almacén	50.869		11.606
Oficial de 2ª de oficio. Oficial pulidor. Cantero de 2ª, diario...		1.694	390
X Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guardajurado. Ordenanza. Portero.....	49.844		11.606
Ayudante de oficio. Especialista de 1ª. Oficial de 3ª o ayudante, diario		1.660	390

ANEXO QUE SE CITA

A) Salarios y sueldos y Plus de Convenio

Niveles	Mensual	Diario	Plus de Convenio
XI Especialista de 2ª. Peón especializado, diario		1.625	390
XII Mujer de limpieza. Peón ordinario, diario		1.592	390
XIII Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones de 17 años..	30.034		9.560
Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones de 16 años..	29.087		8.770
Aprendices y pinches de 17 años.		1.001	390
Aprendices y pinches de 16 años.		970	390

Estos salarios y sueldos se devengarán a la actividad normal definida en el artículo 10 de la Ordenanza de Trabajo de la "Construcción, Vidrio y Cerámica".

B) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en una mensualidad, o sea, salario más plus de Convenio y antigüedad correspondiente.

C) BENEFICIOS

La cuantía de la participación en beneficios consistirá para todos los trabajadores en treinta días de salario más plus de Convenio y antigüedad.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Club Parayas sociedad deportiva

SECCION PRIMERA.- DISPOSICIONES GENERALES

1.1º **AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal del CLUB PARAYAS, S.D., con las excepciones señaladas en los artículos 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores y aquellas, en las que se comprenden a D. Jose Manuel Longo Fernandez, profesores, entrenadores y monitores deportivos.

1.2º **VINCULACION A LA TOTALIDAD.**- Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de condiciones pactadas, si la Autoridad Laboral interviniera a tenor de lo dispuesto en el Artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y ello afectará a uno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

1.3º **COMISION PARITARIA.**- Esta Comisión estará integrada por:

- | | | |
|--------|---|--------------------------------|
| SOCIAL | : | D. Donato Sánchez Serrano |
| | | D. Fernando Palencia Garcia |
| | | Dª Felicidad Herrero S. Miguel |
| | | Dª Mª Nieves Gorria Ruiz |

CLUB PARAYAS : D. Fernando Fenseca I'gazo

D. Jose Martinez Ugarte
D. Rafael Vila Gomez
D. Julián Ballesteros Briones

1.4º COMISION NEGOCIADORA.- Esta comisión tiene la misma composición que la Comisión Paritaria.

SECCION 2ª.- VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISION Y RESOLUCION.

2.1º VIGENCIA.- El Convenio entrará en vigor el día 1/1/88

2.2º DURACION Y PRORROGA.- El Convenio se aplicará hasta el 31/12/1989, prorrogándose de dos en dos años, si no mediara denuncia expresa de las partes.

2.3º REVISION.- En caso de solicitarse revisión, un mes antes de la fecha del inicio de las negociaciones, la parte denunciante remitirá a la otra la propuesta, que habrá de expresar concretamente los puntos fundamentales que han de ser objeto de la deliberación, especificando, respecto de cada extremo, la variación que se pretende en relación con el régimen legal o convencional de condiciones laborales que vengán rigiendo, señalando siempre, por lo que se refiere a las condiciones económicas, la repercusión que representa en la retribución anual por todos los conceptos, de cada categoría profesional.

2.4º RESOLUCION.- La denuncia proponiendo la finalización de la vigencia del Convenio, deberá efectuarse en forma legal y con una antelación mínima de dos meses, respecto a su fecha de terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, a su terminación, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, este se mantendrá en todas sus condiciones, hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

SECCION TERCERA.- REVISION ESCALA SALARIAL, COMPENSACION Y ABSORCION.

3.1º REVISION ESCALA SALARIAL.- La tabla salarial será revisada el 1/1/89 mediante negociación entre las partes.

3.2º COMPENSACION Y ABSORCION.- Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o algunos de los actuales conceptos retributivos o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

SECCION 4ª.- REGULACION SALARIAL.

4.1 TABLA SALARIAL.- Se establece una retribución de Convenio, en razón de los valores que para cada categoría se determina en el anexo 1º.

Dicha retribución se abonará por meses vencidos.

4.2 ANTIGUEDAD.- El complemento de antigüedad se percibirá de acuerdo con la escala que figura en el anexo 2º. La observancia de los límites establecidos en el Art. 25 del Estatuto de los Trabajadores se llevará a cabo de forma, que ningún trabajador podrá en ningún momento percibir un complemento por antigüedad superior, por acumulación de los porcentajes, al que fija el citado Art. 25.

4.3 GRATIFICACION EXTRAORDINARIA.- Se conviene que las dos gratificaciones extraordinarias de que habla el Estatuto de los Trabajadores, serán satisfechas en las primeras quincenas de Julio y Diciembre. La cuantía de las mismas será de 30 días cada una de ellas, a ra-

zón del salario base mas antigüedad, fijado en el presente Convenio.

4.4 GRATIFICACION ESPECIAL.- Los trabajadores disfrutarán de una paga especial de 30 días de haber, calculada de la misma forma que las referidas en el Artículo anterior, pagadera por mitades, en las primeras quincenas de Marzo y Setiembre de cada año.

4.5 VACACIONES.- Las vacaciones anuales retribuidas quedarán establecidas en 30 días naturales para todo el personal. Se establece como periodo de vacaciones preferentemente aquel que no interfiera con las temporadas de máxima actividad del Club. Considerando como tales las fechas comprendidas desde el 15 de Enero al 15 de junio y desde el 15 de setiembre al 15 de Diciembre, de cada año.

Se procurará fijar las vacaciones de común acuerdo con los trabajadores y en caso de concurrencia de fechas según las preferencias reguladas en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador que no solicite las vacaciones con una antelación mínima de un mes, renuncia a la preferencia, con respecto a terceros, aún cuando la tenga reconocida por el Estatuto.

4.5º Bis. LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por matrimonio de hijo. Si necesita hacer desplazamiento el plazo será de dos días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 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 normal en media hora con la misma finalidad.

Se considera desplazamiento cuando tiene que salir fuera de los límites de la Región.

4.6º HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que en cómputo mensual superen las 40 horas semanales.

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que solicite la Empresa y aquellas horas extraordinarias estructurales necesarias para el mantenimiento de los servicios en festivos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo, mantenimiento, fuerza mayor, etc.

Las horas extraordinarias serán abonadas según el valor resultante de incrementar el 75% al salario hora ordinaria en días laborables y el 100% en días festivos o cuando se trate de horas nocturnas.

Las horas extraordinarias serán realizadas por aquellos trabajadores que designe la Empresa, teniendo preferencia quienes deseen hacerlas.

4.7º PLUS DE DISTANCIA.- Este plus afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta por día trabajado y se abonará al personal que tenga derecho al mismo, a razón de 12 ¢/km., sin exceder en ningún caso del 10% del salario base del Convenio.

La distancia se computará desde el límite del municipio donde el trabajador tiene su domicilio, al centro de trabajo.

4.8º PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD.- Se establece este plus de 175 ₧ por cada día trabajado en función de la asistencia y puntualidad, de acuerdo con las siguientes bases:

a) CONCEPTO DE ASISTENCIA.

Se pierde en su totalidad por:

- 1º Una falta injustificada durante el mes.
- 2º Tres o más faltas justificadas durante el mes, aún en el caso de enfermedad, pero no en accidente.

Quedan exceptuadas las causas que recoge el Estatuto de los trabajadores en su Art. 37.3 las cuales únicamente darán lugar a la pérdida del plus correspondiente a los días faltados al trabajo, pero no traerán consigo la pérdida de la totalidad del plus.

En el caso de 1 ó 2 faltas justificadas, se pierde el plus correspondiente a esos días.

b) CONCEPTO DE PUNTUALIDAD.-

1º Cinco minutos o más de retraso dará lugar a la pérdida del plus correspondiente a ese día.

2º Si los retrasos se acumularon durante el mes hasta un total de 30 minutos y/o seis faltas de puntualidad, traerá asimismo, consigo, la pérdida del plus.

Lo anterior sin perjuicio de que se efectúen los descuentos oportunos en nómina.

4.9º INCENTIVO.- Se establece un incentivo de 850 ₧ por mes trabajado en función del buen orden, responsabilidad, diligencia, disponibilidad y rendimiento del trabajador en el desarrollo de su jornada laboral.

Se perderá el derecho a percibir este incentivo cuando el trabajador no responda, a juicio de sus superiores, en cualquiera de las motivaciones habidas para la creación de este incentivo y mencionadas en el párrafo anterior.

Asimismo se perderá el derecho a percibir este incentivo, si el trabajador incurre en cualquier falta recogida en la Sección 7ª de este Convenio, siempre que sea sancionada como leve, grave o muy grave.

Las cantidades que por este concepto hayan dejado de percibir los trabajadores se destinarán a un fondo social del cual dispondrá el Delegado de Personal.

SECCION 5ª.- JORNADA LABORAL

5.1º JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

Los descansos no entran en el cómputo de trabajo efectivo.

5.2º CALENDARIO LABORAL.- Se confeccionará el calendario laboral donde se reflejará la jornada continuada y partida con los turnos establecidos, haciendo constancia de los descansos semanales, los cuales asimismo quedarán especificados en el anexo de horarios.

5.3º HORARIOS.- A tenor de lo reflejado en el apartado de Horas extraordinarias 4.6º, conscientes de la difícil situación económica del Club, y asimismo, de la necesidad de mantener los servicios en todas las épocas del año, especialmente vacaciones escolares en verano e invierno, ambas partes, acuerden racionalizar los horarios evitando se

generen excesivas horas extraordinarias, para lo cual aceptan el cumplimiento de las tablas de horarios del anexo 3º y las posibles modificaciones a las mismas que se pudieran efectuar de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

5.4º DESCANSO SEMANAL.- Coincidiendo los fines de semana con la máxima actividad y dadas las características especiales que como Club Deportivo-Social concurren, el descanso semanal en Domingo, no podrá ser observado por los trabajadores y sí de acuerdo con las tablas de horarios.

De cualquier forma el día de descanso semanal que se asigne en las tablas semanales de horarios, será considerado como Domingo.

Por lo cual, si el domingo que le corresponde al trabajador no descansara, le será abonado como horas extras festivas.

5.5º FIESTAS.- Las fiestas que se observen serán aquellas que señale el calendario oficial de la Provincia. El trabajador que tenga servicio ese día, lo percibirá como horas extraordinarias.

SECCION 6ª.- CONDICIONES DE TRABAJO.

6.1º ORGANIZACION DEL TRABAJO.- La organización práctica administrativa o técnica del trabajo, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le encomiende bajo la dirección de la persona en quien la Empresa haya delegado. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en este Convenio, el trabajador debe a la Empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las Disposiciones Legales y el presente Convenio, así como la obediencia a las órdenes e instrucciones que sean dadas por aquel en el ejercicio normal de sus facultades de Dirección.

En cualquier caso el trabajador y el Club se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fé.

6.2º VACANTES.- Cuando surja una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, tendrá preferencia sobre dicho puesto el empleado del Club que lo solicite y que a juicio de la Dirección reúna las condiciones necesarias para desempeñar el puesto, siempre que la organización del trabajo así lo permita. Con este objeto la Dirección comunicará al Delegado de Personal la existencia de la vacante.

6.3º PERMUTABILIDAD PUESTOS DE TRABAJO.- Para mantener un mínimo de servicios en caso realmente necesario y/o imprevisto, la Empresa podrá permutar los puestos de trabajo y proceder al cambio o reajustes de horarios, manteniéndose siempre dentro de los límites marcados en el apto. 5.1º de la Jornada Laboral.

Cuando la permutabilidad se realiza de una manera habitual y para cubrir el descanso semanal se abonará una prima de 250 ₧. No se tendrá derecho a esta prima cuando la permutabilidad se realiza para cubrir bajas, vacaciones o reajuste de plantilla y condiciones de trabajo.

6.4º PRENDAS DE TRABAJO.- La Empresa definirá y facilitará a cada trabajador las prendas necesarias de trabajo, obligándose éste a su mejor conservación y uso exclusivo durante la jornada de trabajo.

6.5º CONSERVACION DE EQUIPOS.- Todo trabajador habitualmen

te al cargo de un equipo mecánico, herramientas y - - otros utensilios de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los posibles tiempos muertos, de realizar las operaciones necesarias para el cuidado y el buen mantenimiento del mismo, pudiéndosele exigir las responsabilidades que correspondan en caso de no cumplir con esta obligación.

- 6.6ª PERMISOS SALIDA CONSULTA MEDICA.- Estos permisos se autorizan por un tiempo indispensable debidamente justificado.
- 6.7ª NORMATIVA APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES.- Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
- Por las disposiciones contenidas en el presente Convenio.
 - En cuanto no está recogido en el apartado anterior, por la Legislación Vigente y el Estatuto de los Trabajadores. En el plazo de un año se confeccionará un Reglamento de Régimen Interior que deberá ser aprobado por ambas partes.

SECCION 7ª.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

7.1ª REGIMEN DISCIPLINARIO.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

FALTAS LEVES: Se consideran faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad hasta tres en un mes, en asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos en el horario de entrada.
- No avisar en tiempo oportuno su falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del abandono se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños rescoldos en la conservación del material e instalaciones.
- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que ocasione reclamaciones o quejas de los socios u otros trabajadores.
- La apatía o negligencia en el cumplimiento de las órdenes e indicaciones de sus superiores. En caso de reincidencia estas faltas tendrán el carácter de graves.
- No comunicación a la Empresa del cambio de residencia o domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves.
- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No recoger las herramientas y útiles de trabajo al terminar la jornada laboral.

FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.
- Ausencias al trabajo, sin causa justificada, por dos días durante un mes.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si hubiera fraude en la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.

- Cualquier tipo de acción u omisión de las que resulte una disminución importante en los niveles normales de servicios.
- La desobediencia a sus superiores así como cualquier clase de indisciplina o quebrantamiento del orden laboral. Si de cualquiera de estos hechos se derivan perjuicio notorio para la Empresa o los demás trabajadores, la falta podrá ser considerada como muy grave.
- La imprudencia durante el ejercicio de la actividad laboral.
- La ocultación de hechos o faltas cuyo conocimiento por parte de la Empresa pudiera evitar perjuicios graves.
- No advertir inmediatamente a los superiores de cualquier anomalía, avería o accidente que se observen en las instalaciones, máquinas, material o locales. Si el hecho no comunicado pudiera originar daño de gran importancia, esta omisión se considerará falta muy grave.
- La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan mediado sanciones.

FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Faltar al trabajo dos días seguidos o tres días alternos al mes, sin causa justificada.
- Cualquier forma de fraude o deslealtad. El abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro del Área de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en instalaciones, herramientas, maquinaria, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo.
- Los malos tratos de palabra u obra.
- La blasfemia habitual.
- La imprudencia o negligencia inexcusable, cuando sea causante de:
 - Accidente laboral.
 - Daños graves a la Empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
- Cualquier clase de actitud que suponga el quebrantamiento de la disciplina y concretamente:
 - Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros.
 - La insubordinación.
 - Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
 - El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previa autorización.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior, siempre que hubiera sido objeto de sanción.

- 7.2ª REGIMEN DE SANCIONES.- Prevista comunicación al Delegado de Personal, corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se expresan:
- por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de un día hábil.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días hábiles.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo

de once a veinticinco días hábiles o despido disciplinario si procede.

El régimen de sanciones se aplicará sin perjuicio a lo establecido en el aptdo. 4.8º del presente Convenio.

7.3 DESPIDO DISCIPLINARIO.- El despido disciplinario se regirá por el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

7.4 REPERCUSION DE LAS SANCIONES.- La sanción de todas las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador -- haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, dándose traslado al Delegado de Personal. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La reclamación ante una sanción impuesta prescribe a los 30 días.

Para las sanciones el Delegado de Personal se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 8ª-DISPOSICIONES FINALES

8.1 El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligatoria, como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia.

8.2 En cuanto no está recogido en el mismo, las partes se someten a la Jurisdicción de la Autoridad Laboral Competente.

En caso de no homologarse este Convenio por la Autoridad Laboral deberá renegociarse en su totalidad.

MALIAÑO DE CARGO, 9 de Mayo de 1.988

MASA SALARIAL BRUTA

	SALARIO BASE	SUELDO	ANTIGUEDAD
OFICIAL ADMINISTRATIVO a)	1.118.100 ₧	1.375.260 ₧	237.160 ₧
CONSERJE a)	1.008.375 "	1.179.795 "	171.420 "
OFICIAL MANTENIMIENTO a)	985.200 "	1.211.775 "	226.575 "
CARPINTERO b)	936.525 "	1.123.815 "	187.290 "
ALBAÑIL b)	936.525 "	1.123.815 "	187.290 "
OFICIAL 3ª VESTUARIOS c)	834.075 "	1.000.905 "	166.830 "
OFICIAL 3ª VESTUARIOS f)	824.250 "	939.645 "	115.395 "
OFICIAL 3ª GUARDERIA a)	864.000 "	1.036.800 "	172.800 "
OFICIAL 3ª PORTERO a)	864.000 "	1.062.720 "	198.720 "
OFICIAL 3ª PORTERO a)	864.000 "	1.062.720 "	198.720 "
OFICIAL 3ª PORTERO b)	850.200 "	1.020.225 "	170.025 "
OFICIAL 3ª GUARDA c)	856.350 "	1.053.315 "	196.965 "
PEON MANTENIMIENTO a)	896.925 "	1.049.400 "	252.475 "
PEON MANTENIMIENTO b)	877.875 "	1.079.775 "	201.900 "
PEON MANTENIMIENTO b)	877.875 "	1.000.770 "	122.895 "
PEON MANTENIMIENTO c)	845.250 "	938.145 "	92.895 "
PEON MANTENIMIENTO d)	816.150 "	816.150 "	
LIMPIADORA d)	816.150 "	1.003.860 "	187.710 "
LIMPIADORA d)	816.150 "	979.380 "	163.230 "
LIMPIADORA e)	810.900 "	973.080 "	162.180 "
LIMPIADORA e)	810.900 "	973.080 "	162.180 "
LIMPIADORA f)	788.325 "	898.680 "	110.355 "
LIMPIADORA f)	788.325 "	875.040 "	86.715 "

COMPLEMENTO ANTIGUEDAD

Trienios	%
1	8
2	11
3	14
4	17
5	20
6	23
7	26
8	29
9	32
10	36
11	40
12	44
13	48
14	52
15	56
16	60

ESCALA SALARIAL BASE MENSUAL - 1.988

OFICIALES ADMINISTRATIVOS :
 a) 74.540,- ₧
 b) 65.020,- "
 c) 44.040,- "

SUBALTERNOS, CONSERJE:
 a) 67.225,- ₧
 b) 60.910,- "
 c) 44.040,- "

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS :
 a) 63.800,- ₧
 b) 57.570,- "
 c) 44.040,- "

OFICIALES DE MANTENIMIENTO, CARPINTEROS, ALBAÑILES, ETC.
 a) 65.680,- ₧ c) 59.545,- ₧
 b) 62.435,- ₧ d) 44.040,- ₧

OFICIALES 3ª, GUARDERIAS, VESTUARIOS, PORTEROS, VIGILANTES, ETC
 a) 57.600,- ₧ d) 55.695,- ₧
 b) 57.090,- ₧ e) 54.950,- "
 c) 56.680,- ₧ f) 49.430,- "
 g) 44.040,- "

PEONES, LIMPIADORAS, ETC.
 a) 59.795,- ₧ e) 54.060,- ₧
 b) 58.525,- ₧ f) 52.555,- "
 c) 56.350,- ₧ g) 44.040,- "
 d) 54.410,- "

El cálculo de la antigüedad se hace a su vencimiento sobre el salario base correspondiente.

En el supuesto de que el vencimiento del trienio sea antes del quince del mes, el incremento correspondiente se cobrará por todo el mes. Si dicho vencimiento fuera después del día quince, no se empezará a devengar hasta el día 1 del mes siguiente.

El complemento de antigüedad se percibirá en su tanto por ciento correspondiente al trienio vencido y en ningún caso acumulando los porcentajes anteriores.

Este complemento será incrementado en el mismo porcentaje que el salario base en cada revisión de la tabla salarial.

H O R A R I O S

O F I C I N A

INVIERNO Y VERANO

		<u>DESCANSO</u>
OFICIAL ADMINISTRATIVO	de 9 a 14 y de 15 a 17,30	Domingo
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	de 9 a 14 y de 15 a 17,30	Domingo
SABADOS:	de 9 a 11,30	

NOTA : Acordado que los sábados se alternarán las trabajadoras asistiendo solamente una de ellas, las dos horas y media restantes se recuperarán de lunes a viernes alargando la jornada hasta las 17,45 horas.

C O N S E R J E R I A

INVIERNO Y VERANO

CONSERJE	de 14,50 a 21,30	Miércoles
----------	------------------	-----------

Descansará un domingo al mes en lugar del miércoles

V E S T U A R I O S

INVIERNO Y VERANO

A	De 8 a 14,40	Viernes
B	De 14,35 a 21,15	Martes

NOTA.- Los horarios de A y B, serán rotativos semanalmente y los descansos serán cubiertos por C, del servicio de limpieza.

Cambiarán su día fijo de descanso por un domingo de cada tres, excepto cuando alguna de ellas esté de baja.

G U A R D E R I A

	<u>INVIERNO</u>	<u>DESCANSO</u>	<u>VERANO</u>	<u>DESCANSO</u>
A	De 14,20 a 21	Miércoles	De 12 a 14 y de 15 a 19,40	Miércoles

NOTA.- Cambiará su descanso normal por un domingo al mes.

L I M P I E Z A

	<u>INVIERNO Y VERANO</u>	<u>DESCANSO</u>
A	De 8 a 14,40	Miércoles
B	De 8 a 14,40	Martes
C	De 8 a 14,40	Jueves
D	De 8 a 14,40	Viernes
E	De 8 a 14,40	Lunes
F	De 8 a 14,40	Sábado

NOTA.- La C cubrirá los descansos y bajas de vestuarios y guardería. Los sábados, domingos y festivos el horario de una Srª será de 14,30 a 21,10, siendo rotativo semanalmente. Cambiarán su día de descanso por un domingo al mes.

PORTEROS Y VIGILANTES

INVIERNO Y VERANO

	L	M	X	J	V	S	D
A	D	D	6 a 14	6 a 14	6 a 14	6 a 14	6 a 14
B	14 a 22	14 a 22	D	D	14 a 22	14 a 22	14 a 22
C	6 a 14	6 a 14	14 a 22	22 a 6	22 a 6	D	D
D	22 a 6	22 a 6	22 a 6	D	D	22 a 6	22 a 6

NOTA.- LOS HORARIOS DE A, B, SERAN ROTATIVOS SEMANALMENTE.

EL C CUBRIRA LOS DESCANSOS DE A - B y D

OFICIALES DE MANTENIMIENTO

CARPINTERO	JE 8 a 14,40	DOMINGO
ALBAÑIL	De 8 a 14,40	DOMINGO
OFICIAL MANTENIMIENTO	De 8 a 14,40	SABADO 6 DOMINGO

MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA

INVIERNO Y VERANO

	L	M	X	J	V	S	D
A	14,40 a 21	14,40 a 21	D	14 a 22	14,40 a 21	14,40 a 21	14,20 a 21
B	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	D
C	14,20 a 21	14,20 a 21	14,20 a 21	14,20 a 21	D	14,20 a 21	14,20 a 21
D	8 a 14,40	8 a 14,40	14,20 a 21	D	14,20 a 21	8 a 14,40	8 a 14,40
E	8 a 14,40	D	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40	8 a 14,40

NOTA.- Estos horarios serán rotativos semanalmente y en invierno la letra C pasará su horario a ser de 8 a 14,40, excepto los sábados y domingos.

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

**Convenio Colectivo de Trabajo entre
Sociedad Ibérica de Molturación, s.a. y
los Trabajadores de su Planta de Pontejos (Cantabria)**

Representantes de la Empresa:	Las comisiones deliberadoras del Convenio Colectivo de Trabajo, entre Sociedad Ibérica de Molturación, S.A. "SINSA", y los trabajadores de su planta de Pontejos (Cantabria), llegan al siguiente acuerdo:
Ignacio Arítio	
Celestino Navaira	
José Luis Empanza	1º Para 1.988 permanece el Convenio Colectivo de 1.987, excepto en los conceptos y tablas retributivas que aumentan un 5%.
Pedro Fernández	
Representantes de los Trabajadores:	2º Se efectuará revisión salarial si el I.P.C. sobrepasa el 4%, y en la medida en que lo sobrepasa.
Manuel Sánchez	
Manuel Mier	3º La segunda fiesta local se establece para el día 26 de Julio, Santa Ana.
Emilio de Cos	
Benjamín Gándara	
José Luis Portilla	
Federico Agenjo	En Pontejos, a once de Mayo de mil novecientos ochenta y ocho.
Domingo Tricio	
Carlos Maza	
Juan Montalvilla	

**CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICION PRELIMINAR

- 1º.- Las referencias que en los artículos siguientes, se hagan al Convenio, sin más especificación, se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.
- 2º.- Siempre que se mencione la Ordenanza, se considerará citada la de Industrias de Aceites y Derivados, así como cuando se hable de la Empresa, el Convenio se estará refiriendo a la Sociedad Ibérica de Molturación, S. A.

Artículo 1º.- OBJETIVOS

Son objetivos del presente Convenio, establecer una adecuada regulación de las relaciones económicas, sociales y de trabajo, entre la Empresa y los trabajadores, a fin de conseguir una mejora del nivel de vida de los mismos y un incremento de la productividad.

Artículo 2º.- AMBITO DE APLICACION

El Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene establecido en Pontejos, provincia de Cantabria.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

Las normas del Convenio regirán las relaciones laborales de la Empresa con todo el personal, con las excepciones siguientes:

- Directivos con categoría superior a Jefe de Turno ó Jefe Administrativo.
- Personal contratado por tiempo cierto, obra ó servicio determinado.
- Personal eventual, interino ó temporero que lleven menos de dos meses consecutivos, prestando sus servicios a la Empresa.

Las relaciones de trabajo del personal precedentemente exceptuado, se regirán por las disposiciones legales de general aplicación.

- Al personal de plantilla con el que la Empresa haya pactado ó pacte condiciones especiales, no se le aplicará el Convenio en lo que se refiere a éstos pactos, pero sí en los demás aspectos.

Artículo 4º.- VIGENCIA

- El plazo de vigencia del Convenio, se entenderá hasta el 31 de Diciembre de 1.988.

- Este Convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5º.- UNIDAD DE CONVENIO

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones ó aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales ó colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas, quedando las partes vinculadas a la totalidad del mismo.

Artículo 6º.- CONDICIONES ANTERIORES

Las pactadas en el presente Convenio, sustituyen a la totalidad de las que con anterioridad a la vigencia del mismo, venían rigiendo en la Empresa, respetándose "ad personam" aquellas que en su conjunto y en cómputo anual resultare más beneficiosas y en la medida en que lo sean.

Artículo 7º.- DISPOSICION SUPLETORIA

Las normas contenidas en el Convenio, se aplicarán en todo caso, con carácter preferente y prioritario. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación que sea de aplicación.

**CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.- SISTEMA DE TRABAJO

Es facultad exclusiva de la Empresa, la organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de las disposiciones legales vigentes.

**CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO Y REGIMEN INTERIOR

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

La normal y teórica se establece en 1.816 horas efectivas año para todo el personal, y corresponde a un cómputo semanal de 40 horas.

Artículo 10º.- HORARIO LABORAL

Será establecido por la Empresa, dando conocimiento al "Comité de Empresa" y a la Delegación de Trabajo.

Salvo en casos de emergencia ó fuerza mayor, la Fábrica permanecerá cerrada desde las 18 horas del día 24 de Diciembre, hasta las 6 horas del 26 siguiente, y desde las 18 horas del día 31 de dicho mes, hasta las 6 horas del 2 de Enero, para que todo el personal pueda disfrutar dichas fiestas sin perjuicio de que se mantengan los servicios de vigilancia y mantenimiento indispensables, designándose para ello, de la forma más idónea y equitativa, los componentes de los equipos correspondientes.

Si es posible, a juicio de la Dirección de la Empresa, la Fábrica permanecerá cerrada el día 27 de Julio San Pantaleón, fiesta local de Pontejos.

Artículo 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

El valor de la hora extraordinaria para cada trabajador, se elevará en un 5% sobre el importe que se venía satisfaciendo hasta el 31 de Diciembre de 1.987.

Artículo 11ºA- HORAS ESTRUCTURALES

Son las que quedan amparadas por algunos de los siguientes conceptos:

- Prevención de accidentes de personal y siniestros
- Reparación accidentes y siniestros
- Carga y descarga de barcos

- Guardias en parada de fábrica
 - Limpieza de Silos
 - Compromisos comerciales anormales
 - Prevención y reparación de daños por pérdida ó deterioro de Materias Primas, Productos terminados y otros materiales que intervienen en Producción (Hexano, Fuel-Oil, etc).
 - Derrame de las materias anteriores
 - Paradas programadas para mantenimiento de las instalaciones
 - Fuesta en marcha de instalaciones continuas después de averías, montajes y obra nueva
 - Ausencias de personal en cualquier tipo de instalaciones que no paran ó en puesto de trabajo que requiera presencia de 24 horas
 - Reparación de averías urgentes de Planta y Equipos Auxiliares
 - Mantenimiento Eléctrico de Transportes y Red de Alta Tensión
 - Reparación de líneas generales de vapor
 - Limpieza máquinas de proceso que requieran parada de Planta
- Cubrir puestos en vacaciones en instalaciones que no paran ó puestos de trabajo de 24 horas
 - Sustitución miembros del Comité
 - Aquellas horas que no sean de trabajo directo, pero que se produzcan como consecuencia de alguno de los puntos anteriores

Artículo 12º.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Quien realice funciones de categoría superior a la que ostenta, durante un período ininterrumpido de tres meses ó de cuatro alternos dentro del año, consolidará a partir de dicho momento el salario vigente de dicha categoría, más no ésta última, salvo que se produzca la correspondiente vacante y la Empresa decida cubrirla.

Artículo 13º.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa facilitará, al mismo personal que hasta la fecha, la ropa de trabajo necesaria, consistente ésta en dos buzos y dos pares de botas, entregándose un buzo y un par de botas en Enero y otro en el mes de Julio de cada año, y así mismo se facilitará traje de aguas cuando sea necesario.

Artículo 14º.- DESPLAZAMIENTOS

Cuando un trabajador deba desplazarse por motivos de trabajo, durante más de medio día, a una distancia superior a 10 kms. de su centro de trabajo, serán con cargo a la Empresa, todos los gastos que ello origine, los cuales habrán de ser previamente autorizados por ésta y posteriormente justificados por el trabajador, más un diez por ciento del importe total de los mismos, que se pagará sin más requisitos, por pequeños gastos de difícil ó imposible justificación.

El precio del kilómetro recorrido en coche propio se fija en diecinueve pesetas.

Artículo 15º.- REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Seguirá vigente el actual Reglamento de Régimen Interior sin perjuicio de que se introduzcan en el mismo las modificaciones y adaptaciones que sean necesarias, en virtud de la Legislación Laboral vigente y las disposiciones de éste Convenio, así como aquellas que la evolución en la tecnología y organización racional de trabajo aconseje.

CAPITULO IV

VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 16º.- VACACIONES

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, equivalentes a 188 horas efectivas de trabajo.

Artículo 17º.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiéndose repartirse en cuatro medios días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave, ó fallecimiento, de padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos.

- d) Cuando por motivos de los casos previstos en los apartados b) y c), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se anulará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento superior a 500 kms, 3 días.

Desplazamiento superior a 250 kms. y hasta 500 kms., 2 días.

Desplazamiento entre 75 y 250 kms., 1 día.

- e) Siete días naturales por fallecimiento del conyuge.
- f) En caso de matrimonio de padres, hijos ó hermanos, el día de la boda.
- g) Un día por traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal ó convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedente, regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de ésta Ley.

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

- i) Para realizar funciones sindicales ó de representación del personal en los términos establecidos legal ó convencionalmente.
- j) 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 éste derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- k) Medio día por comunión de hijo.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 18º.- MUNICIPALIDAD Y NATALIDAD

Todos los productores de la Empresa, percibirán independientemente de las prestaciones que les correspondan a cargo de la Seguridad Social, unas gratificaciones, de pago único, consistentes en 26.250,- Pts. por matrimonio y 10.500,- Pts. por nacimiento de hijos.

Artículo 19º.- OBSEQUIO DE NAVIDAD

La Empresa, como es tradicional en ella, seguirá haciendo a cada componente de su plantilla, un regalo navideño en especie, cuyo contenido y calidad, será similar al de 1.987. A éstos efectos, la Empresa tendrá en cuenta la opinión del Comité sobre la composición de dicho obsequio.

Artículo 20º.- PRESTAMOS

La Empresa estudiará las peticiones que le formulen los trabajadores en éste sentido y procurará atender aquellas que a su juicio, estén más justificadas, tanto en su importe como en el destino de la solicitud.

Artículo 21º.- PREMIO A LA PERMANENCIA

El personal al cumplir diez años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho por dicho motivo, a una mensualidad como paga extraordinaria y al obsequio de un reloj, e igualmente al cumplir los veinte años percibirá una mensualidad y media.

Artículo 22º.- VACANTES

Cuando la Empresa desee cubrir una vacante en su plantilla, lo anunciará en el tablón de anuncios, con la suficiente antelación.

Artículo 23º.- ASISTENCIA MEDICA

Anualmente los servicios médicos de la Empresa, efec-

tuarán una revisión médica de todo el personal, incluido un electrocardiograma. A quienes, como consecuencia de éste reconocimiento, se le detecte enfermedad crónica de cualquier tipo, se les hará reconocimientos periódicos según prescripción facultativa.

Todos los años, se efectuarán cursillos de seguridad, incendios y socorrismo, éstos últimos a un número limitado de productores.

Artículo 23ª.- PÓLIZA DE SEGUROS

La Empresa mantendrá la póliza de seguros vigente en la actualidad que cubre los riesgos de muerte por enfermedad ó accidente, e incluye a todos los trabajadores del Convenio Colectivo, con un capital de 1.050.000,- de pesetas, que en caso de accidente de circulación se elevará a 2.100.000,- de pesetas.

CAPITULO VI *****

REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 24ª.- PRINCIPIO BÁSICO

La masa salarial bruta para 1.988, supone un incremento del 5%, sin incluir los vencimientos de antigüedad que se producen hasta el 1 de Enero de 1.988, sobre la de 1.987, por todos los conceptos y en condiciones de homogeneidad.

Este incremento así como su distribución, queda reflejado en las tablas salariales anejas.

Se efectuará revisión salarial si el I.P.C. sobrepasa el 4%, y en la medida en que lo sobrepase.

Artículo 25ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Durante la vigencia del Convenio, el régimen de retribuciones del personal, estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

A) De percepción general:

1ª. Salario Convenio ó Profesional

B) Particulares ó circunstanciales:

- 1ª. Antigüedad
- 2ª. Puntualidad y Asistencia (P.A.P.)
- 3ª. Turnicidad (plus)
- 4ª. Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad (plus)

Artículo 26ª.- DEFINICION DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Salario Convenio ó Profesional: Retribución que corresponde a cada categoría laboral.

Antigüedad: Es una percepción circunstancial que se devenga en función del tiempo de permanencia en la Empresa de cada empleado. Esta percepción se devengará por bienios hasta un máximo de cuatro y por quinquenios a partir del cuarto bienio, hasta un máximo de tres. Los importes de bienios y quinquenios serán fijos e iguales para todas las categorías.

Puntualidad y Asistencia: Se percibirá por las personas y en las cuantías que figuran en las tablas anexas.

1ª. El derecho a la percepción de éste plus, se perderá por faltas de asistencia y puntualidad, de acuerdo con las normas que se establezcan. Entre tanto serán de aplicación las normas vigentes.

2ª. Las cantidades que dejen de satisfacerse, se redistribuirán de acuerdo con las normas que se establezcan.

Turnicidad: Este plus se percibirá por todo el personal que trabaje regularmente a tres turnos y solamente mientras continúe trabajando en éste régimen. La cuantía del mismo se establece en una cantidad fija para cada categoría.

Toxicidad, peligrosidad y penosidad: El plus por éste concepto, será satisfecho a aquellas categorías laborales que habitualmente venían percibiéndolo. Su importe será una cantidad fija, e igual para todas las categorías.

Artículo 27ª.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se mantienen el número de pagas extraordinarias existentes en la actualidad, a saber: Una mensualidad completa en los meses de Julio y Diciembre y media mensualidad en los de Marzo (Beneficencia) y Noviembre (Oliva).

Artículo 28ª.- TABLAS DE RETRIBUCIONES Y ESCALAFÓN

Como anejos al presente Convenio se incluyen las siguientes Tablas de Retribuciones y Escalafón:

a) Tabla (1).- En ésta tabla se reflejan los importes anuales brutos de los conceptos retributivos a que se refiere el Artículo 25ª, con excepción de la Antigüedad y el Plus de Asistencia y Puntualidad.

b) Tabla (2).- En ésta tabla figuran los importes anuales brutos en que se fijan los bienios y quinquenios a efectos del cálculo de la antigüedad, para cada trabajador.

Queda expresamente convenido que los totales anuales de las tablas anteriores, se repartirán entre los doce meses del año más las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 27ª.

Por tanto, considerando las Pagas Extraordinarias establecidas, cuando el Convenio hace mención del concepto de mensualidad, se refiere a la quinceava parte de las percepciones brutas a que hacen referencia las tablas (1) y (2).

c) Tabla (3).- En ésta tabla se fijan los importes brutos mensuales mínimos del P.A.P., para cada trabajador.

d) Escalafón.- Este Escalafón supone una valoración relativa de los distintos puestos de trabajo, que se considera deberá alcanzarse en el futuro. La Empresa dedicará en la medida que lo estime oportuno, una parte de los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro, a corregir las diferencias entre los índices reales y los que figuran en el Escalafón hasta la total implantación del mismo.

La valoración de puestos a que se refiere éste Escalafón afectará únicamente al Salario Convenio definido en el Artículo 25ª apartado a) 1ª.

Las distintas categorías que figuran en el cuadro a que se refiere el presente Artículo, se seguirán citando con su anterior denominación sin perjuicio de que en el futuro se efectúen las modificaciones necesarias para la total implantación del Escalafón.

CAPITULO VII *****

PAGO DE SALARIOS

Artículo 29ª.- FECHA DE PAGO

A partir de la vigencia del presente Convenio y por necesidades de mecanización y organización administrativa, la fecha de pago de la nómina continuará siendo el octavo día hábil de cada mes vencido, computándose a éstos efectos inhábil el sábado.

CAPITULO VIII *****

Artículo 30ª.- GARANTIAS

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

a) Apertura 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) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, sa-

vo en caso de que ésta se produzca por revocación ó dimisión, --- siempre que el despido ó sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo cincuenta y cuatro. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica ó profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad -- sus opiniones en 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 Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal ó miembros del Comité de Empresa.

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno ó varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, - sin perjuicio de su remuneración.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

COMISION PARITARIA

Para la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio se creará una Comisión formada por seis miembros, tres representantes de la Empresa, y otros tres de los trabajadores, más los correspondientes suplentes.

Si en el seno de ésta Comisión Paritaria resultara imposible llegar a la adopción de un acuerdo, se someterá el asunto a arbitraje, salvo que cualquiera de las partes optase por tramitar conflicto colectivo.

Como consecuencia de haber aumentado el capital expresado en el artículo 23-A, Póliza de Seguros, se solicitará un suplemento de la Póliza que estará vigente en el plazo de aproximadamente un mes.

TABLA Nº 1

Artículo 26º a)

CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS EN 1.988

Nº	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	TURNICIDAD	TOXICIDAD	T O T A L
<u>FABRICA</u>					
1	Contra maestres turnos	1.863.012	321.803	65.117	2.249.932
1	Contra maestres sin turnos	1.863.012	---	65.117	1.928.129
1	Contra maestres sin turnos	1.795.148	---	65.117	1.860.266
6	Oficiales 1a.A turnos	1.203.422	248.688	65.117	1.517.228
6	Oficiales 1a.A sin turnos	1.203.422	---	65.117	1.268.539
4	Oficiales 1a.B turnos	1.175.552	248.688	65.117	1.489.358
4	Oficiales 1a.B sin turnos	1.175.552	---	65.117	1.240.669
4	Oficiales 1a.C turnos	1.147.800	248.688	65.117	1.461.606
1	Oficial 1a.C Conductor	1.147.800	---	65.117	1.212.917
1	Oficiales 2a. sin turnos	1.134.190	---	65.117	1.199.307
1	Oficiales 2a.A sin turnos	1.133.937	---	65.117	1.199.054
1	Oficial 3a.B sin turnos	1.106.285	---	65.117	1.171.402
2	Oficiales 3a.B sin turnos	1.091.481	---	65.117	1.156.598
1	Ayudantes Esp.A sin turnos	1.091.481	---	65.117	1.156.598
11	Ayudantes Esp.B turnos	1.064.958	218.021	65.117	1.348.096
1	Ayudantes Esp.B sin turnos	1.001.957	---	65.117	1.067.074
1	P.A.F. sin turnos	919.878	---	65.117	984.995

Nº	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	TURNICIDAD	TOXICIDAD	T O T A L
<u>LABORATORIO</u>					
1	Analista 1a.	1.525.877	---	65.117	1.590.994
1	Analistas 2a.	1.026.523	---	65.117	1.091.640
1	Limpiadora	451.598	---	32.559	484.157
<u>OFICINA TECNICA</u>					
1	Delineantes	1.353.672	---	65.117	1.418.789
<u>ADMINISTRACION</u>					
1	Oficial 1a. A	1.823.575	---	---	1.823.575
1	Oficial 1a. B	1.533.188	---	---	1.533.188
1	Oficial 2a. A	1.346.363	---	---	1.346.363
1	Oficial 2a. B	1.256.604	---	---	1.256.604
1	Aux. Administración A	1.192.479	---	---	1.192.479
1	Aux. Administración B ^{ta}	1.174.163	---	---	1.174.163
<u>SUBALTERNOS</u>					
1	Almacenero A	1.271.222	---	65.117	1.336.339
1	Almacenero B	1.232.048	---	65.117	1.297.165
3	Basculeros	1.117.321	178.788	65.117	1.361.226
1	Telefonista	1.019.651	---	---	1.019.651
2	Limpiadoras	601.312	---	---	601.312

TABLA Nº 2

Artículo 28º b)

ANTIGÜEDAD

CONCEPTO	PTS. BRUTAS AÑO 1.988
Por cada bienio	30.997
Por cada quinquenio	61.994

TABLA Nº 3

Artículo 28º c)

IMPORTE BRUTO ANUAL MAXIMO DEL P.A.F. POR TRABAJADOR

DEPARTAMENTO	Nº PERSONAS	CATEGORIAS	P.A.F. ANUAL
<u>Fábrica</u>			
	16	Oficiales 1a. A turnos	116.997
	6	Oficiales 1a. A sin turnos	116.997
	4	Oficiales 1a. B turnos	116.997
	5	Oficiales 1a. B sin turnos	116.997
	4	Oficiales 1a. C turnos	116.997
	1	Oficial 1a. C. Conductor	116.997
	2	Oficiales 2a. sin turnos	116.997
	3	Oficiales 2a. A sin turnos	116.997
	1	Oficial 3a. B sin turnos	116.997
	2	Oficiales 3a. B sin turnos	116.997
	2	Ayudantes Esp. A sin turnos	116.997
	11	Ayudantes Esp. B turnos	116.997
	6	Ayudantes Esp. B sin turnos	116.997
	3	P.A.F. sin turnos	116.997
<u>Laboratorio</u>			
	1	Analista 1a.	116.997
	2	Analistas 2a.	116.997
	1	Limpiadora	58.499
<u>Oficina Técnica</u>			
	2	Delineantes	58.499
<u>Administración</u>			
	1	Oficial 1a. B	58.499
	1	Oficial 2a. A	58.499
	1	Oficial 2a. B	58.499
	1	Aux. Administrativo A	58.499
	1	Aux. Administrativo B	58.499
<u>Subalternos</u>			
	1	Almacenero A	116.997
	1	Almacenero B	116.997
	3	Basculeros	116.997
	1	Telefonista	58.499
	2	Limpiadoras	58.499

ESCALONAMIENTO DE CATEGORIAS

◀ SIMSA ▶

INDICE	PRODUCCION	SILOS Y ALMACENES	MANTENIMIEN	OBRA CIVIL LIMP. GENERAL	LABORATORIO	OFICINA TECNICA	ADMON.	SUBALTER
2	Contramaestre		Contramaestre					
1,85			delineante proyectista		perito	delineante proyectista	of. 1ª A	
1,70			delineante				of. 1ª B	
1,50	of. 1ª A de extraccion		of. 1ª A almacenero B			delineante	of. 2ª A	
1,40	of. 1ª A of. 1ª B of. 1ª C	almacenero A	of. 1ª B	of. 1ª A of. 1ª B	analista 1ª			
1,30		of. 2ª A of. 3ª B	of. 2ª		analista 2ª		auxiliar A - U C	of. 1ª C basculer
1,20	ayudante esp. B	ayudante esp. A	of. 3ª A	of. 3ª B			telefonista	
1,10		ayudante esp. B	ayudante esp. B	ayudante esp. B	auxiliares			
1			P.A.F.	P.A.F.	limpiadora		limpiadora	

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Comercio de Piel, Cuero
y Calzado

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE PIEL CUERO Y CALZADO
PARA EL AÑO 1.988

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.-

Comprende este Convenio a todos los establecimientos del Comercio cuyas actividades están reguladas por el Artº 3 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio (24-VII-71) y, modificaciones posteriores.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio Piel, Cuero y Calzado con las excepciones que marque la legislación vigente.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL.-

Será de aplicación a toda la Región de Cantabria.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad el día uno de Enero de Mil Novecientos Ochenta y Ocho. Su duración será de un año finalizando el treinta y uno de Diciembre de 1.988.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado para su negociación el día 30 de Septiembre de 1.988.

ARTICULO 4º.- SALARIO BASE.-

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el anexo al presente Convenio. Que han sido incrementadas en un 6% con respecto al Convenio anterior.

ARTICULO 5º SALARIO HORA INDIVIDUAL.-

El cálculo del salario/hora individual se obtiene dividiendo el salario/hora por 1.820 horas entendiéndose éste como el resultado de multiplicar por 15 el Salario Base mensual más la antigüedad.

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}}{15}$$

Salario/hora=

1.820

ARTICULO 6º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO.-

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

Cuando el trabajador ascienda de Categoría Profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva Categoría Profesional, y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos de acuerdo con la nueva categoría. De acuerdo con lo establecido en el Artº 29 del Convenio de 1.979 y sin carácter retroactivo, el periodo de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad.

Artº 7º.- PRIMAS Y COMISIONES.-

Las empresas independientemente de los salarios establecidos seguirán respetando a sus trabajadores las Comisiones o Primas que se vienen abonando como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

ARTICULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones de Julio y Navidad, serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente Convenio, más la antigüedad, si la hubiera. Dichas gratificaciones se abonarán del día 15 al 18 de Julio y del 20 al 22 de Diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente, también en una mensualidad del salario del presente Convenio más la antigüedad si la hubiera.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal, los periodos de baja por accidente de trabajo, vacaciones o permisos retribuidos.

El personal que llevase un año como mínimo prestando servicios a la Empresa al tiempo de incorporarse al servicio militar, tiene derecho a percibir como si estuviese trabajando, el importe de gratificaciones de Navidad y Julio.

ARTICULO 9º.- GRATIFICACION ESPECIAL POR IDIOMAS.-

Los trabajadores con conocimiento acreditativo ante su empresa de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10% del salario de Convenio, por cada idioma.

ARTICULO 10º.- GRATIFICACIONES POR ORNAMENTACION DE ESCAPARATES.-

El personal que no estando clasificado como escaparatista, no obstante realizará con carácter normal, la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, mientras cumpla esa función a un plus del 10% de su sueldo más la antigüedad si la tuviere.

ARTICULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100% del salario hora del presente convenio, y cotizarán los porcentajes establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Solamente se realizarán horas por los siguientes motivos:

Las que sean necesarias por necesidad de reparar daños extraordinarios o siniestros, así como en el caso de pérdida de materiales.

Por necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción ausencias imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquiera de los distintos tipos de contratación.

No se realizarán más de dos horas al día, 15 al mes y 60 al año, pudiéndose pactar el disfrute de las mismas a cambio de tiempo libre.

ARTICULO 12º.- RETRIBUCION EN SITUACION DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de Enfermedad o Accidente no Laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece que a partir del día 21 de la baja y durante el año 1.988, comenzarán a percibir el 100% de su salario de Convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

Del límite pactado con anterioridad, quedan excluidas las causas de incapacidad Laboral Transitoria derivadas de hospitalización y accidente de trabajo.

ARTICULO 13º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas semanales, o 1.820 de cómputo anual.

Se acuerda el cierre de los establecimientos el sábado por la tarde, domingos

y festivos, a excepción de los sábados 10; 17; 24; y 31; de Diciembre, que serán sustituidas por medios días de descanso semanal, preferentemente durante el mes de la apertura.

El horario de trabajo durante todo el año será fijado por la propia empresa de común acuerdo con sus trabajadores.

El cierre del sábado por la tarde continúa siéndolo a título experimental, pudiendo revisarse en el momento en que lo sea el presente convenio.

No obstante si las circunstancias del mercado así lo aconsejaren, se reunirá la comisión paritaria para estudiar la apertura de los sábados por la tarde.

El comercio Mayorista fijará su horario de acuerdo con sus necesidades comerciales dentro de la jornada anual de 1.820 horas.

ARTICULO 14º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo, entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre, quedando el resto a elección de la Empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el periodo citado el trabajador percibirá una bolsa de 19.698,- pts.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en el periodo de verano.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

ARTICULO 15º.- FORMACION PROFESIONAL.-

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional.

Las empresas a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran, con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta el límite de 13.065,-pts. anuales.

ARTICULO 16º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Todo el personal tendrá derecho a uniforme de trabajo, de verano o invierno.

ARTICULO 17º.- CAMBIO EN EL PUESTO DE TRABAJO.-

El personal femenino en período de embarazo podrá solicitar el cambio de

puesto de trabajo, a partir del 4º mes de gestación, por otro más adecuado a su estado.

ARTICULO 18º.- DIETAS Y VIAJES.-

Se establecen como gastos de la empresa todos los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de Kilometraje que se asignarán con acuerdo de las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa en que no sea posible la presentación de factura justificativa del gasto.

ARTICULO 19º.- JUBILACION.-

Todo el personal que al cumplir los 64 años solicite voluntariamente la jubilación, le será concedida la misma con el 100 por 100 de sus derechos pasivos y la simultánea contratación por parte de la empresa de trabajadores perceptores del seguro de desempleo o trabajadores solicitantes del primer empleo, con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyan R.D. 14/81 de 20-8-81.

ARTICULO 20º.- DELIMITACION DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.-

Serán las que establece la Legislación Vigente.

ARTICULO 21º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Se concederán 15 días de permiso retribuido con abono del salario real por matrimonio del trabajador. Este periodo podrá unirse a las vacaciones siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

- 3 días en caso nacimiento de hijo.
- 3 y 4 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, según sea en la región o fuera de ella.
- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave pariente de 2º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento el plazo será de 4 días.
- 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

-Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicha hora en dos fracciones. Asimismo, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

-Aquellos que tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico e psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral que podrá oscilar entre un tercio de la misma y la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional de la retribución.

ARTICULO 22º.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.-

En relación con el Artº 46 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores se otorga la facultad de incorporación automática al puesto de trabajo a aquellos trabajadores que soliciten excedencia por maternidad, durante los años 85/86/87 y 88, entendiéndose que esta incorporación automática, sólo surtirá efectos la primera vez, es decir, que el nacimiento de nuevos hijos dará derecho a un nuevo periodo de excedencia, pero no a la incorporación automática al puesto de trabajo.

El reingreso en la empresa deberá ser solicitado 30 días antes de terminar la excedencia.

ARTICULO 23º AYUDA POR DEFUNCION.-

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

ARTICULO 24º.- DERECHOS SINDICALES EN LA EMPRESA.-

Figuran comprendidos en el Anexo segundo del presente Convenio.

ARTICULO 25º.- COMISION PARITARIA.-

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio que estará compuesta por:

A.C.E.CO.PI.

ALVARO GOMEZ GOMARA

JOSE MADRAZO RUIZ

FRANCISCO AYLLON MARTINEZ

U.G.T.

ALFONSO GIL CALLINGOS
 LUIS AGUERO GOMEZ
 MARIA LUISA FRAGA MONTES

ARTICULO 26º.-DIFERENCIAS ECONOMICAS.-

A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos, con carácter retroactivo desde el mes de Enero, éstos se abonarán como máximo el día 30 de Noviembre.

ARTICULO 27º.-

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

ANEXO II

Las partes firmantes, 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 racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

ACECOPI admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su organización consideren a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán 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 horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta 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.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado, de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quién represente.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES .-

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deben poner a disposición del Comité de Empresa. de acuerdo con lo estipulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las que proceda legalmente. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comités de Empresa.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo .
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato de los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que se deberá establecer dentro de la empresa y lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

-Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias .

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.-

CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicato que ostenten la representación a que se refiere este apartado las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de una año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

EXCEDENCIAS.-

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentare cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

PARTICIPACION EN NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.-

A los Delegados Sindicales a cargo de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.-

ANEXO ICLASIFICACIONES DEL PERSONALEMPLEADOS MERCANTILES

	SALARIO MENSUAL
Jefe de Sucursal	74.193,-
Encargado de Establecimiento	74.193,-
Jefe de Almacén	71.574,-
Dependiente Mayor	70.701,-
Viajante y Chofer de 1º	69.830,-
Dependiente de 25 años en adelante y chofér de 2º	64.590,-
Viajante de 1º y 2º año	63.480,-
Dependiente de 22 a 24 años	55.475,-
Ayudante de 18 a 21 años	45.790,-
Aprendiz de 17 años con 1 año antigüedad	33.462,-
Aprendiz de 17 años sin antigüedad	31.700,-
Aprendiz de 16 años	29.060,-

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo	74.193,-
Contable	71.574,-
Oficial Administrativo	69.830,-
Auxiliar Administrativo 25 años en adelante	64.590,-
Auxiliar Administrativo de 22 a 24 años	55.475,-
Auxiliar Administrativo de 18 a 21 años	45.790,-
Aspirante a Administrativo con 1 año antigüedad	33.462,-
Aspirante a Administrativo sin antigüedad	31.760,-
Aspirante a Administrativo de 16 años	29.060,-

PERSONAL SUBALTERNO

Mozo mayor de 25 años	55.475,-
Mozo de 18 a 24 años	45.790,-

ACTA DE LA ÚLTIMA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO 1988

ASISTEN

Parte Empresarial
FRANCISCO AYLLON
ALVARO GOMEZ
JOSE MADRAZO
JUAN HERMOSA

En Santander, a seis de octubre de 1.988, se reúnen en los locales de UNIPYMEC, C/ Cervantes, nº7.-1º los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de la Piel Cuero y Calzado para proceder a la firma del mismo.

Parte Social
UGT
ALFONSO GIL
LUIS AGUERO
MARIA LUISA FRAGA

Abierto el acto, y después de dar lectura al contenido del Convenio Colectivo ambas partes lo encuentran conforme y proceden a su firma, acordándose dar traslado del mismo al Excmo. Sr. Director Provincial de Trabajo de Cantabria a fin de que tenga por efectuado el trámite de presentación así como solicitar el registro y la publicación del citado Convenio en base a lo dispuesto en el RD 1040/81 de 22 de Mayo.

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

ACTA

PARTE EMPRESARIAL
FRANCISCO AYLLON
JOSE MADRAZO
ALVARO GOMEZ

En Santander, siendo las 20 horas del día 19 de Enero de 1.988, se reúnen en los locales de UNIPYMEC C/ Cervantes, 7, los señores que al margen se citan, miembros de la comisión negociadora del convenio Colectivo del Comercio de la Piel Cuero y Calzado al objeto de iniciar las negociaciones del mismo.

PARTE SOCIAL
ALFONSO GIL
LUIS AGUERO
CARMEN FERNANDEZ

Abierto el acto y una vez presentada la plataforma reivindicativa por la parte social, los empresarios hacen una exposición de los momentos que está viviendo el sector, y la necesidad de llegar a un acuerdo en la libertad de horario de lunes a sábado.

UGT, expone las razones que les llevan a incluir en el convenio Colectivo los puntos recogidos en su plataforma, a la vez que manifiestan mantener una buena disposición para negociar la libertad de horario en los términos que solicita la parte empresarial; pero con contrapartidas.

La parte empresarial manifiesta que estas contrapartidas serían en forma de dinero, es decir incremento salarial.

No llegándose a ningún acuerdo y siendo las 21:00 horas, se levanta la reunión firmando el acta cada una de las partes negociadoras.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de la Empresa Montehano, sociedad anónima

CAPITULO I

Artículo 1º.- Ambito Funcional.- Este Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo entre la Empresa Montehano, S.A. y sus trabajadores de los centros de trabajo de Escalante y Bueras (Cantabria).

Artículo 2º.- Ambito Temporal.- Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 Julio 1.988 y tendrá una duración de DOS AÑOS, finalizando por tanto, el día 30 de Junio de 1.990 en todos los conceptos establecidos en el mismo, a excepción de los estrictamente salariales que serán revisados el 1º de Julio de 1.989.

El Convenio se considerará prorrogado de año en año, salvo que cualquier de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses a la fecha de su expiración o prórroga en curso, cumpliendo los requisitos formales previstos en el apartado 1º del Artº. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio Colectivo se iniciaría el 1º de Abril.

Si finalizara la vigencia del presente Convenio Colectivo sin que ninguna de las partes hubiera instado las negociaciones de un nuevo Convenio, el presente se prorrogará tácitamente por un año.

Artículo 3º.- Absorción y Compensación.- Los conceptos establecidos en este Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de su entrada en vigor, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las Empresas, al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, y que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán a este Convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las pactadas en el mismo. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas, subsistiendo el Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en los conceptos económicos.

CAPITULO II

Artículo 4º.- Conceptos retributivos.- Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, están formadas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Complemento Salarial
- c) Antigüedad
- d) Pagas Extraordinarias

Como principios generales se establece:

1).- Que los Impuestos de Rendimiento Trabajo Personal, Cuotas de Régimen General de la Seguridad Social y cualquier otra deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o que puedan gravar en el futuro las rentas de Trabajo Personal o conceptos asimilables, serán satisfechos por quién corresponda con arreglo a la normativa vigente sobre la materia. En consecuencia los importes de las percepciones que figuran en este Convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

2).- Que en los conceptos salariales están incluidas toda clase de pluses o bonificaciones correspondientes a cada Categoría Profesional, especialidad y calificación de puesto de trabajo establecidos ya o que se implanten durante la vigencia del Convenio, salvo que estos vengan dados por cambios de los horarios de trabajo.

3).- Que aquellos trabajadores que falten al trabajo injustificadamente o por permisos particulares sin derecho a remuneración, por no estar en los casos previstos en el artº. 37 del Estatuto de los trabajadores, se les descontará con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, de las pagas extraordinarias y las partes proporcionales correspondientes a las cuotas de la Seguridad Social.

Artículo 5º.- Salario Base.- El salario base será el establecido en la tabla anexa nº 1.

Artículo 6º.- Complemento Salarial.- El complemento salarial para cada operario, queda establecido en dicha tabla anexa nº 1 y se abonará en función de la asistencia y asiduidad al trabajo.

Artículo 7º.- Antigüedad.- Las percepciones por el concepto de antigüedad se aplicará siempre tomando como base de cálculo el salario base, y los porcentajes serán los que a continuación se determinan por años de servicio:

- Con dos años de servicio	5 %
- Con cuatro años de servicio	10 %
- Con nueve años de servicio	17 %
- Con catorce años de servicio	24 %

- Con diez y nueve años de servicio. 31 %
- Con veinticuatro años de servicio. 38 %
- Con veintinueve o más años..... 45 %

Artículo 8º.- Pagas extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias serán la de Navidad equivalente a 30 días y la de Julio que será de 24 días en el año 1.988, 27 días en el año 1.989 y de 30 días a partir del año 1.990.

El importe de estas pagas se calculará sobre el total diario que figura en la tabla anexa nº 1 para cada operario, en cuyo total queda incluido el salario base, complemento salarial y antigüedad.

Las pagas serán satisfechas a todo el personal los días 15 de Julio y 20 de Diciembre de cada año.

Del importe de estas pagas se deducirá la parte alicuota correspondiente a los días de ausencias no justificadas y licencias no retribuidas.

Artículo 9º.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias solo podrán ser realizadas en los siguientes casos:

- a).- Por la necesidad urgente de reparar averías o prevenir daños extraordinarios.
- b).- Por el riesgo de pérdidas de materias primas.
- c).- Por pedidos punta que puedan tener una incidencia fundamental en la actividad de la Empresa, ausencias imprevistas del personal u otras circunstancias de carácter estructural.

La Dirección de la Empresa informará con una periodicidad de al menos mensualmente, al Delegado de los trabajadores sobre el número de horas trabajadas y su distribución por sectores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día 15 al mes y 80 al año. Únicamente no se computarán en estas cantidades las horas realizadas por las causas expresadas en el Artº. 9º Apartado (a) de este Convenio.

Los valores de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, quedan unificadas para todo el personal, siendo su valor el de 850 ptas. hora.

CAPITULO III

Artículo 10.- Jornada Laboral.- La jornada laboral será de 40 horas efectivas de trabajo a la semana.

El horario será de 8 a 13 y de 14 a 17.

La Empresa, cuando las necesidades de un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva lo aconsejen, y de acuerdo con los operarios afectados, previo informe al Delegado de Personal, podrá establecer otros horarios de los establecidos en este Convenio, siempre que los que se establezcan no superen los cómputos anuales y cumplan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Se entiende como jornada laboral efectiva la permanencia de los trabajadores en el puesto de trabajo a la hora de comenzar el mismo, preparados para comenzar y permaneciendo en el puesto dedicados a su trabajo hasta el momento de la finalización de su jornada. Se entiende como punto de partida al puesto de trabajo el habitual en el taller o en el comedor de la cantera.

Artículo 11.- Cláusula de Revisión.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) supere al 31 Diciembre 1.988 la cifra del 4,5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (1º Julio 1.988 a 30 Junio 1.989) teniendo como tope el mismo IPC menos 2 puntos.

Artículo 12.- Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales debiendo disfrutarse, como mínimo, en periodos de semanas

completas, excepto, en su caso, dos días que podrían solicitarse sueltos.

La percepción de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas con arreglo al total diario que figura en la tabla salarial anexa nº 1, en cuyo total diario va incluido el salario base, el complemento salarial y antigüedad.

El personal de nuevo ingreso que no lleve un año completo de trabajo en la Empresa, percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado dentro del año natural, computándose como meses completos las fracciones de los mismos.

Artículo 13.- Plus Distancia.- Se conviene ajustar el plus de distancia a razón de 5 ptas. por Km. desde la localidad de residencia de cada uno hasta la cantera de Montehano.

Este plus se cobrará por cada día de trabajo y su importe será el resultante de multiplicar por 5 ptas. los Km. existentes.

CAPITULO IV

Artículo 14.- Licencias y Excedencias.- Licencias retribuidas.

El personal tendrá derecho, previo aviso y fehaciente justificación posterior, al disfrute de licencias retribuidas durante el tiempo y las circunstancias siguientes:

- a) Matrimonio.- 15 días naturales.
 - b) Alumbramiento de esposa.- 2 días naturales que podrán ser prorrogados hasta un máximo de 4 días si por esta circunstancia se deriva una intervención quirúrgica o enfermedad grave.
 - c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. Queda especificado que se considera calificable como grave el internamiento en un centro hospitalario para la intervención quirúrgica con anestesia total.
- En estos casos (b y c), si el trabajador necesita realizar desplazamiento al efecto el plazo será de hasta un máximo de 4 días naturales.
- d) Traslado del domicilio habitual.- 1 día
 - e) Cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, el tiempo necesario.
 - f) Para los trabajadores que ostenten cargo Sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

Artículo 15.- Excedencias.- Como principio general, la situación de excedencia es causa de suspensión del contrato de trabajo y por consiguiente el trabajador excedente no tiene derecho a retribución alguna mientras subsista esta circunstancia.

Excedencia forzosa.- Será concedida por el tiempo necesario para el cumplimiento de un cargo público o Sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. En este supuesto, la situación de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad correspondiente a su duración.

El trabajador en situación de excedencia forzosa que no solicite el ingreso por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo para el que fué elegido, causará baja definitiva en la Empresa.

Excedencia voluntaria.- El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año ni superior a 5 años. Este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador hasta después de haber transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En las excedencias voluntarias, la duración de las mismas, no dará derecho al cómputo de su duración a los efectos del cálculo de la antigüedad.

La solicitud de la excedencia voluntaria deberá ser formulada por escrito detallando en el mismo los motivos que la originan, debiendo la Empresa contestar en un plazo máximo de 5 días naturales a la fecha de la solicitud.

La solicitud de ingreso en la Empresa a la finalización de la situación de excedente voluntario, deberá ser efectuada por escrito en un plazo máximo de un mes de la finalización, y los derechos al reingreso y puesto de trabajo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

CAPITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO.-

Artículo 16.- Faltas y sanciones.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

- 1) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo de la Empresa.
- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- 7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8) Las discusiones sobre causas o asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
- 9) Faltar al mes 1 día al trabajo sin causa justificada.

Artículo 19.- Faltas graves.- Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia durante un periodo de treinta días.
- 2) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 3) Entregarse al juego o distracciones durante las horas de trabajo.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 6) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando e firmando por él.
- 7) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

9) La embriaguez, fuera de actos de trabajo, vistiendo uniformes de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda ser identificada la Empresa.

10) La reincidencia en la falta leve (excluida de la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 20.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
 - 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
 - 4) La cadena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos como puedan ser o implicar para esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por el Tribunal de Justicia.
 - 5) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
 - 6) La embriaguez habitual.
 - 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
 - 8) Malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o de falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o sus subordinados.
 - 9) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
 - 10) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
 - 11) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio de derechos alguno reconocido por las Leyes.
 - 12) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - 13) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
 - 14) El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerada siempre como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- Artículo 21.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Empresa facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.
- La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.
- En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Delegado del Personal al mismo tiempo que al trabajador afectado de toda sanción que imponga.
- Artículo 22.- Sanciones máximas.- Las sanciones máximas que po-

drán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 23.- Prescripción.- La facultad de la Empresa para sancionar cesará para las faltas leves a los cinco días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Artículo 24.- En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones establecidas en la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo, aprobada por la Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971 y Normativa concordante.

Artículo 25.- Ropas de trabajo.- La Empresa entregará a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo, que estos deberán emplear única y exclusivamente para sus faenas laborales, siendo responsables de su conservación.

1 Buzo
1 Par de guantes } Cada seis meses

1 Casco
1 Traje de aguas
1 Par de botas de agua } Cada dos años como duración mínima. Para los barrenadores la duración mínima de estas prendas será de 1,5 años.

CAPITULO VII.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

Artículo 26.- La organización práctica, administrativa o técnica del trabajo, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección de la Empresa.

El trabajador en contraprestación por el salario recibido está obligado a realizar el trabajo que se le encomiende con la máxima diligencia y eficacia, de acuerdo con las órdenes recibidas. Asimismo debe colaborar de buena fé en la realización de su trabajo aportando las iniciativas que le dicte su experiencia en mejora de la productividad.

Se deja constancia expresa de que debido a las características de esta Empresa y a su pequeño volumen de personal es absolutamente necesario que el personal tenga movilidad dentro de los distintos puestos de trabajo, de manera que desempeñe alternativamente distintas funciones, de superior o inferior categoría ocupando sucesivamente todos aquellos puestos de trabajo para los que esté capacitado, según las necesidades del servicio en cada momento. En estos casos, el personal cobrará siempre en razón del salario correspondiente al puesto de mayor categoría profesional que sea capaz de desempeñar.

Asimismo se concreta expresamente que en estos casos de movilidad del personal se empleará preferentemente para ocupar los puestos de trabajo a cubrir, a aquellos operarios que en el momento de surgir la necesidad, estén disponibles por parada de su máquina o servicio.

CAPITULO VIII.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.-

Artículo 27.- Derechos y Garantías Sindicales.- La representación de los trabajadores en la Empresa la ostentará el Delegado del Personal elegido entre el personal de la misma, quién dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de su representación, cuyo empleo en estos fines deberá ser justificados debidamente.

El Delegado del Personal, en el ejercicio de las labores propias de su cargo Sindical dispondrá de todos los derechos establecidos en esta materia por la Legislación Vigente.

La Empresa respetará el derecho de sindicación de todos los trabajadores de una manera libre y voluntaria, y no podrá supeditar el empleo de un trabajador al hecho de que no se afilie o renuncie a su afiliación Sindical.

Tampoco podrá hacer a ningún trabajador objeto de discriminación alguna como consecuencia de su afiliación o actividad sindical. En general y a este respecto en cuanto a las garantías Sindicales se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Comisión de Interpretación del Convenio.-

La comisión de interpretación y vigilancia de este Convenio Colectivo, estará compuesto por:

a) Por la Empresa:

1º D. José Ruiz de Navamuel Sánchez

b) Por los trabajadores:

1º D. Rafael Nevado Valle

Artículo 29.- Legislación Laboral Complementaria.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación las normas establecidas en la Legislación Vigente.

TABLA SALARIAL ANEXA Nº 1

NOMBRE Y APELLIDOS	Categoría Profesional	Puesto Trabajo	Salario Base	Complemento Salarial	Antigüedad	Total Diario	Total mes	Importe pagas extras	TOTAL AÑO
Jesús Gil Rozas	P. Eaptº.	P.Tritur.	1.405	1.349	632	3.386	101.580	182.844	1.401.804
Luis Colina Madraso	Cantero	Barrenad.	1.405	1.904	534	3.843	115.290	207.522	1.591.002
Benjamin Fernández Prado	Oficial 1º	Mecánico	1.405	2.359	436	4.200	126.000	226.800	1.738.800
Santiago Rodríguez Argüello	id.	Pal/Chofer	1.405	1.732	337	3.474	104.220	187.596	1.438.236
Agustín Arnais Herrería	id.	Oficina	1.405	1.932	436	3.773	113.190	226.380	1.584.660
Rafael Nevado Valle	id.	Pal/Chefer	1.405	1.724	436	3.565	106.950	192.510	1.475.910
José Arana Hedilla	id.	Palista	1.405	1.802	337	3.544	106.320	191.376	1.467.216
Francisco Gómez López	id.	M/Palista	1.405	1.747	337	3.489	104.670	188.406	1.444.446
Alejandro García Semporio	Peón Ord.	Barrenad.	1.405	1.771	239	3.415	102.450	184.410	1.413.810
Modesto Sans Lara	Encargado	Encargado	1.405	2.484	239	4.128	123.840	247.680	1.733.760
Juan Iturbide Plaza	Peón Ord.	P.Tritur.	1.405	1.334		2.739	82.170	147.906	1.133.946

Acta de la reunión habida en cantera de Montehano, S.A.

El día 5 de Octubre de 1.988 en los locales de la Empresa Montehano, S.A. se reunen:

Por la parte social:

El Delegado de Personal Rafael Nevado Valle

Por la Empresa:

José Ruiz de Navamuel Sánchez

y acuerdan:

Que habiendo llegado a buen término las negociaciones habidas, se proceda al acto de firma del Convenio Colectivo para 2 años que entrará en vigor el día 1 de Julio de 1.988 y que consta de 12 hojas y el anexo nº 1 con la tabla salarial.

Para los oportunos efectos legales y su remisión, con un ejemplar del Convenio, a la Dirección Provincial de Trabajo en Cantabria, se firma el presente documento por triplicado por todos los que anteceden, comparecientes en este acto.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
MONTEHANO S.A.
MONTAÑESA
ESCALANTE

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de la Lactaria Montañesa SAM, sociedad anónima

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección y Comité de Empresa de La Lactaria Montañesa SAM, S.A..

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en La Lactaria Montañesa SAM, S.A. quedando excluidos del mismo al equipo de Dirección, que se compone del Director-Gerente, Directores de Departamento y Ejecutivos.

Artículo 3º.- AMBITO FUNCIONAL

Afecta a todas las actividades que se realicen en La Lactaria Montañesa SAM, S.A. y posibles centros de futura creación.

Artículo 4º.- AMBITO TERRITORIAL

La normas recogidas en este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de Renedo de Piélagos y en los que pudieran crearse dependientes de La Lactaria Montañesa SAM, S.A. en el territorio del Estado Español.

Artículo 5º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el primero de enero de 1988 y finalizando el treinta y uno de diciembre de 1988, independientemente de la fecha en que se firme el mismo.

Artículo 6º.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el día primero de noviembre de 1988.

Artículo 7º.- INCREMENTOS PACTADOS EN CONVENIO

En el presente Convenio ha sido pactado un incremento global del 5%.

Artículo 8º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Si por la autoridad laboral competente fuesen rechazados algunos de los artículos, este Convenio quedaría sin efecto, debiendo considerarse totalmente su contenido.

Artículo 9º.- FACULTAD DE COMPENSACION

Todas las condiciones superiores a las mínimas reglamentarias, cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas o neutralizadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 10º.- FACULTAD DE ABSORCION

Las retribuciones y mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen, por los aumentos o mejoras de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

Artículo 11º.- GARANTIAS PERSONALES

Las absorciones o compensaciones no podrán significar en su conjunto disminuciones de las condiciones laborales más ventajosas, las cuales serán respetadas a título individual.

Artículo 12º.- COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras de este Convenio para entender cuantas cuestiones le son atribuidas en el Artº 13º queda constituida por tres miembros elegidos por el Comité de Empresa, y otros tres miembros por la Dirección de la Empresa.

Artículo 13º.- COMPETENCIAS DE LA COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras es el órgano adecuado para velar por el deber de paz y por las reglas que sobre el mismo puede contener este Convenio Colectivo.

Le son atribuidas las siguientes cuestiones:

1. Conciliación, mediación y arbitraje en cuestiones de :
 - a) Interpretación general del Convenio
 - b) Solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia.
 - c) Aplicación de las cláusulas obligacionales o pactos de paz.
2. Conciliación y mediación (no arbitraje) en las situaciones del conflicto individual sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 14º.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DEL CONFLICTO

Ante cualquier cuestión que surja en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, trabajadores y Dirección se comprometen a llevar el caso a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá y resolverá en el plazo de diez días.

CAPITULO II - CLASIFICACION PROFESIONAL Y REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 15º.- NATURALEZA DE LA CLASIFICACION

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requiere. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser renumerada, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Artículo 16º.- CARACTER DE LOS COMETIDOS ASIGNADOS A CADA CATEGORIA

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Artículo 17.- CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

El personal al servicio de La Lactaria Montañesa SAM, S.A. se clasificará, en atención a los grupos profesionales y categorías que se indican en el anexo I.

Artículo 18º.- DEFINICIONES

En este tema se estará a lo establecido en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas y derivados.

Artículo 19º.- PERCEPCIONES SALARIALES

1. Salario Base

Por cada categoría profesional será el que se establece en el anexo I.

2. Plus de antigüedad

Por cada trienio que se cumpla en los doce primeros años de permanencia en la Empresa y siguientes quinquenios, siendo ilimitado el número de los mismos, el trabajador percibirá un plus, equivalente a un cinco por ciento del Salario Base.

3. Plus convenio

Se establece un Plus Convenio según categorías de acuerdo con la tabla del anexo II.

4. Complemento de Puesto

Se mantiene el concepto de Complemento de Puesto, cuyos importes se relacionan en cuadro aparte.

5. Plus de nocturnidad

Por cada hora trabajada entre las diez de la noche y seis de la mañana, se percibirá un plus de ochenta y cuatro pesetas (84).

6. Plus festivo

El personal que trabaja la jornada completa en domingo o festivo percibirá un Plus de mil doscientas dieciocho pesetas (1.218). Este Plus quedará en un cincuenta por ciento en todos los casos de jornadas incompletas, sea cual fuere el motivo.

7. Horas extraordinarias

Cada hora extraordinaria que se realice según el Ar.29 de este Convenio Colectivo, será retribuida conforme a los valores reflejados en el anexo 4 o compensada por 1,75 horas de descanso, por mutuo acuerdo Empresa-Trabajador.

8. Gratificaciones extraordinarias

El 31 de julio y 22 de diciembre se pagará al personal una gratificación equivalente al importe de treinta días de Salario Base más el Plus de Antigüedad que cada trabajador posea.

La paga de julio se devengará durante el primer semestre del año, y la de Navidad en el segundo. Así, en caso de ingreso, cese o jornada reducida, se prorrateará su importe en relación con el tiempo trabajado en el periodo de devengo. No obstante, estas gratificaciones se pagarán íntegras en los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y realización del Servicio Militar.

9. Paga de Beneficios

El 31 de marzo se abonará a todo el personal el importe de 30 días de Salario Base más el Plus de Antigüedad que cada uno tenga acreditado.

Se rige por los mecanismos descritos en el punto anterior, excepto para el periodo de devengo, que es el año natural y que no la percibirá el trabajador que se encuentre efectuando el Servicio Militar.

10. Plus vacaciones

Toda vacación, no inferior a seis días, solicitada por el trabajador dentro del periodo de octubre a marzo, salvo del 15 de diciembre al 15 de enero, tendrá asignado un plus de tres mil trescientas dieciocho pesetas (3.318) por ciclo, hasta un máximo de trece mil doscientas setenta y dos pesetas (13.272).

Cuando por necesidades de Empresa el trabajador disfrute uno o más días, o no pueda completar esos ciclos de seis días, percibirá el Plus desde el primero, a razón de quinientas cincuenta y tres pesetas (553) dentro del periodo completo de octubre a marzo.

11. Premio a la permanencia

En prueba de reconocimiento de servicios prestados y de vinculación a la Empresa, se concederá una gratificación extraordinaria por el importe de 30 días de Salario Base, más Antigüedad y Plus Convenio, a toda persona que cumpla 25 años.

Artículo 20º.- PERCEPCIONES NO SALARIALES

1. Plus distancia

La Empresa tiene establecido un servicio de autobús para el traslado de los trabajadores de Santander. Para todo el personal que no pueda beneficiarse de este servicio, se establece un plus de seis treinta pesetas (6,30) por kilómetros, contados a partir del límite del casco urbano del domicilio del trabajador al centro de trabajo y viceversa, una vez descontados los dos primeros kilómetros en cada trayecto.

2. Quebranto de moneda

El Cajero y el Auxiliar de Caja percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de mil veinticinco pesetas (1.025).

Artículo 21º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de baja por enfermedad o accidente no laboral, La Lactaria Montañesa SAM, S.A. garantizará al trabajador el cien por cien de su Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio a partir de la fecha del parte de baja, hasta la fecha de alta o hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente/total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 22º.- SUPLEMENTO CARGAS FAMILIARES

Los trabajadores que, al aplicarse la Orden de 29.03.46 (BOE/30.03.46) sobre "plus familiar", tuvieran derecho a puntos por cargas familiares, percibirán la cantidad de trescientas cincuenta y dos (352) Ptas. por cada uno que exceda del primero, calculándose el número de puntos conforme a las reglas de la citada legislación.

Artículo 23º.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS, SIQUICOS Y SENSO-RIALES

Se concede una subvención mensual de cinco mil seiscientos treinta y cuatro (5.634) Ptas. por cada hijo disminuido físico, síquico y sensorial. Para las percepciones de esta ayuda, será requisito indispensable que la situación del anterior ha ya sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 24º.- NUPCIALIDAD

Todo el personal que contraiga matrimonio, justificado documentalmente, percibirá una gratificación extraordinaria consistente en treinta días de Salario Base, más antigüedad.

Artículo 25º.- NATALIDAD

Igualmente, se abonará por una vez la cantidad de dos mil /

ochocientos dieciocho (2.818) Ptas. por cada hijo nacido.

Artículo 26º.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.988 un incremento superior al 3,5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos de 1 de Enero de 1.988 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.989.

CAPITULO III - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27º.- JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA

1. La jornada laboral para mil novecientos ochenta y ocho, será de mil setecientos noventa y tres horas de tiempo efectivo de trabajo. Se respeta la jornada del personal Administrativo y Técnico Titulado, que para mil novecientos ochenta y ocho será de mil setecientos cuarenta y ocho horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Podrán coexistir indistintamente en los diferentes departamentos, semanas de cinco o de seis días de trabajo.

3. La distribución anual de la jornada se adaptará a las necesidades de producción y venta.

Artículo 28º.- JORNADAS ESPECIALES

1. Personal Comercial

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción con normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. En consecuencia, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

2. Trabajo de puesta a punto y cierre de los demás

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios, dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario.

El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

3. Trabajos en horas especiales, fuera de jornada nombrada

Si la Empresa utilizase los servicios de un trabajador durante los espacios de nocturnidad, vacaciones o festivos que le correspondan, cualquiera que sea el tiempo trabajado, se añadirán a él tres horas adicionales con la correspondiente calificación.

Artículo 29º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Las horas de trabajo que rebasen la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida legalmente o pactada,

tendrán la naturaleza de extraordinarias.

2. Realización

2.1. Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.2. Se realizarán las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2.3. Se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación, las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

3.- La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 30º.- DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS

En La Lactaria Montañesa SAM, S.A., por tratarse de una industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo puede quedar exceptuado del descanso correspondiente, disfrutando en compensación de un día completo de descanso en la semana siguiente.

Los festivos serán disfrutados dentro de las cuatro próximas semanas.

Un trabajador no podrá trabajar más de dos domingos consecutivos.

Artículo 31º.- VACACIONES

1. Duración y retribución

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días laborables.

El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores, si así lo solicitasen, el día anterior al inicio de sus vacaciones, en periodos no inferiores a quince días.

2. Devengos

2.1. Durante el primer año de trabajo en la Empresa, se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en función del número de meses trabajados en el año natural.

Cuando el trabajador deje de prestar servicios, antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

Los años intermedios entre comienzo y final de sus servicios, el cómputo del devengo se realizará por años naturales.

2.2. Del carácter anual de las vacaciones se deduce que es preciso disfrutarlas dentro del año al que correspondan, considerándose caducado el derecho al transcurrir el treinta y uno de diciembre.

2.3. Se computará un día más de vacaciones por cada seis, o en su proporción cuando sean alternos, que el trabajador disfrute fuera del calendario de vacaciones por causa imputable a la Empresa.

No se incluyen en el cómputo y se pierde la parte proporcional de las vacaciones a consolidar durante ellos, los periodos de sanción, de suspensión de empleo y sueldo y de huelga ilegal.

3.- Momento de disfrute

Dentro de los tres primeros meses del año se planificarán las vacaciones del personal, teniendo en cuenta el deseo y conveniencia de cada empleado

En determinados casos, y previo acuerdo entre las partes, se podrá dividir en dos o más el período vacacional.

La Empresa se reserva el derecho de excluir como periodos de disfrute el comprendido entre el quince de abril y / quince de septiembre, ambos inclusive, por coincidir con su mayor actividad productiva estacional.

Al establecer el calendario de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

4.- Cómputo en semanas de cinco días

Los trabajadores que, por necesidades organizativas o por acuerdo con la Dirección, distribuyan las horas semanales entre cinco días, se regirán por las siguientes normas para el cómputo de sus vacaciones.

4.1. Cuando las vacaciones se tomen de forma continuada, / el sábado o día establecido para el descanso se considerará laborable.

4.2. Cuando se tomen en fracciones se ajustarán al siguiente esquema de cómputo:

En semanas de cinco días 1 x 1,20

En semanas de cuatro días 1 x 1,25

En semanas de tres días 1 x 1,33

Al hacer el vale de vacaciones, cuando haya que aplicar porcentajes, se pondrán los días que se vayan a disfrutar y a continuación los equivalentes (ejemplo: 5 x 1,2 = 6) para descontar de 30.

4.3. Si en la cuenta individual de vacaciones quedara al final del periodo de disfrute algún resto decimal, / si éste fuera mayor de cinco se entenderá como un / día de vacación, si fuera inferior a cinco se anulará.

Artículo 32º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- Cuatro días naturales por fallecimiento del hijo.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días naturales para enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado. / Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia el plazo será de dos / días más.
El primer grado de consanguinidad alcanza a padres e hijos y en afinidad a esposa y suegros. El segundo grado de consanguinidad incluye en la línea directa hasta los abuelos y nietos, y en línea colateral a los / hermanos. El segundo grado de afinidad, en línea directa, a los abuelos del cónyuge, y en lo colateral a los hermanos de éste.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico / o profesional.
- Necesidad de atender personalmente asuntos propios de / justificada urgencia, tres días naturales al año. Se /

considerarán asuntos propios de justificada urgencia:

- Obtención del Documento Nacional de Identidad o Pasaporte.
- Obtención del carnet de conducir o renovación del / mismo.
- Asistir a citación judicial.
- Asistir a consultas médicas cuyas especialidades no estén incluidas en la asistencia de la Seguridad Social, como dentista, psiquiatra, etc.
- En caso de gravedad, acompañar al cónyuge, padres, / hijos o suegros a consultas médicas.
- Aquellos otros casos que, a juicio del Director del / departamento correspondiente puedan entrar dentro de este apartado.

Artículo 33º.- EXCEDENCIAS

- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, / que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de si vejenia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado / dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 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 a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si / han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior / excedencia.
- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de / cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. / Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras / dure el ejercicio de su cargo representativo.
- El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

CAPITULO IV - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 34º.- FACULTADES ORGANIZATIVAS

La organización teórica y práctica del trabajo con sujeción a la Legislación Vigente y a este Convenio Colectivo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Artículo 35º.- DISTRIBUCION DEL TRABAJO

La Dirección podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los / trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa facilitará / los medios necesarios, tanto en la práctica diaria como por / el establecimiento de unos sistemas de racionalización del / trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equilibradas.

Artículo 36º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1. A iniciativa del trabajador

El trabajador puede solicitar a la Dirección el cambio de destino o puesto de trabajo, por escrito, expresando las /

razones que le impulsan a tomar tal decisión. Si la Dirección accede a la a la petición, el trabajador deberá atenderse a las condiciones económicas y de todo tipo del nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, el trabajador obtendrá una respuesta a su petición en un plazo no superior a 30 días.

2. A instancia de la Dirección

a) Movilidad mal menor.

A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que / por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento total en su puesto de trabajo, y le haya sido denegada la Incapacidad Permanente Total para / la profesión habitual, la Empresa procurará destinarle / a trabajos adecuados a sus condiciones. Como en el caso anterior, las condiciones laborales se adecuarán a las / del nuevo puesto.

b) Movilidad-necesidad organizativa

La movilidad organizativa en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y / contenido general de la prestación.

Artículo 37º.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar / modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; / en este último caso, la resolución deberá dictarse en el / plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.
2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales / de las condiciones de trabajo, entre otras, las que efectúen a las siguientes materias:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y / sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 50, apartado 1.º / a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.
4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38º.- INCIDENCIAS EN EL TRABAJO

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución / del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en / la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, / deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta dificultad lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con una copia firmada por quien lo reciba.

Artículo 39º.- DISCRECIÓN PROFESIONAL

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción / absoluta, en cuanto afecte a las actividades propias de la / Empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de / estudios, contratos, contabilidad, precios, costes y toda / clase de documentos, así como cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

CAPITULO V - PROMOCIONES Y ASCENSOS

Artículo 40º.- PRINCIPIOS GENERALES

1. Toda promoción o admisión de personal será generada exclusivamente por la producción de una vacante en la plantilla tipo de la Empresa.
2. Las vacantes que se produzcan en la plantilla tipo deberán cubrirse, en primer término, con personal de la Empresa, en base a la formación y experiencia individual.
3. La Dirección de Personal comunicará al Comité de Empresa / las vacantes que se produzcan, sus características y el / procedimiento a seguir para su provisión.
4. Nadie debe ocupar un puesto de trabajo si no reúne las / condiciones exigibles para desempeñar el mismo. Para alcanzar este objetivo, se establecerá en cada caso, el correspondiente proceso selectivo, que diseñará el Director de Personal en colaboración con el Director del Departamento en el que se produce la vacante, contando con la / participación de un representante del Comité de Empresa.
5. En cuanto a los ingresos, y sin que ello altere los resultados o pruebas fijadas para la selección de los trabajadores más aptos, la Empresa se compromete a dar preferencia a los hijos y familiares de sus trabajadores y socios de "Cooperativa Lechera SAM".
6. Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes:
 - Directivo y Secretaria.
 - Técnico Superior y Medio.
 - Jefe de Sección.
 - Jefe Administrativo de 1ª.
 - Inspector de Ventas.
 - Cajero y Cobrador.

Artículo 41º.- PROCEDIMIENTOS

1. Categorías de libre designación

- a) La Dirección analizará la descripción del puesto de / trabajo vacante para determinar las condiciones a exigir.
- b) A continuación examinará los expedientes del personal / con objeto de averiguar si hay en la Empresa algún candidato que reúna dichas condiciones.
- c) Por último, decidirá. Si la respuesta es afirmativa, / procederá una promoción; si es negativa, se acudirá al reclutamiento exterior.

2. Resto de categorías

Los ascensos del personal a las categorías que no sean de libre designación por parte de la Empresa, se realizarán / mediante concurso oposición entre los integrantes de las / inmediatas categorías inferiores.

a) Publicación de vacantes

A través de los tablones de anuncios se publicarán las vacantes que conforme a la plantilla tipo se produzcan, adjuntándose una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas. Los trabajadores que, reuniendo tales condiciones, deseen presentarse como candidatos, lo comunicarán mediante escrito a la Dirección de Personal.

b) Pruebas

Los candidatos presentados serán sometidos a unas pruebas que estarán en concordancia con las características especificadas en la descripción del puesto en cuestión.

c) Resultados

Será seleccionado el candidato que mejor clasificación obtenga. Caso de no superar ningún aspirante las puntuaciones mínimas exigidas, los puestos serán cubiertos por el procedimiento empleado en la categoría de libre designación.

Artículo 42º.- PROMOCION A CATEGORIA CON MANDO

Todos los ascensos de categoría sin mando a otro que entrañe mando (Jefe de 2ª, Técnico Medio, Encargado o similares categorías) se entenderán provisionalmente por un periodo de seis meses durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran éstos favorables o transcurrieran quince días después del plazo sin notificación al respecto, se entenderá consolidada la categoría. En caso negativo, se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo que hubiera desempeñado anteriormente.

Capítulo 43º.- TRABAJOS DE CALIFICACION SUPERIOR

En los casos de perentoria necesidad y por un plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que realmente realiza o desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de trabajo de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este Artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas, vacaciones, turnos especiales o puestos de trabajo provisionales, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la categoría del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 44º.- TRABAJOS DE CALIFICACION INFERIOR

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

CAPITULO VI.- PRESTACIONES SOCIALES**Artículo 45º.- PREMIO JUBILACION**

Como expresión tangible de reconocimiento al término de una vida laboral, LA LACTARIA MONTAÑESA SAM, S.A., concederá a todo trabajador que se jubile estando a su servicio un premio, consistente en un tres por ciento del importe anual del salario base, antigüe-

dad, plus convenio, más las tres pagas extraordinarias (conceptos actuales), todo ello según valores en 31 de diciembre de 1.984, — por cada año o fracción superior a seis meses de servicio en la Empresa, con el tope del ciento por cien del referido importe anual.

El valor resultante se verá modificado por los coeficientes que figuran en el siguiente escalado:

A los 58 años el	3,50
A los 59 años el	3,00
A los 60 años el	2,00
A los 61 años el	1,50
A los 62 años el	1,20
A los 63 años el	0,60
A los 64 años el	0,30

Este derecho tendrá que ejercitarse al momento de la presentación en la Empresa de la solicitud de jubilación con destino al Mutuismo Laboral y dentro del límite máximo de un mes después del cumplimiento de los años respectivos.

Pasada la edad de 64 años y un mes, se perderá todo derecho al devengo de este premio.

Para el año 1989 regirá la escala y los coeficientes del año 1986, todo ello según valores de 1.986.

Artículo 46º.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Igual al Artículo 11º del Convenio Colectivo de 1.986, que dice lo siguiente:

La Empresa tiene concertada una Póliza de Seguro de Grupo para cada trabajador fijo, en activo, que permitirá a los derechohabientes la percepción de una indemnización de quinientas mil (500.000) pesetas en caso de muerte natural y un millón (1.000.000) si es por accidente; en caso de invalidez absoluta y permanente, la percepción será de quinientas (500.000) pesetas.

Artículo 47º.- PRESTACIONES SAM A LA VIVIENDA**1. Fondo de préstamos a la vivienda.**

Existe un fondo económico de seis millones trescientas mil pesetas destinado a proporcionar préstamos vivienda al personal.

2. Objeto de los préstamos.

Los préstamos se destinarán necesariamente a los siguientes fines:

a) Adquisición de vivienda en propiedad, destinada a vivienda habitual.

b) Ampliación o reconstrucción, insuficiencia o inadecuación de la ya existente.

3. Importe del préstamo.

La Empresa prestará el quince por ciento del valor escriturado o contratado de la vivienda o coste de la ampliación o reconstrucción, hasta un límite máximo que se establece en:

- Compra o construcción de vivienda	500.000 ptas.
- Ampliación o reconstrucción.....	300.000 "

4. Normas.

Los requisitos y procedimientos a seguir para solicitar el préstamo, así como plazos y garantías de devolución, etc., se encuentran detallados en las "Normas que Regulan los Préstamos SAM a la Vivienda", depositados en el Departamento de Personal y Comité de Empresa.

5. Modificación.

Estas Normas podrán modificarse, si durante la vigencia del presente Convenio se sucedieran causas que así lo justificasen, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

**Artículo 48º - COMPLEMENTO ASISTENCIA SANITARIA
SEGURIDAD SOCIAL**

normalmente admisible.

- h) Fumar dentro del recinto de la fábrica, en los lugares especialmente indicados.
 - i) Consumir bebidas alcohólicas en todos los departamentos de la fábrica.
 - j) Inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene adoptadas en la Empresa.
 - k) La reincidencia o reiteración en tres faltas leves.
- 1.3. Serán faltas muy graves:
- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajen en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos,
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) El descubrir planes de trabajo de la Empresa, sacar documentos, revelar fórmulas, etc. sea cual fuere el fin con que se haga.
 - h) Quebrantar alguna o varias de las normas establecidas para la concesión de préstamos SAM a la vivienda.
 - i) La reincidencia y reiteración en faltas graves.

2. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días.
 - Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.
 - Despido.

3. Prescripciones

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62 - FUNCIONES DE RECOMPENSA

La Empresa establecerá diversos premios para estimular el esmero en el cumplimiento de las normas contenidas en este Convenio.

1. Premio a iniciativas y sugerencias.

Las iniciativas acertadas en la organización del trabajo, los inventos y modificaciones de máquinas, procedimientos de fabricación, elaboración de nuevos productos y todo cuanto redunde en beneficio de la Empresa, será premiado en metálico en cuantía a determinar mediante la decisión del Director-Gerente, que se reservará el derecho de conceder otros premios o accesits si lo estima oportuno.

2. Otros premios.

La Lactaria Montañesa SAM, S.A. podrá implantar sucesivamente premios a otros comportamientos laborales, pudiendo consistir en ampliación de vacaciones, viajes, menciones honoríficas o premios en metálico.

A N E X O I

C A T E G O R I A S

SALARIO BASE

SUBALTERNOS

Almacenero	65344
Portero	64106

Vigilante	68497
Ordenanza	63172

ADMINISTRATIVOS

Aux. Admón	63889
Oficial 2ª	69183
Oficial 1ª	73638
Jefe 2ª	78159
Jefe 1ª	82194

OBREROS

Peón	62123
Especialista 3ª	63579
Especialista 2ª	65217
Especialista 1ª	66582
Oficial 2ª O.V.	66582
Oficial 1ª O.V.	67492

COMERCIALES

Chófer Repartidor 2ª	65914
Insp. de Ventas	73638

TECNICOS

Aux. Laboratorio	65402
Oficial Laboratorio	71842
Capataz	71842
Encargado	73229
Jefe de Sección	79163
Inspector Campo	74570
Técnico Medio	82209
Técnico Superior	93603

A N E X O II

C A T E G O R I A S

PLUS CONVENIO

SUBALTERNOS

Almacenero	11519
Portero	10966
Vigilante	11826
Ordenanza	11063

ADMINISTRATIVOS

Aux. Admón	10814
Oficial 2ª	12048
Oficial 1ª	13223
Jefe 2ª	18742
Jefe 1ª	20802

OBREROS

Peón	10865
Especialista 3ª	11294
Especialista 2ª	11656
Especialista 1ª	12250
Oficial 2ª O.V.	11110
Oficial 1ª O.V.	12222

COMERCIALES

Chófer Repartidor 2ª	11565
Insp. de Ventas	16551

TECNICOS

Aux. Laboratorio	11267
Oficial Laboratorio	12761
Capataz	12761
Encargado	13107
Jefe de Sección	15201
Inspector Campo	14196
Técnico Medio	16477
Técnico Superior	17610

A N E X O III

ANTIGÜEDAD - 88

TRIENIOS - QUINQUENIOS

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SUBALTERNOS											
Almacenero	2716	5432	8148	10864	13580	16296	19012	21728	24444	27160	29876
Portero	2681	5361	8042	10722	13403	16083	18764	21444	24125	26805	29486
Vigilante	2859	5718	8577	11436	14294	17153	20012	22871	25730	28589	31448
Ordenanza	2629	5258	7888	10517	13146	15775	18404	21034	23663	26292	28921
ADMINISTRATIVOS											
Auxil. Admón.	2677	5354	8031	10708	13385	16062	18739	21416	24093	26770	29447
Oficial 2º	2883	5765	8648	11530	14413	17296	20178	23061	25944	28826	31709
Oficial 1º	3049	6098	9147	12197	15246	18295	21344	24393	27442	30491	33541
Jefe 2º	3231	6461	9692	12923	16153	19384	22615	25846	29076	32307	35538
Jefe 1º	3407	6814	10221	13628	17035	20443	23850	27257	30664	34071	37478
OBBEROS											
Peón	2586	5172	7759	10345	12931	15517	18104	20690	23276	25862	28448
Especialista 3º	2639	5278	7916	10555	13194	15833	18472	21110	23749	26388	29027
Especialista 2º	2702	5405	8107	10810	13512	16215	18917	21620	24322	27025	29727
Especialista 1º	2742	5485	8227	10969	13711	16454	19196	21938	24681	27423	30165
Oficial 2º O. V.	2742	5485	8227	10969	13711	16454	19196	21938	24681	27423	30165
Oficial 1º O. V.	2788	5577	8365	11154	13942	16731	19519	22308	25096	27885	30673
COMERCIALES											
Chófer Repar. 2º	2742	5485	8227	10969	13711	16454	19196	21938	24681	27423	30165
Inspect. Ventas	3049	6098	9147	12197	15246	18295	21344	24393	27442	30491	33541
TECNICOS											
Aux. Laboratorio	2731	5462	8193	10924	13655	16386	19117	21848	24579	27309	30040
Ofic. Laboratorio	2981	5963	8944	11926	14907	17889	20870	23852	26833	29815	32796
Capataz	2981	5963	8944	11926	14907	17889	20870	23852	26833	29815	32796
Encargado	3034	6068	9103	12137	15171	18205	21240	24274	27308	30342	33377
Jefe de Sección	3231	6461	9692	12923	16153	19384	22615	25846	29076	32307	35538
Inspector Campo	3049	6098	9147	12197	15246	18295	21344	24393	27442	30491	33541
Técnico Medio	3407	6814	10221	13628	17035	20443	23850	27257	30664	34071	37478
Técnico Superior	3837	7675	11512	15350	19187	23024	26862	30699	34536	38384	42211

A N E X O IV

VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 1.988

TRIENIOS - QUINQUENIOS

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
Oficial de 1º	640	669	698	727	755	784	813	843	871	901	929
Oficial de 2º.	605	632	659	687	713	741	768	795	822	849	877
Auxiliar	562	587	611	637	661	687	712	736	762	786	812
PERSONAL TECNICO											
Contraestrate	632	661	690	719	750	779	807	836	865	894	923
Encargado	591	618	645	671	700	727	753	781	807	834	861
Capataz y Oficial Laboratorio	581	607	633	659	689	714	741	766	793	820	845
Auxiliar de Laboratorio	531	556	580	604	631	655	679	703	728	751	775
PERSONAL OBRERO											
Oficial de 1º O. V.	543	567	591	616	646	670	694	719	743	768	793
Oficial 2º y Especialista de 1º	532	558	581	605	633	658	681	706	729	753	778
Especialista de 2º	526	549	572	597	625	649	672	695	720	743	766
Oficial de 3º O. V.	521	544	567	590	619	643	666	690	713	736	760
Especialista de 3º	513	537	560	583	610	632	655	679	702	724	748
Peón	504	526	548	570	600	622	644	666	689	711	732
SUBALTERNOS											
Vigilante	558	582	607	631	661	688	713	738	763	787	813
Portero	522	545	568	591	621	644	667	691	714	738	761
Almacenero	528	552	576	600	628	652	675	700	723	747	771
Ordenanza	551	576	601	625	650	674	699	723	748	772	796

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

**Convenio Colectivo de Comercio de Mayoristas de
Frutas, Verduras y Hortalizas de Cantabria**

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE COMERCIO DE MAYORISTAS DE FRUTAS, VERDURAS Y HORTALIZAS DE CANTABRIA

Representación de los
Empresarios Mayoristas.

- Miguel Esteve Vicente
- José M^a Combarro Vallejo
- Santiago Recio Esteban

Representación de los
Trabajadores.

Central Sindical U.G.T.:
- José Antonio Jorde Vallejo
- Pedro Rufino Fernández Fdez.
- José Carmelo Egulluz Adame

La Comisión negociadora estará
compuesta por la parte empresarial por:
- D. Miguel Esteve Vicente
- José M^a Combarro Vallejo
- D. Santiago Recio Esteban

Y por parte de los trabajadores, como miembros de la Central Sindical
U.G.T.:
- D. José Antonio Jorde Vallejo
- D. Pedro Rufino Fdez. Fdez.
- D. José Carmelo Egulluz Adame

A continuación se fijan las fechas de las reuniones para la primera
semana de Agosto, sin fijar los días exactos que quedarán a determinar
por las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión
siendo las doce horas, de lo que como prueba de conformidad firman
las partes.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al comercio al por mayor del frutas, verduras y hortalizas y sus trabajadores.

El ámbito de aplicación del presente Convenio comprenderá la Región de Cantabria obligando a todas las empresas presentes y futuras cuyas actividades sean las reflejadas en este artículo.

Artículo 2º.- CONVENIOS ANTERIORES.

Sustituye el presente Convenio al anterior, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 1 de Junio de 1.987, teniendo su fecha de vencimiento el 30 de Mayo de de 1.988.

Artículo 3º.- VIGENCIA DEL CONVENIO.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de Junio de 1.988 hasta el 30 de Mayo de 1.990. La entrada en vigor del Convenio tendrá lugar a todos los efectos el día 1 de Junio de 1.988.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de dos años en dos años, si es denunciado por alguna de la partes contratantes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, notificando esta denuncia a la otra parte contratante.

M.E.C.D. 2016

Artículo 4º.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACIONES, ABSORCIONES Y GARANTIA "AB PERSONAM".

Toda las mejoras que se pactan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas, hasta donde alcance, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas.

Se respetarán los derechos adquiridos y así mismo, las situaciones que, con carácter global, cedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ab personam".

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 5º.- SALARIOS.

El salario correspondiente al primer año de vigencia del presente Convenio será el establecido en las tablas salariales que se incorporan como anexo al final del presente Convenio.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio el salario correspondiente se fijará conforme al incremento que experimente el índice de precios al consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año 1.988, aumentándose dicho índice en cuatro puntos.

Artículo 6º.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Tanto los Auxiliares Administrativos como los Conductores-Repartidores en el caso de que hagan funciones de cobro, percibirán por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 3.000 pesetas mensuales.

Artículo 7º.- ANTIGUEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como plus de antigüedad aumentos del 1,5% por cada bienio al servicio de la empresa calculados sobre los salarios bases del presente Convenio.

Artículo 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una a una mensualidad del salario pactado en este Convenio más la antigüedad: "una paga de verano" pagadera el 15 de Julio y otra "de Navidad que se hará efectiva el día 22 de Diciembre".

Artículo 9º.- BENEFICIOS.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días del salario correspondiente más antigüedad, cuyo importe será calculado en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

Se abonará con fecha 31 de Marzo de cada año, si bien se podrá prorratear en las catorce pagas mensuales.

Artículo 10º.- POLIZA DE ACCIDENTES.

Las empresas contratarán una póliza de accidentes con una compañía aseguradora para el caso de muerte por accidente laboral, por un importe de 1.500.000 pesetas.

Artículo 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La regulación de las horas extraordinarias tendrá lugar de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales posteriores vigentes.

El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de la hora normal.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores

las horas extras se podrán compensar en tiempo libre en la misma proporción.

Artículo 12º.- PRENDAS DE TRABAJO.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos uniformes al año, con obligación de usarlos y tenerlos en perfecto estado de revista.

Asimismo se proporcionarán prendas de agua para el personal de reparto.

Artículo 13º.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales con un cómputo anual de mil ochocientas veintiseis horas.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes, excepto en las semanas en que resulte festivo el viernes o lunes, en cuyo caso será laborable el sábado inmediato al viernes festivo para el primer supuesto, y el sábado inmediatamente anterior al lunes festivo, para el segundo supuesto.

El horario de trabajo será de ocho horas diarias en jornada de lunes, miércoles y viernes de 5 a 13 horas y los martes y jueves de 6 a 14 horas, concediéndose un descanso de 20 minutos para el bocadillo.

Por necesidad manifiesta o acuerdo entre empresa y trabajadores podrá cambiarse el horario establecido.

Artículo 14º.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 33 días naturales, en cualquier época del año excepto en los meses de Junio, Julio y Agosto.

Este incremento de 3 días de vacaciones, sobre los 30 reglamentarios supone la compensación de su no disfrute durante el periodo estival.

Artículo 15º.- PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

Artículo 16º.- LICENCIAS.

El trabajador previo aviso y justificación podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguna de las causas que se indican y por el tiempo que igualmente se señala:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
 - 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo.
 - 4 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge padres o hijos.
 - 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta en segundo grado.
 - 1 día por traslado de domicilio.
- En los demás casos se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º.- 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 el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Consecuentemente acuerdan:

- 1.- Las ausencias de los trabajadores a su puesto de trabajo, como consecuencia de enfermedad

común, originará una reducción en sus salarios del 35%.

- 2.- Cuando la ausencia sea derivada de accidente laboral el trabajador no sufrirá reducción alguna, percibiendo el 100 por 100 de su salario.
- 3.- Igualmente cuando el trabajador tenga que ser hospitalizado para el tratamiento de una enfermedad durante el tiempo que permanezca en el centro, hospitalario tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario.

CAPITULO III

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 18º.- VALIDEZ DEL CONVENIO.

El presente Convenio será válido desde el mismo momento de su firma sin que sea precisa su publicación en el B.O.C.

Artículo 19º.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20º.- COMISION MIXTA.

Para la interpretación, vigilancia y arbitraje del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de las partes que han discutido este Convenio.

Artículo 21º.- ATRASOS.

Habida cuenta de que la entrada en vigor a todos los efectos y por tanto al económico, se retrotrae al 1 de Junio, las empresas se comprometen a hacer efectivo los atrasos antes del 30 de Octubre del año en curso.

Artículo 22º.- DISPOSICION FINAL.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio se aplicará la Ordenanza del Trabajo para el Comercio, así como el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general obligación.

A N E X O -I-

CLASIFICACION PROFESIONAL

I.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Quien auxilia en la ejecución de redacción de correspondencia, confección de facturas, liquidaciones, ayuda de caja, etc..

II.- PERSONAL DE ACTIVIDADES AUXILIARES.

MOZO ESPECIALIZADO

El que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Se comprende entre esos trabajos la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, recogida y almacenaje de envases, preparar la remisión de envases a los remitentes, pesar y anotar los pesos y otros servicios auxiliares y propios de los puestos de venta.

MOZO

El que efectúa el transporte de mercancía al servicio de la empresa y realiza cualquier otro trabajo que signifique esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar funciones de limpieza del establecimiento.

Pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga cambio de actividad, hasta que sea sustituido por otro trabajador.

CONDUCTOR REPARTIDOR CON CARNET DE 1ª CLASE.

Es el trabajador que estando en posesión de carnet de conducir de la clase C, D ó E está encargado de conducir camiones y efectuar la recogida y reparto de mercancías cuidando de la conservación de los vehículos.

CONDUCTOR REPARTIDOR CON CARNET DE CLASE 2ª.

Es el trabajador que hace el mismo trabajo que el anterior pero que solo esté en posesión de carnet de la clase B.

Tanto los Auxiliares Administrativos como los Conductores-Repartidores de la clase 1ª como 2ª que efectúen labores de cobros percibirán 3.000 pesetas mensuales en concepto de quebranto de caja.

A N E X O -II-

TABLAS SALARIALES

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

55.590 pesetas mensuales. El personal que realice cobros percibirá en concepto de quebranto de caja 3.000 pesetas mensuales más.

CONDUCTOR DE 1ª.

56.680 pesetas mensuales. El personal que realice cobros percibirá 3.000 pesetas mensuales más en concepto de quebranto de caja.

CONDUCTOR DE 2ª Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

55.590 pesetas mensuales. El personal que realice cobros percibirá 3.000 pesetas mensuales más en concepto de quebranto de caja.

MOZO ESPECIALIZADO.

55.590 pesetas mensuales.

MOZO

47.960 pesetas mensuales.

ACTA DE APROBACION Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE FRUTAS, VERDURAS Y HORTALIZAS DE CANTABRIA

Representación de los Empresarios Mayoristas.

- Miguel Esteve Vicente
- José Mª Combarro Vallejo
- Santiago Recio Esteban

En la ciudad de Santander a 19 de Agosto de 1.988, siendo las once horas, reunidas las personas que al margen se especifican en la representación que cada una ostenta, según se indica, acuerdan lo siguiente:

Representación de los Trabajadores.

- Central Sindical U.C.T.
- José Antonio Jorde Vallejo
- Pedro Rufino Fernández Pder.
- José Carmelo Eguiluz Adams

Que habiéndose llegado, tras las deliberaciones pertinentes, a un total acuerdo respecto al Convenio Colectivo de Comercio de Mayoristas de Frutas, Verduras y Hortalizas de Cantabria, se acuerda la aprobación y firma del referido Convenio conforme a lo establecido en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las doce horas, firmando en prueba de conformidad ambas partes en el lugar y fecha del encabezamiento.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de Armando Alvarez, sociedad anónima

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los productores que prestan servicios en "ARMANDO ALVAREZ, S.A.", con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Junio de 1.988 y tendrá una duración de dos años, concluyendo el 31 de Mayo de 1.990, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con 40 días de antelación.

ARTICULO 3º.- REVISIONES

a) Revisión salarial para el 1º año de vigencia.

En el caso de que el IPC correspondiente al año natural 1.988, superase el 4,25% se aplicará una revisión, en la diferencia exacta que supere dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1º de Junio de 1.988, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1.988, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Horas Extras, Pagas Extras, Plus de Asistencia, Plus Noche y Ayuda Escolar. La Antigüedad también se revisará en el mismo porcentaje que estos conceptos.

No se revisan la Primas en Pagas, ni la cuantía fijada para las horas acumuladas y descansadas, como consecuencia del trabajo en sábado.

b) Incremento Salarial para el 2º año de vigencia.

Al 1 de Junio de 1.989 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Horas Extras, Pagas Extras, Plus Asistencia, Plus Noche, Antigüedad y Ayudas Sociales, en el IPC señalado oficialmente por el Gobierno para el año 1.989 más dos puntos.

El concepto Primas en Pagas no sufrirá este incremento, pues ya queda fijada su cuantía para dicho período.

c) Revisión salarial para el 2º año de vigencia del Convenio.

Se garantiza el IPC real del año natural 1.989 más 1 punto. En el supuesto de efectuarse la revisión se aplicaría en la diferencia exacta que supere al porcentaje fijado el 1º de Junio de 1.989, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1.989, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial, Primas, Horas Extras, Pagas Extras, Plus Asistencia, Plus Noche, Antigüedad y Ayudas Sociales.

El concepto Primas en Pagas no sufrirá revisión.

d) Todo Convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

CAPITULO II

ARTICULO 4º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a las disposiciones de la Ordenanza Laboral de la Madera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ARTICULO 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, pacto de cualquier clase, Usos y Costumbres o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen va-

riación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

ARTICULO 6º.- GARANTIA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupen los puestos a que sean destinados o promovidos.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

a) Personal a Jornada Normal

Estos trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, como jornada máxima, que en cómputo anual teórico suponen 1.816 horas, de acuerdo con el siguiente cuadro horario:

	Lunes a Viernes	Sábados
Mañana	De 8 a 12 horas	De 8 a 10,30 horas
Tarde	De 14 a 17,30 "	Descanso

b) Personal de Jornada Continuada

Estos trabajadores realizarán 40 horas efectivas de trabajo semanal. Esta jornada hace un cómputo anual teórico de 1.812 horas efectivas de trabajo al año, según lo especificado a seguido:

Horario de Trabajo a dos turnos:

	Lunes a Viernes	Sábados (*)
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 10 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.

Horario de trabajo a tres turnos:

	Lunes a Viernes	Sábados (*)
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 10 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.
Tercer turno	De 22 a 6 horas	Descanso.

(*) Sólo hasta 31 de Octubre el 1º año de vigencia y de 1º de Junio al 30 de Septiembre para el 2º año de vigencia.

La Comisión Mixta acordará como se descansará el tiempo en exceso que se realice, de acuerdo con el cuadro horario anterior. Preferentemente se fijará en Navidades y en cada hora descansada se percibirán 200 Ptas.

c) Para alcanzar la jornada anual antes señalada, de 1.816 horas para la Jornada Partida y 1.812 horas para la Jornada Continuada, se señalarán 4 horas de descanso para todo el personal en Navidad y cuya fecha concreta fijará la Comisión Mixta.

-Se tendrá derecho a una interrupción en la Jornada diaria de 15 minutos, para "bocadillo", los cuales se consideran como tiempo efectivo de trabajo. Los sábados no habrá interrupción de jornada.

Si por disposiciones futuras o sentencia firme y definitiva de los Tribunales para nuestra Empresa, se reconociese el período de bocadillo de 15 minutos, señalado en la Ley 4/83, como efectivo de trabajo, serían absorbibles y compensables con las 52 horas que se rebajaron para los 2 años de vigencia del VI Convenio Colectivo.

-La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesarios mediante la autorización del Organismo competente.

ARTICULO 8º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

- 23 días serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.
- 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 2 días que se fijan en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso la Comisión Mixta fijará otras fechas.

Además de los 30 días, se considerará vacación a todos los efectos el día de Sábado Santo.

En relación a los 5 días del apartado b) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Promedio de Prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de Asistencia, según lo dispuesto en el artículo 24º.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta citado momento.

Se establece que los 31 días naturales de vacaciones contendrán 23 días laborales (incluido el Sábado Santo), más 4 sábados y 4 domingos. En todo caso, los festivos (no domingo), no computarán como vacaciones.

ARTICULO 9º.- ASCENSOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Para el ascenso y promoción del personal, se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el apartado anterior, a igualdad de condiciones, será factor decisivo para cubrir la vacante, la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior, y en defecto de esto de las demás categorías.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

- Personal Técnico

Será de libre designación de la Empresa, entre el personal de la misma o ajeno a ella.

- Personal Administrativo

Las vacantes de Jefe se proveerán libremente por la Empresa, y las correspondientes al resto de las categorías, por concurso-oposición entre los de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

En las vacantes que correspondan a turno de concurso-oposición, si éste fuera declarado desierto por no presentarse concursantes o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrán ser cubiertas libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

Personal de Fábrica o Taller

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Encargado General, Encargado de Sección y Capataces, se cubrirán mediante libre designación de la Empresa. Las que se produzcan de Primera y Segunda y de Especialista, se cubrirán únicamente por concurso-oposición. Podrán optar a las mismas, aquellos productores de categoría inferior, con conocimientos suficientes de la especialidad de que se trate, presumibles por su historial dentro de la Empresa, puntuando antigüedad.

También podrán optar a estas vacantes productores de categoría inferior que presten servicios a la misma máquina o puesto de trabajo donde quede vacante o en otras máquinas o puestos de trabajo iguales o similares, si existiesen en la Empresa.

Si los concursos-oposición previstos para cubrir vacantes de Oficiales de Primera y Segunda y Especialistas fueran declarados desiertos, bien por no presentarse candidato o por no demostrar éste la aptitud exigida, la Empresa podrá cubrir los puestos libremente con personal ajeno a la plan-

tilla.

Las vacantes de ayudantes, se cubrirán por antigüedad, entre los aprendices de Cuarto Año.

Las vacantes de Peones Especialistas se cubrirán por Peones después de un período de adaptación o práctica de dos meses, dándose preferencia a los más antiguos.

Cuando la Empresa introduzca en sus procedimientos de trabajo, nuevos métodos o equipos que supongan una mecanización parcial o total de sus producciones, vendrá obligada a procurar la adaptación de su personal a los nuevos puestos de trabajo que se creen y sólo podrá cubrir las vacantes originadas con personal de fuera de la Empresa, en aquellos casos especiales en los cuales la índole del trabajo a realizar requiera especialización difícil de adquirir en un prudencial período de tiempo o no sea posible la adaptación a él del personal de que se disponga anteriormente.

En todo caso, al personal adaptado le serán respetadas como mínimo las anteriores percepciones económicas, globalmente consideradas.

- Personal Subalterno

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías de este personal, serán de libre designación de la Empresa, que podrá cubrir las incluso con personal ajeno a la misma.

ARTICULO 10º.- INGRESOS EN LA EMPRESA

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

ARTICULO 11º.- DESPIDOS

En caso de decisión de despido por parte de la Empresa y antes de comunicar éste por escrito al trabajador, se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa, quién será oído al respecto.

ARTICULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las normas legales vigentes.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

ARTICULO 13º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se establece un control laboral sobre la toxicidad y penosidad de los trabajos realizados, estando a lo que dispone la Ordenanza de Seguridad e Higiene en esta materia y la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera en su capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículos 101, 102, 103 y 104.

Los complementos salariales que procedieran por estos conceptos, serán mejorados con cargo a la Empresa en un 20% por encima de lo que diga la Normativa Legal vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene estará dotado de la suficiente libertad para determinar en que casos debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario. En cualquier caso, el reconocimiento anual será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los mismos.

El Comité de Seguridad e Higiene, estará dotado de la suficiente libertad para estudiar y determinar en que casos se debe subsanar una determinada situación insalubre o peligrosa. Si apercibida la Empresa, no pone soluciones en un plazo prudencial, el Comité de Seguridad e Higiene podrá recurrir a la intervención del Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 14º.- ANTIGÜEDAD

Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo II por el número de años al servicio de la Empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

ARTICULO 15º.- JUBILACION

A los trabajadores incursos en este artículo, se les abonará un premio extraordinario, según las siguientes condiciones:

a) Para tener derecho al premio será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la Empresa.

b) Escala reguladora:

A los 65 años se percibirán	85.000,- Pts.
A los 64 " " "	108.000,- "
A los 63 " " "	131.000,- "
A los 62 " " "	154.000,- "
A los 61 " " "	177.000,- "
A los 60 " " "	200.000,- "

c) Todos aquellos trabajadores que tengan prestados 30 o más años de servicio a la Empresa, cualquiera que sea la edad de su jubilación, percibirán la cantidad máxima establecida en la tabla anterior.

ARTICULO 16º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) Matrimonio: 15 días naturales.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, garantizando dos días laborables, considerando el sábado como 1/2 día laborable.

c) Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales. Por padre, madre o hermanos de uno u otro cónyuge: 2 días naturales. Nietos y abuelos de uno u otro cónyuge: 1 día natural. Estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

d) Fallecimiento de cónyuge o hijos: 5 días laborables.

Fallecimientos de padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. Fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.

e) Traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.

f) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.

g) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

h) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según dispone la legislación vigente.

k) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

l) Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la Empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el Anexo nº 1, más antigüedad en su caso.

ARTICULO 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación.

b) Su concesión será potestativa de la Empresa.

ARTICULO 18º.- TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTO

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta, ajustándose a las cuantías que se señalan en cada caso concreto.

ARTICULO 19º.- NOMINAS Y ANTICIPOS**Nómina**

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación de 48 horas.

CAPITULO IV**CONDICIONES ECONOMICAS****ARTICULO 20º.- RETRIBUCIONES**

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo 1 se acompaña al final del presente Convenio.

ARTICULO 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los 15 primeros días de los meses de Julio y Diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de Marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según Anexo nº 1.
- Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo nº II.
- Primas en Pagas -para el personal obrero- a razón de 4.500 Ptas. para el 1º año de vigencia del Convenio y 5.000 Ptas. para el 2º año de vigencia del Convenio.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonará estas gratificaciones en la forma proporcional que regula el artículo 110, de la Ordenanza Laboral de la Madera.

ARTICULO 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo III del presente Convenio.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo III con respecto al cálculo que estableció el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que están debidamente compensadas por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

A efectos de cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 92/1.983, del 19 de Enero, desarrollado por O.M. de 1-3-83, se detallan los supuestos en los que las horas extras estructurales se considerarán como tal, a saber:

- Fuerza mayor producida por la necesidad de evitar siniestros o tratar de evitarlos.
- Necesidades producidas por:
 - Pedidos urgentes o períodos puntas de producción, cuando sean imprevisibles.

- Sustitución de ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o parada de máquinas.
- Cambios de turno.

c/ Reparaciones y/o operaciones de mantenimiento, siempre que exista riesgo de pérdida de pedidos o deterioro de la producción.

d/ Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

ARTICULO 23º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores cuya jornada dé comienzo a las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto la cantidad de 512,22 Ptas., por noche trabajada completa o, en su defecto, la parte proporcional.

ARTICULO 24º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en 121,04 Ptas. por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo nº 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo nº 16 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo nº 17 del Convenio Colectivo.

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

- Faltas de asistencia al trabajo:

	Ptas.
1ª Falta en un período de 1 mes natural	2 x 121,04 = 242
2ª " " " " " " " "	4 x 121,04 = 484
3ª " " " " " " " "	8 x 121,04 = 968
4ª " " " " " " " "	15 x 121,04 = 1.816
5ª " " " " " " " "	Pérdida total

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

CAPITULO V**BENEFICIOS SOCIALES****ARTICULO 25º.- GARANTIAS SINDICALES**

- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 40 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.
- No se incluirán en el cómputo de horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- Cuotas Sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales, se abonará a las Centrales correspondientes.
- Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 26º.- PREMIO DE ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Empresa cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste quedara por debajo del 4,04% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del Índice General de Absentismo:

Al 3,94% 47.500,- Ptas.

Sobre este importe se irán aumentando 13.750,- Ptas. por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a recibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 3,94%. No obstante, el Comité con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

ARTICULO 27º.- SERVICIO MILITAR

A todo aquel trabajador que se encuentre incurso en este Artículo, se le aplicará lo dispuesto en la Normativa vigente.

ARTICULO 28º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de dos años. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, el derecho de excedencia será de uno a cinco años. Se establece que las peticiones en relación con este Artículo serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

En las excedencias para cargos políticos y sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

La Empresa garantiza el reingreso dentro de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

CAPITULO VI

BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

ARTICULO 29º.- PERSONAL ACCIDENTADO Y ENFERMO

1) Personal Accidentado

Para el personal que se halle en situación de I.L.T. derivada de accidente laboral, que no sea "IN ITINERE" y en los que se produzcan fracturas o pérdidas de masa carnal, la Empresa concederá lo siguiente:

- a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el Salario Convenio más la Media de la prima obtenida en el mes natural anterior, Plus Asistencia y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.
- b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su Base Reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal Enfermo

- a) A partir de los cuatro meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.

- b) En las bajas por ILT derivada de Enfermedad Común, la Empresa, siempre que el índice de absentismo del mes correspondiente sea igual o inferior al 2,70%, garanti-

zará: Hasta el 75% de la Base Reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la empresa abonará los 4 primeros medios días, tomando como cálculo de los mismos la Base Reguladora que sirva para el cálculo de la ILT correspondiente.

ARTICULO 30º.- AYUDAS SOCIALES

1) Préstamo Ayuda Vivienda

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

2) Ayuda Escolar, Subnormales y otras.

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta 411.431,- Ptas. Esta aportación será para la vigencia de este Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.- COMISION PARITARIA

A los efectos previstos en el Artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 6 miembros, 3 de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

SOCIAL

<u>Titulares</u>	<u>Suplentes</u>
José Luis Sáiz Rivero	David Puente Oandía
Jesús A. de Cos Fernández	Jesús M. Pérez Conde
Santiago García Pereda	José A. Cosic Díaz

ECONOMICA

<u>Titulares</u>	<u>Suplentes</u>
Fidel López Mediavilla	José Mº Roncal Herruezo
José A. Oliva Gutiérrez	Carlos Rodríguez Campos
Angel Aguirre Ruiz	Ramón Garayar San Miguel

Tercera.- SOMETIMIENTO A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE

Ambas Comisiones Deliberadoras se someten voluntariamente a efectuar las correcciones que la Autoridad Laboral o Gobierno pudieran señalar para la homologación de este Convenio.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora, en Santander a once de Agosto de 1.988.

INCENTIVO A LA PRODUCCION

Se establece como precio del punto, para el cálculo del Incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos/Bedaux la cantidad de 4,176 Pts/punto.

La Comisión de vigilancia, con la función de entender los problemas que surjan de la valoración de los métodos de trabajo, está constituida por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Dos miembros del Comité de Empresa, elegidos entre 5 designados por éste.
- c) El Jefe de Servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- d) Un Técnico de Racionalización, designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

PRIMA INDIRECTA

Para todos aquellos trabajadores que no estén a primas directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de Prima la cantidad de 62,64 Ptas/hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el Jefe Inmediato Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 punto al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 62,64 Ptas., le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad.
- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Categorías Profesionales	Salario Convenio
	Mensual
<u>Administrativos</u>	
Jefe Administrativo 1º	87.540,-
Jefe Administrativo 2º	84.415,-
Oficial Administrativo 1º	81.908,-
Oficial Administrativo 2º	77.148,-
Auxiliar Administrativo	72.701,-
Aspirante 17 años	58.491,-
Aspirante 16 años	57.966,-
Subalterno	71.217,-
<u>Personal Obrero</u>	
Encargado	2.544,27
Oficial de 1º	2.477,94
Oficial de 2º	2.443,63
Ayudante	2.358,92
Peón Especializado	2.338,99
Peón Fijo	2.324,22
Peón Eventual (1)	2.358,92
Aprendiz 2º año	1.933,01
Aprendiz 1º año	1.887,93

(1) De la cantidad señalada (2.358,92 Ptas.), corresponden 1.887,13 a Salario Convenio y 471,79 Ptas. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANEXO II

Categorías Profesionales	Importe 1% de Antigüedad
	Mensual
<u>Administrativos</u>	
Jefe Administrativo 1º	503,-
" " 2º	474,-
Oficial Administrativo 1º	446,-
" " 2º	395,-
Auxiliar Administrativo	349,-
Aspirante 17 años	200,-
Aspirante 16 años	196,-
Subalterno	333,-
<u>Personal Obrero</u>	
Encargado	12,88
Oficial de 1º	12,26
Oficial de 2º	11,89
Ayudante	11,00
Peón Especializado	10,82
Peón Fijo	10,54
Peón Eventual	10,45
Aprendiz 2º año	6,53
Aprendiz 1º año	6,05

ANEXO III

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías Profesionales	Sin antigüedad y nocturnidad	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
Jefe Administrativo	829,28	837,38		
Oficial " 1º	749,48	756,63		
" " 2º	682,07	688,40		
Auxiliar "	619,01	624,58		
Aspirante 17 años	417,69	420,81		
" 16 "	410,20	413,30		
Subalterno	597,91	603,05		
Encargado	671,71	677,91	693,48	699,74
Oficial de 1º	644,24	650,12	664,92	670,83
" " 2º	629,64	635,42	649,76	655,55
Ayudante	593,76	599,08	612,37	617,67
Peón Especializado	585,32	590,57	603,57	608,82
Peón Fijo	579,24	584,39	597,27	602,37
Peón Eventual	571,60	576,61	589,30	594,34
Aprendiz 2º año	413,44	416,59		
Aprendiz 1º año	394,55	397,24		

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

	Importe Hora
Oficial de 1º	260,77
Oficial de 2º	259,15
Especialista	231,43

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Transportes Urbanos

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

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

ART.2º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Santander; sin embargo, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 1.988, excepto los artículos que expresamente se acuerden, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.989.

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

ART.3º.- COMISION PARITARIA.- Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta de un Secretario que será el mismo que ha intervenido con este carácter en las deliberaciones de este Convenio y ocho vocales, cuatro designados por el Comité de Empresa y otros cuatro por el Servicio, siendo el Presidente el mismo del Convenio.

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

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

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

ART.4º.- COMPENSACION Y ABSORCION.- Los salarios pactados en este Convenio no sufrirán modificación durante su vigencia, ni en su cuantía ni en su estructura, por causa de entrada en vigor de disposiciones legales o reglamentarias sobre esta materia. Únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán compensados y absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

ART.5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Cualquier condición más beneficiosa que se viera disfrutando a título personal será mantenida en su totalidad.

ART.6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos para su aplicación práctica serán considerados con este carácter.

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

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones

ART.7º.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO.- Son los que figuran en las tablas como anexo 1 a final del Convenio. A partir de 1 de Enero de

1.989, se incrementará en el porcentaje que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.989.

ART.8º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD.- El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno, sobre el salario base más antigüedad, siendo la misma acumulativa a partir del primer bienio.

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

ART.9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad se percibirán fraccionadas en seis de quince días de salario base, antigüedad y plus convenio cada una y serán abonadas en las fechas que a continuación se detallan:

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

Se percibirá además una gratificación el día 1 de Octubre equivalente a quince días de salario base, antigüedad y plus convenio, (vigente en 1.987) que será distribuida de la siguiente forma:

el importe global de dicha paga se dividirá entre el número de empleados, distribuyéndose así linealmente y en la misma cuantía para cada empleado. Esta gratificación ascenderá a 47.656 pts.

ART.10º.- QUOTIANO DE MONEDA.- El personal de cobranza e inspección percibirá mensualmente por este concepto, la cantidad establecida en el art. 162 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (O.H. 20/3/71). Distribuyéndose del siguiente modo: el importe total se distribuirá linealmente y en la misma cuantía para cada uno (3.248 PTS). Dicha cantidad se incrementará en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.989.

ART.11º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Por este concepto se percibirá un plus en la cuantía de un 20% del salario hora profesional (anexo II).

ART.12º.- PLUS DE COBRANZA.- Percibirán este plus, según la Legislación Laboral los conductores-perceptores a los que se les respetará las condiciones más beneficiosas adquiridas por este concepto anteriormente (337 PTS diarias). Dicha cantidad se incrementará en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.989.

ART.13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria (anexo II).

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

El número de horas extraordinarias que por ambas partes se consideran estructurales son en cómputo anual de 14.160 h. resultantes de una media estimada en 80 horas por trabajador y año consideradas globalmente.

Cuando el Servicio tuviera que mandar trabajar algún día de descanso por causas especiales, ocasionadas principalmente por las puntas de población flotante en el época estival, dado que el nuestro es un servicio público que debe atender la demanda de transporte, la cual crece considerablemente de forma variable dependiendo de factores tan diversos como el climatológico, fiestas populares, etc., que impiden un control a priori del momento en que se producen, se abonará al trabajador que voluntariamente se preste a trabajarle 7208 PTS por

jornada, durante 1.988, incrementándose para 1.989 en lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio más el 2% la que a todos los efectos se considerará ordinaria en base a la diferencia entre la jornada legal y la pactada que equivale a 1 hora semanal para 1.988 que anualmente se eleva a 8.496 h. Para 1.989 la diferencia semanal se eleva a 2 h. y la anual a 16.992 h. con cargo a las citadas cifras anuales se computarán los citados descansos por aquellos trabajadores que voluntariamente quieran efectuarlos y con la gratificación anteriormente cuantificada.

El incremento del 2% que se abonará en 1.989, corresponde al 4% (Ley 33/87) no aplicado en los 6 primeros meses de 1.988 (disposición adicional del Convenio Colectivo).

Los horarios que en estos casos finalicen después de las 16.00 horas tendrán derecho a disfrutar los trabajadores un descanso de una hora para efectuar la comida computándose este tiempo como trabajo efectivo.

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

ART. 14º.- PLUS DE HOMOLOGACION.- Se establece bajo esta denominación un plus de compensación para paliar la imposibilidad de efectuar la equiparación con el resto de empleados municipales, en cuanto a jornada, turnos, régimen de descansos y vacaciones, computándose dicho plus por separado de la masa salarial homologada (art. 1º de la Ley 33/87) de Presupuestos Generales del Estado.

Toda vez que la aplicación completa de dicho plus en un solo año trastocaría todas las previsiones de este convenio por el Servicio, el importe del mismo se distribuye en los dos años de vigencia del Convenio, de la siguiente forma: en 1.988, se abonará el 9,79% del salario base diario multiplicado por 455. Para 1.989, esta cantidad se incrementará en lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.989 y añadiendo como cantidad aplazada, no abonada en 1.988 el 2% de los conceptos salariales, más el incremento que correspondiera a la gratificación de 1 de Octubre que quedará congelada.

Dicho plus se prorrateará entre los meses que no se abona paga extraordinaria, es decir en las fechas que a continuación se detallan:

Día 1 de Enero.
Día 1 de Marzo.
Día 1 de Mayo.
Día 1 de Julio.
Día 1 de Noviembre.

CAPITULO III

Jornadas, Horarios, Licencias y Vacaciones

ART. 15º.- JORNADA.- La jornada para 1.988 será de TREINTA Y NUEVE horas semanales distribuidas en CINCO días a la semana y se realizarán en jornada continuada con descansos correlativos según cuadro adjunto en turnos de mañana, tarde y noche.

La jornada se distribuirá de la siguiente forma:

ADMINISTRACION, ALMACEN, ENGRASE Y MANTENIMIENTOS.- Turno de mañana.
CIAPA, PINTURA Y SOLDADURA.- Turno de mañana, en horario de 7 a 14 h. con cómputo bimensual.
LIMPIEZA Y COMBUSTIBLE.- Turno de tarde.

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

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

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

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

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

necesidades de las tarjetas horarias.

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

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

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

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

Para 1.989 la jornada será de 38 horas semanales distribuidas en CINCO DIAS a la semana y se realizarán en jornada continuada con descansos correlativos según cuadro adjunto, en turnos de mañana, tarde y noche.

La reducción de la jornada se realizará diariamente en las secciones que sea posible y en el resto se compensará.

CONDUCTORES-PERCEPTORES.- La jornada será por la mañana VEINTE MINUTOS para la preparación del autobús y llegar a la cabeza de línea y SIETE HORAS DIECINUEVE MINUTOS de jornada de autobús.

Por la tarde SIETE HORAS VEINTINUEVE MINUTOS de jornada de autobús y VEINTIOCHO MINUTOS para llevar el autobús a cocheras desde la última cabeza de línea más cercana, pasarle por el tren de lavado, situarle en la toma de GAS-OIL y realizar la liquidación y entrega de la recaudación.

COBRADORES.- La jornada será de SIETE HORAS TREINTA Y NUEVE MINUTOS de autobús y DIECIOCHO MINUTOS para la entrega y liquidación de la recaudación.

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

La Comisión Paritaria se reunirá en la primera semana de Octubre para si hay acuerdo modificar la distribución del toma y deje de servicio, los horarios de las tarjetas y la realización de la jornada para 1.989 del resto de las secciones.

El acuerdo de la Comisión Paritaria se incorporará como anexo a este convenio.

ART. 16º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

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

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

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

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

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

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

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

g).- Por un DIA por intervención quirúrgica grave u

hospitalización de los hermanos políticos.

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

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

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

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

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

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

ART.17º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.- Todo el personal podrá solicitar permisos sin retribuir hasta cuatro veces al año, con un límite máximo de sesenta días anuales.

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

Cuando estos permisos sean denegados, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité con expresión de los motivos de dicha negativa, informando al interesado con 48 h. de antelación.

ART.18º.- RELEVOS.- Todo trabajador que se encuentre en situación de RELEVOS, le será respetado su horario de tarde o de mañana. Aquellos autobuses que no dispongan de relevo finalizarán su horario como máximo a las 15.15 h.

ART.19º.- VACACIONES.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales. El abono de las mismas se calculará sobre salario base, antigüedad, plus convenio, plus cobranza y quebranto de moneda.

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

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

CAPITULO IV

Ingresos

ART.20º.- VACANTES Y ASCENSOS.- Las plazas que por el Servicio vayan a cubrirse serán publicadas en los tablones de anuncios del mismo y serán cubiertas por el personal, siempre que acrediten poseer la aptitud y titulación exigida por el Servicio. En dichas plazas están incluidas todas las categorías del Servicio, adscritas o no a este Convenio Colectivo.

ART.21º.- TRIBUNAL DE EXAMENES.- Los Tribunales que juzgarán las pruebas para el ingreso y ascenso del personal, estarán constituidos por el Presidente del Consejo de Administración, que actuará como Presidente del Tribunal, y por los siguientes vocales:

Dos Consejeros designados por el Consejo de Administración, el Director-Gerente del Servicio o quien ocupe sus funciones, un profesional o técnico de igual o superior categoría, designado por el Consejo de Administración, un miembro del Comité de Empresa designado por éste y actuará como Secretario del Tribunal el del Consejo de Administración, que lo es, a su vez, de la Corporación Municipal.

ART.22º.- CREACION DE EMPLEO.- El número de bajas que se produzcan durante el año, serán incorporadas a la oferta de empleo público del siguiente ejercicio.

CAPITULO V

ART.23º.- PREMIOS DE JUBILACION.- Todo el personal afectado por este Convenio percibirá al jubilarse un premio según la siguiente tabla:

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

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

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

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

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

ART.24º.- INCAPACIDAD.- El Servicio está obligado previo informe del Comité de Empresa, del Médico de Empresa y dictamen de un Tribunal Médico a dar ocupación en otro puesto de trabajo dentro del Servicio, adaptado a sus aptitudes a aquellos trabajadores, que tengan reducidas sus facultades físicas, o que siendo conductores les sea rebajado o retirado el permiso de conducir, por la razón antedicha. Para prever estos casos el Servicio estará obligado a una reserva de puestos de trabajo de hasta un 6% de la plantilla.

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

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

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

ART.25º.- RESPONSABILIDAD.- El Servicio será subsidiario de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores, y demás personal autorizado para ello siempre que no se demuestre intencionalidad. A aquellos conductores que les sea retirado el permiso de conducir en ejercicio de sus funciones en el Servicio, serán acoplados a otro puesto de trabajo por un tiempo no superior a un año, no será de aplicación esta condición si el conductor es reincidente más de tres veces en el período de un año, en el supuesto de rebasar los límites fijados pasará a desempeñar el puesto que el Servicio le nombre con los correspondientes emolumentos de su nueva categoría, hasta que dure la sanción. Si la retirada del carnet de conducir se produce conduciendo el coche particular en uso privado, se reservará el puesto de trabajo.

Las causas de los accidentes o incidentes serán estudiadas por la Comisión Paritaria, así como cualquier divergencia de interpretación.

ART.26º.- BECAS.- Tendrá derecho a solicitar becas los empleados del Servicio cuyos hijos o hijas se encuentren estudiando en los niveles superiores a E.C.B. siempre que asistan a un centro oficial o reconocido y no se concederá más de una beca a cada empleado.

El Comité de Empresa será el encargado de distribuirlos y dará

conocimiento al Consejo de Administración. La cuantía para el curso 1.988-89 se fija en 1.224.300 pesetas y la cantidad a distribuir por beca dependerá de :

a).- del nivel de estudio:

- BUP y F.P. de 1º y 2º Grado.
- Estudios en Escuelas Universitarias(peritos,aparejadores, magisterio,etc.)
- Estudios Superiores.
Licenciatura,Caminos,Arquitectura,etc.

b).- Lugar en que se estudia:

- en Santander.
- En otra localidad,fuera de la región.

c).- En BUP y F.P. de 1º grado,teniendo aprobado el curso anterior.

- En lo demás,con una asignatura.
- En Caminos,con dos asignaturas.

Para el curso 89-90 la cantidad se revalorizará lo que marque la ley de Presupuestos Generales más dos puntos.

ART.27º.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS.- Todo trabajador que tenga hijos o cualquier otro familiar a su cargo que cobre por él la prestación de la Seguridad Social percibirá la ayuda de 4.759 pts mensuales por cada uno,y será compatible con la ayuda percibida por el Estado. Para 1.989 la cantidad se revalorizará lo que marque la ley de Presupuestos Generales más dos puntos.

ART.28º.- PASES DE LIBRE CIRCULACION.- Todos los hijos de empleados que acrediten estar estudiando,en el desempleo y sin encontrar su primer empleo,seguirán con el pase de libre circulación hasta cumplir la edad de 25 años,siempre que permanezcan solteros y vivan a cargo del empleado.

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

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

ART.29º.- SEGURO DE VIDA.- El Servicio estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso ,de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan:

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

- Fallecimiento debido a causa natural.....1.050.000
- Fallecimiento por accidente(no circulación).....2.100.000
- Fallecimiento por accidente de circulación.....3.150.000
- Invalidez Absoluta y permanente.....1.050.000

SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

La cobertura está limitada exclusivamente a los accidentes de trabajo.

- Invalidez Absoluta y Permanente.....1.050.000
(Definida en el art.17 de las condiciones generales).

-Invalidez parcial y permanenteEl tanto por ciento sobre dicho capital de 1.050.000 pts que corresponda a la pérdida o mutilación sufrida.

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

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

ART.30º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- El Servicio abonará a los trabajadores en situación de I.L.T.,hasta el 100% de su salario,siempre que el índice de abstentismo del Servicio no supere el 6% trimestral,contabilizado en cada trimestre natural.

ART.31º.- ANTICIPO SOBRE HABERES Y PRESTAMO DE VIVIENDA.- Por estos

conceptos se consigna una cifra de 3.000.000 pts.

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

b).- Préstamo de vivienda.- Se destinan a este apartado 2.500.000 pts que se distribuirán en préstamos de 500.000 siendo su periodo de amortización de 48 meses correlativos.

En ambos casos,la Comisión Paritaria del Convenio,será la encargada de elaborar un reglamento en el que figuren los requisitos y condiciones exigibles para su concesión,así como informe previo de las solicitudes.Tanto los anticipos como los préstamos no devengarán intereses.

ART.32º.- VESTUARIO.- El Servicio proporcionará a sus empleados la siguiente ropa de trabajo :

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

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

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

MEDICO.A.T.S. Y PERSONAL DE LIMPIEZA.- Una bata todos los años.

Se establecerá una Comisión que estudie el número y distribución de las prendas citadas.

ART.33º.- RENOVACION DEL CARNET DE CONDUCIR.- El Servicio abonará las tasas y concertará con gabinetes médicos la expedición del procedente certificado para la renovación del carnet de conducir a aquellos empleados que tengan el mismo al servicio de la Empresa..

CAPITULO VI

Garantías Sindicales,Seguridad e Higiene.

ART.34º.- GARANTIAS SINDICALES.-

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

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

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

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

ART.35º.-

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

SEGUNDA.- El turno de noche establecido en el art.15 (Jornada) se establecerá para la época estival.

TERCERA.- Cuando coincida la situación de I.L.T. de un trabajador con el disfrute del periodo vacacional las cantidades revertidas por el I.N.S.S. se destinarán a un fondo que a final de año será distribuido por la Comisión Paritaria en aspectos sociales, que no podrán ser gratificaciones ni salario.

CUARTA.- El Comité de Seguridad e Higiene está formado de acuerdo con el art.3 del Decreto nº 432 de 11 de marzo de 1.971.

Respecto a sus competencias son las expresamente marcadas en el art.2 del Decreto 432 del 11-III-71, art.8 de la Ordenanza General de 9-III-71 y las del punto 5 del art.19 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 1.988

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	P.COBRANZA	Q.MONEDA	TOTAL MES	P.HOMOLOGACION	ANUAL
J.Insp.OF.1º Admvo.	1.864,53	43.422			99.358	83.055	1.630.402
Inspectores	1.714,58	43.422		3.248	98.107	76.375	1.594.471
Encargado de Almacén	1.714,58	43.422			94.859	76.375	1.555.495
Oficial 2º Admvo.	1.714,58	30.916			82.353	76.375	1.367.905
Conductor Perceptor	1.682,76	30.916	337	3.248	94.756	74.958	1.513.991
Cond.Of.1ª taller	1.668,65	30.916			80.975	74.329	1.344.961
Con.Mc.Of.2ª taller.	1.610,90	30.916			79.243	71.757	1.316.112
Aux.Ad.Of.3ª tal.Aux.Ad.	1.547,20	30.916			77.332	68.919	1.284.291
Cobrador	1.483,53	30.916		3.248	78.670	66.083	1.291.461
Guar.P.esp.Ord.	1.419,86	30.916			73.512	63.247	1.220.679
Limp.Lavac.	1.356,18	30.916			71.601	60.410	1.188.868

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

La paga de verano calculada de acuerdo con lo dispuesto en el art.9 del presente Convenio Colectivo asciende a 47.656 pts. que están incluidas en el total anual.

Las pagas extraordinarias de devengo anual se encuentran incorporadas en el total anual.

La cantidad que figura en el Plus de Homologación que se abonará en cinco partes iguales en las fechas indicadas

Valor de horas extraordinarias y nocturnas correspondientes a las distintas antigüedades y categorías con vigencia 1 de Enero de 1.988.

CATEGORIA	BIENIOS	QUINQUENIOS	II.EXTRA	II.NOCT.
Of.1º Administrat.	2	3	2008,35	229,53
Of.1º Administrat.	2	2	1896,23	216,71
Of.1º Administrat.	2	1	1794,87	205,06
Of.2º Administrat.	2	1	1519,81	173,69
Aux.Adm.Of.3ª.A.Alm.	2	3	1598,55	182,69
Aux.Adm.Of.3ª.A.Alm.	2	-	1342,26	153,40
Enc.Almacén	2	5	2140,74	244,66
Enc.Almacén	2	4	2015,97	230,40
Jefe Inspectores	2	5	2267,39	259,13
Inspectores	2	5	2179,36	249,07
Inspectores	2	4	2015,97	230,40
Inspectores	2	3	1902,54	217,43
Cond-perceptor	2	5	2049,87	234,27
Cond-perceptor	2	4	1927,42	220,28
Cond-perceptor	2	3	1816,09	207,55
Cond-perceptor	2	2	1714,89	195,99
Cond-perceptor	2	1	1622,88	185,47
Cond-perceptor	2	-	1537,35	175,70

Cond-perceptor	-	-	1499,02	171,36
Cond-perceptor	-	-	1461,49	167,03
Cond.Of.1ª	2	5	1916,08	218,98
Cond.Of.1ª	2	4	1794,55	205,10
Cond.Of.1ª	2	3	1684,25	192,49
Cond.Of.1ª	2	2	1583,90	181,02
Cond.Of.1ª	2	1	1492,67	170,59
Cond.Of.1ª	2	-	1407,85	160,90
Cond.Mec.y Of.2ª	2	3	1643,50	187,83
Cond.Mec.y Of.2ª	2	-	1376,66	157,33
Cobradores	2	5	1759,72	201,11
Cobradores	2	4	1651,76	188,77
Cobradores	2	3	1553,62	177,56
Cobradores	2	2	1464,37	167,36
Guardas, engradador,				
ción espec.y ordenanza	2	5	1705,94	194,96
"	2	4	1602,61	183,16
"	2	3	1508,69	172,42
"	2	2	1423,30	162,66
"	2	1	1345,67	153,79
"	-	-	1209,48	138,83
Lavacoches, Limpiad.	2	3	1463,75	167,29
Lavacoches, Limpiad.	2	2	1382,19	157,96
Lavacoches, Limpiad.	2	1	1308,04	149,49

CUADRO DE VACACIONES POR SISTEMA ROTATIVO

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

GRUPOS DE VACACIONES

INSPECTORES

GRUPO 1º.- Vicente Gomez Maldonado.

GRUPO 2º.- Antonio Gonzalez Pedrosa.

GRUPO 3º.- Pedro de la Pinta Revuelta.

GRUPO 4º.- Luis Rodriguez Buenaga.

GRUPO 5º.- Miguel Hernández Gomez .

GRUPO 6º.- Vicente Ceballos Gomez .

GRUPO 7º.- Guillermo Pozoso Oejo.

GRUPO 8º.- Jacinto Rojo Rojo.

GRUPO 11º.- Demetrio Aristín Martín.

GUARDAS

GRUPO 5º

9.026 Raimundo Gutierrez González

GRUPO 7º

9.036 Carlos Gonzalez Arenal

GRUPO 1º

9.037 Claudio Rodriguez Quirce

GRUPO 6º

9.038 Eugenio León Moreno

GRUPO 10º

9.039 José Moreno de la Torre

CONDUCTORES

GRUPO 1º

10.038.-A.Fernández Gil

10.041.-R.Prieto Ruiz

GRUPO 2º

10.003.-B.Conde Garcia

10.004.-P.Montes Rodriguez

GRUPO 3º.-

10.005.-J.Gonzalez Pascual

10.006.-A.Diaz Peña

GRUPO 4º

10.007.-J.Lopez Mendez

10.034.-A.Garrido Lopez

GRUPO 5º

10.009.-I.Valdivieso Gutierrez

10.010.-L.Concha Oria

GRUPO 6º

10.037.-J.Arriaga Chaves

10.025.-Segundo Romano Blanco

GRUPO 7º

10.013.-R.Manteoón Oria

10.014.-F.Ortega Sánchez

GRUPO 8º

10.015.-M.Estevez Martin

10.040.-M.Gómez Vega

GRUPO 9º

10.018.-E.Cubillos Gomez

10.039.-P.Punarejo Santos

GRUPO 10º

10.019.-E.Gonzalez Soberón

10.020.-J.de la Torre Alonso

GRUPO 11º

10.021.-E. Macho Fernández

10.036.-M.Fernández Alt.

CALENDARIO DE VACACIONES ROTATIVO PARA INSPECTORES-CONDUCTORES Y GUARDAS

M E S E S	1.988	1.989	1.990	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998
ENERO	1	10	8	6	4	2	11	9	7	5	3
FEBRERO	2	11	9	7	5	3	1	10	8	6	4
MARZO	3	1	10	8	6	4	2	11	9	7	5
ABRIL	4	2	11	9	7	5	3	1	10	8	6
MAYO	5	3	1	10	8	6	4	2	11	9	7
JUNIO	6	4	2	11	9	7	5	3	1	10	8
JULIO	7	5	3	1	10	8	6	4	2	11	9
AGOSTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SEPTIEMBRE	8	6	4	2	11	9	7	5	3	1	10
OCTUBRE	9	7	5	3	1	10	8	6	4	2	11
NOVIEMBRE	10	8	6	4	2	11	9	7	5	3	1
DICIEMBRE	11	9	7	5	3	1	10	8	6	4	2

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

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

<u>GRUPO 1º</u>	<u>GRUPO 2º</u>	<u>GRUPO 3º</u>	<u>GRUPO 4º</u>
6.002-6.003	6.007-6.030	6.112-6.032	6.026-6.027
6.004-6.006	6.014-6.035	6.033-6.034	6.036-6.069
6.010-6.011	6.008-6.009	6.038-6.039	6.052-6.109
6.012-6.013	6.015-6.016	6.040-6.041	6.057-6.058
6.019-6.020	6.017-6.018	6.025-6.054	6.059-6.060
6.028-6.029	6.024-6.071	6.111-6.022	6.042-6.044
6.115-6.116	7.016-	6.113-6.114	7.019-7.026
7.010-		6.031-	

<u>GRUPO 5º</u>	<u>GRUPO 6º</u>	<u>GRUPO 7º</u>	<u>GRUPO 8º</u>
6.045-6.046	6.063-6.064	6.092-6.093	6.094-6.095
6.048-6.049	6.110-6.082	6.077-6.085	6.096-6.097
6.050-6.051	6.080-6.107	6.065-6.066	6.078-6.079
6.055-6.056	6.073-6.106	6.098-6.099	6.100-6.101
6.075-6.076	6.070-6.088	6.083-6.086	6.102-6.103
6.061-6.062	6.081-6.084	6.072-6.089	6.087-6.108
7.024-	7.028-7.037	6.090-6.091	6.104-6.105
		7.022-	7.036

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

F E C H A S	1.988	1.989	1.990	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995
Del 1 de Enero al 9 de Febrero	8	7	6	5	4	3	2	1
Del 10 de Febrero al 21 de Marzo	1	8	7	6	5	4	3	2
Del 22 de Marzo al 30 de Abril	2	1	8	7	6	5	4	3
Del 1 de Mayo al 9 de Junio	3	2	1	8	7	6	5	4
Del 10 de Junio al 19 de Julio	4	3	2	1	8	7	6	5
Del 25 de Julio al 2 de Sep.	-	-	-	-	-	-	-	-
Del 3 de Septi. al 12 de Octubre	5	4	3	2	1	8	7	6
Del 13 de Octubre al 21 de Noviembre	6	5	4	3	2	1	8	7
Del 22 de Noviembre al 31 de Diciembre	7	6	5	4	3	2	1	8

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

GRUPOS DE VACACIONESTALLERES1º GRUPO

Indalecio Trueba Caro
Daniel Real Martinez
Luis J. Concha Oria

2º GRUPO

Alfredo San Miguel Escobedo

3º GRUPO

Pablo Rasines Muñoz
Fco. Manuel Alonso Teja

4º GRUPO

Ramón Gomez Casuso
Benigno R. Haya Rasines
Antonio Fernández Albo

5º GRUPO

José A. Casuso Lastra
Ildefonso Gándara Luarca

6º GRUPO

José Maza Ponce
José Carnero Alvarez
Tomás Esteban Cubas

7º GRUPO

José Mª Prado Pumarejo
Carlos Revuelta Gomez
Roberto Marcos Gomez

8º GRUPO

José A. Calvo Arenas
Servando Liaño Ruiz

9º GRUPO

Ildefonso Gomez
José Gutiérrez Pozueta
Julio Olavarria Bárcena

10º GRUPO

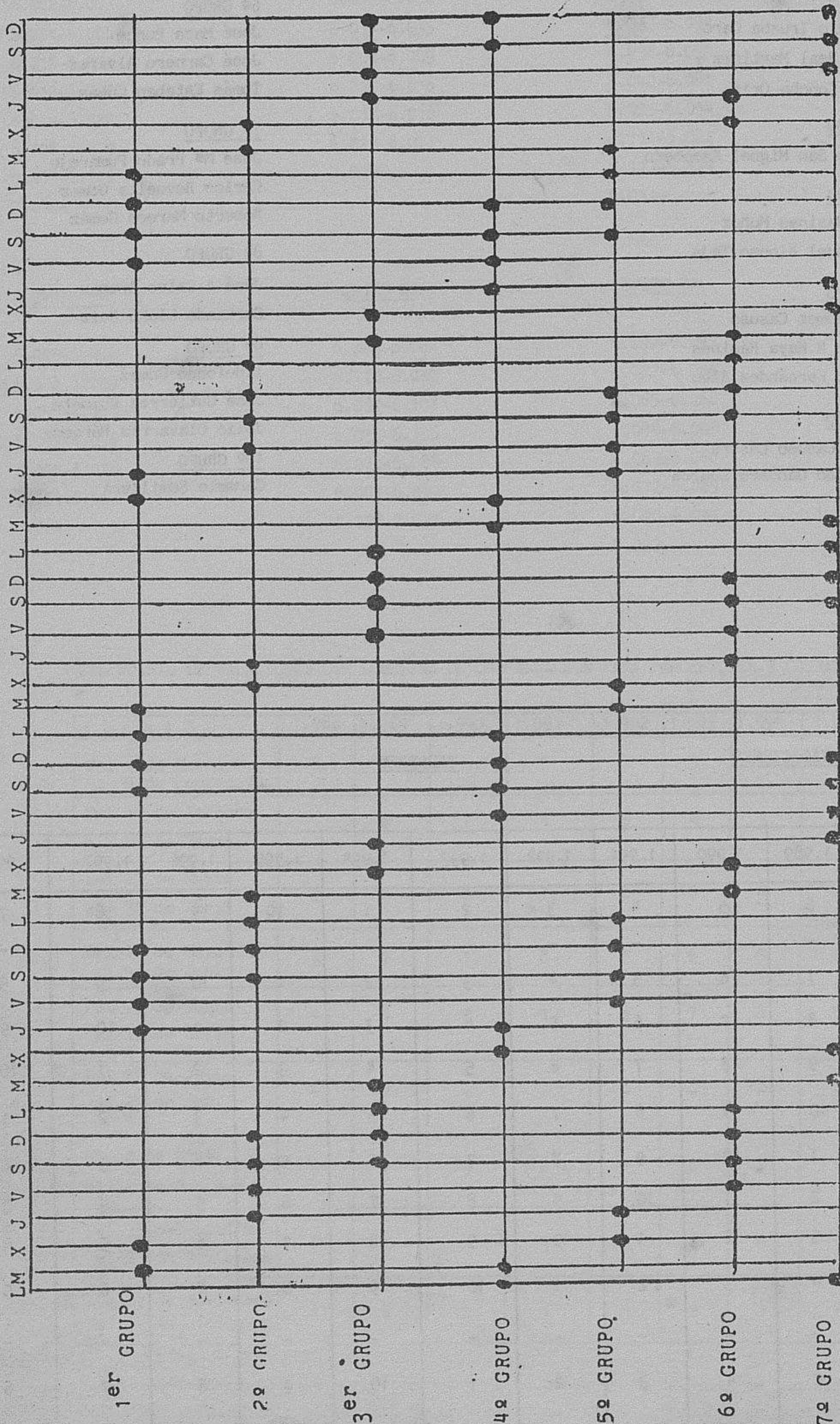
Carmelo Sumillera

CUADRO DE VACACIONESTALLERES

MESES	1.988	1.989	1.990	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999
ENERO	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6
FEBRERO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MARZO	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7
ABRIL	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8
MAYO	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9
JUNIO	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10
JULIO	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
AGOSTO	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2
SEPTIEMBRE	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3
OCTUBRE	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4
NOVIEMBRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DICIEMBRE	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5

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

CUADRO DE DESCANSOS



MIEMBROS DE LA COMISION DELIBERADORA

REPRESENTACION DEL SERVICIO

- VOCALES D. JOSE MANUEL INCERA DIEZ.
- D. JUAN CARLOS SAAVEDRA.
- D. ANGEL DIAZ OCEJO .
- D. RICARDO GOMEZ BARREDA .
- D. JUAN JOSE COBO ZUBILLAGA.
- D. JOSE RAMON FERNANDEZ-REGATILLO.
- D. JOSE ANTONIO GOMEZ GARCIA.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

- VOCALES D. MIGUEL HERNANDEZ GOMEZ.....U.G.T.
- D. LUIS JOSE CONCHA NOVOA.....U.G.T.
- D. JOSE M^a PRADO PUMAREJO.....U.G.T.
- D. EMILIO CASTAÑEDA VENERO.....U.G.T.
- D. MIGUEL LOZANO GUERRERO.....CC.OO.
- D. ANTONIO CRUZ DOMINGUEZ.....CC.OO.
- D. PABLO RASINES MUÑOZ.....CC.OO.
- D. RICARDO MANTECON ORIA.....U.S.O.
- D. JOSE CAMPO COLINA.....U.S.O.

MIEMBROS DE LA COMISION PARITARIA

PRESIDENTE : D.JAVIER GOMEZ ACEBO.-

SECRETARIO : D. OCTAVIANO CASTAÑEDA LAVIN.

VOCALES REPRESENTANTES DEL SERVICIO.

- D. JOSE MANUEL INCERA DIEZ.
- D. JUAN JOSE COBO ZUBILLAGA.
- D. JOSE RAMON FERNANDEZ-REGATILLO.
- D. JOSE ANTONIO GOMEZ GARCIA.

VOCALES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

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

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.

MPRESIDENTE : D. JUAN JOSE COBO ZUBILLAGA

VICEPRESIDENTE : D.FEDERICO SOLANA REVILLA

SECRETARIO : D.JOSE MONTERO SANCIBRIAN

- VOCALES : D.JOSE ANTONIO GOMEZ GARCIA
- D.FELIX ORTIZ RODRIGUEZ-PARETS
- D.FRANCISCO ARROYO ARMINIO
- D.LUIS CONCHA NOVOA
- D.MIGUEL LOZANO GUERRERO
- D.JOSE ANTONIO CAMPO COLINA

Los abajo firmantes, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa, del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, en señal de conformidad firman el presente Convenio en la ciudad de Santander el 21 de Junio de 1.988.

POR EL S.M.T.U.

José Manuel Incera Diez

Juan Carlos Saavedra

Angel Diaz Ocejo

Ricardo Gomez Barreda

Juan Jose Cobo Zubillaga

José R. Fernández-Regatillo

José A. Gomez Garcia

Presidente: Javier Gomez Acebo

Secretario : Octaviano Castañeda Lavin

POR EL COMITE DE EMPRESA.

Miguel Hernandez Gomez

Luis J. Concha Novoa

José M^a Prado Pumarejo

Emilio Castañeda Venero

Miguel Lozano Guerrero

Antonio Cruz Domínguez

Pablo Rasines Muñoz

Ricardo Mantecón Oria

José A. Campo Colina

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de Bendix España sociedad anónima

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bendix España S. A. -PLANTA DE BUELNA: ACUERDAN adherirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, como condiciones mínimas, cuyo texto es el que se adjunta como anexo nº. 1, incorporando las peculiaridades específicas de este Centro de Trabajo que son:

PRIMERO.-La entrada en vigor de este convenio es la del 1º de enero de 1989, siendo su vigencia de un año.

SEGUNDO.-JORNADA DE TRABAJO.

Se fija para 1988 la jornada de trabajo en 1804 horas crecidas.

TERCERO.-HORARIOS DE TRABAJO:

Personal a turnos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, de 22 a 6 horas de lunes a viernes.

Personal a jornada partida:

Personal mensual: de 8 a 12,30 y de 14 a 17,30 horas, de lunes a viernes.

Personal taller: de 8 a 12,30 y de 13,30 a 17 horas, de lunes a viernes.

CUARTO.- Calendario según anexo IV.

QUINTO.-VACACIONES

Se disfrutarán de forma colectiva del 30 de julio al 28 de agosto (ambos inclusive), más 2,5 días de libre disfrute.

SEXTO.- VACACIONES DE LIBRE DISFRUTE:

Las normas que regirán para el disfrute de estas vacaciones serán las siguientes:

a) Deberán estar disfrutados antes del 30 de noviembre.

b) Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.

c) Se avisará con 48 horas de anticipación a la fecha de disfrute. Se pueden

estudiar causas especiales, con un plazo inferior a 48 horas, que no afecten al buen funcionamiento de la Empresa.

d) No podrán coincidir por jornada de trabajo más de un 5% de la plantilla disfrutando estas vacaciones. En aquellas secciones de fábrica cuya plantilla total sea inferior a 20 personas, sólo podrán estar de vacaciones un empleado si disfruta la jornada completa. Si se disfrutaran por horas el total de la sección no puede sobrepasar las 8 horas de vacaciones, de forma que en un momento cualquiera de la jornada sólo puede estar de vacaciones un empleado.

SEPTIMO.-INCREMENTO SALARIAL:

Se incrementan las tablas salariales vigentes al 31.12.87 en un 4,50%.

OCTAVO.- FORMACION:

Se acuerda un incremento en las tablas vigentes al 31.12.87, de 0,50% por disponer la Empresa de 5 horas/año por operario para Formación, las cuales serán impartidas fuera de la jornada habitual de trabajo.

En caso de desplazamiento del trabajador desde su domicilio o desde la fábrica al lugar donde se impartan los cursos, en los términos de San Felices de Buelna o Los Corrales de Buelna, en ningún caso será por tiempo inferior a una hora.

NOVENO.- ABSENTISMO:

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta, la enfermedad, faltas de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

DECIMO.-PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA:

Absentismo menos del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1º al 3º día, el 75% de la base reguladora. Del 4º en adelante, el 100% del salario. (La prima a valor indirecto).

Absentismo mayor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1º al 2º día, el 60% de la base reguladora, y a partir del 2º el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.L.T. derivada de accidente, se percibirá el 75% de la base reguladora y si no se supera el 5% del absentismo en los tres meses anteriores el 100% del salario real a partir del 4º día. (La prima a valor indirecto).

En el cálculo del índice del absentismo no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.N.S.S. no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

ONCE.-GRATIFICACIONES POR JUBILACION:

Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:

De 60 a 60 años y 3 meses	1.600.000 pts.
De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses	1.250.000 pts.
De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses	1.000.000 pts.
De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses	800.000 pts.
De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses	575.000 pts.
De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses	375.000 pts.

DOCE.-HIJOS SUBNORMALES:

Se establece la ayuda de 5.015 pts. por mes por cada hijo subnormal.

TRECE.-TRANSPORTE:

Se mantienen las condiciones actuales.

CATORCE.-PRESTACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE:

Se mejora el artículo 61 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1986, cubriendo no sólo la invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, sino la invalidez en su grado permanente y absoluta, para toda clase de trabajo y muerte que sobrevinieran derivados de cualquier contingencia, salvo las expresamente previstas en la normativa vigente. En caso de muerte, la viuda o persona expresamente designada.

Los importes cubiertos para cada contingencia son:

Personal casado, viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

En la actualidad Bendix España S.A. tiene cubiertos estos riesgos con la Compañía Nacional Hispánica Aseguradora S.A., teniendo plena libertad pa-

ra cambiar de compañía o convertirse en autoaseguradora.

QUINCE.-ROPA DE TRABAJO:

Actualmente, y como fecha tope primero de octubre, se entregará al personal conjunto de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad.

PAGA DE NO CONFLICTIVIDAD Y VOLUNTAD DE DIALOGO:

Se fija la paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo de forma lineal en 40.000 pts.

La cantidad citada anteriormente se percibirá siempre y cuando no se efectúe ningún paro laboral.

Esta paga se hará efectiva, si y pre que proceda en el mes de julio.

El período base para computar el devengo de esta paga será del 1º de julio de 1987 al 30 de junio de 1988.

La tramitación de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

DIECISIETE.-PLUS DE VINCULACION -(Antigüedad)

Se establece la cantidad de 3.245 pts. mensuales de plus de vinculación para todas las categorías a partir del 5º año hasta el 10º. Se comenzará a percibir desde el día siguiente de cumplimiento del 5º año. Este plus se de venga en 12 mensualidades.

DIECIOCHO.-PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se abonarán según tablas del anexo nº. II.

DIECINUEVE.-HORAS EXTRAS:

Valor "A" es el importe de las horas extras trabajadas, salvo las efectuadas de noche. Las horas extras trabajadas en sábados a partir de las 18 horas hasta las 24 horas, se cobrarán el valor de hora extra "B" y las efectuadas a partir de las 24 horas hasta las 6 horas se abonarán al valor "B" más un 20%. Las trabajadas en domingo o festivos entre las 6 horas y las 22 horas se abonarán el valor "B".

VEINTE.-ANTICIPOS.

A partir del mes de Enero de 1988 se abonará mensualmente un anticipo de 60.000 pts. a todo el personal semanal el último día de cada mes.

VEINTIUNO.-PRIMAS E INCENTIVOS:

Se modifica el apartado 6º del artículo 42 del Convenio Provincial de Barcelona de 1986, que quedará como sigue:

Los trabajadores controlados tanto de nueva implantación como los existentes y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medio, se percibirán según valores indicados en el anexo nº. 3.

Paros improductivos, se mejora el apartado 1º del artículo 58 en el sentido de que se abonará el 100% del Plus Convenio.

VEINTIDOS.-SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO:

Se abonarán según valores fijados en el anexo 2.

El Plus Convenio se abonará todos los días excepto domingos, y dejará de percibirse cuando no se llegue a alcanzar el mínimo exigible en los trabajos a prima (60 puntos Bedax).

VEINTITRES.-LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base y plus de convenio, por alguno de los motivos y por un mínimo tiempo, que a continuación se expone:

- por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- dos días laborables por nacimiento de hijo.
- dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, nietos, padres, padres políticos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, que se podrán ampliar en tres días más por desplazamiento al efecto.
- un día natural por fallecimiento de tíos carnal y político.
- durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

1) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica -

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

VEINTICUATRO.-GARANTIAS SINDICALES:

Las centrales sindicales que tengan una implantación en la región como mínimo del 10% de los delegados sindicales elegidos en el metal (sobre datos facilitados por el IMAC), tendrán derecho a un delegado sindical dentro de la empresa, con una garantía de 16 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical. Si el delegado sindical fuera al mismo tiempo miembro del comité de empresa, tendrá derecho, además de las horas como miembro del comité de empresa, a 10 horas al mes por su cargo de delegado sindical.

Los miembros del comité de empresa, tendrán derecho a 20 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical, y podrán ser acumuladas en tres sus miembros por centrales sindicales, o grupos de trabajadores.

Previa autorización del afiliado y de la sección sindical, la empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al sindicato que pertenezca.

VEINTICINCO.-COMISION PARTITARIA:

Se crea una comisión paritaria para interpretar los acuerdos plasmados sobre las peculiaridades de este centro de trabajo.

Estará formado, como máximo por tres miembros del personal y tres de la dirección, elegidos de entre los componentes de las respectivas comisiones negociadoras.

VEINTISEIS.-REVISION SALARIAL:

Se procederá a una Revisión Salarial sobre lo que exceda del 4,50% del I.P.C. a partir de cuando se produzca y calculado mes a mes en lo que vaya superándose.

Caso de producirse esta revisión, lo que exceda del porcentaje que se indica en el apartado anterior se repercutirá sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1987.

Esta revisión se hará efectiva una vez se conozca el aumento definitivo del año 1988.

VEINTISIETE.-PRESTAMOS:

Se acuerda crear por parte de la empresa un anticipo o préstamo sobre los emolumentos o jornales con un montante máximo total para la Planta de 500.000 pts., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 pts. por persona, no devengando interés alguno y será reintegrado en el plazo máximo de 12 meses desde la concesión del mismo.

La empresa estudiará cada solicitud aprobando o denegando las mismas según proceda.

En los casos excepcionales, la Empresa estudiará la solicitud.

VEINTIOCHO.-BOCADILLO:

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada, sin que ello represente cesión de tiempo, no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

VEINTINUEVE.-

Las mejoras e incrementos pactados en el presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla.

TREINTA.-

Se modificará el artículo 62 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1985, en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

TREINTA Y UNO.-DENUNCIA:

A los efectos legales oportunos este convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

En San Felices de Buelna, a 18 de enero de mil novecientos ochenta y ocho.

CAPITULO I

Sección 1ª

AMBITO DE APLICACION

Art. 1. Ambito funcional

El presente convenio colectivo aplica...

del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje. Comprendiéndose asimismo - aquellas Empresas, centros de trabajos o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan, no obstante exceptuadas del mismo:

a) Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un Convenio de Empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidieran adherirse a éste.

b) Las que tuvieran Convenio de Empresa pendiente de depósito ante la Autoridad Laboral.

c) Aquellas Empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

2 Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas a que se refieren los incisos a) y b) del párrafo anterior, recomendando a los mismos que, en el futuro, acomoden sus Convenios de Empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio Provincial, y consideren a este Convenio Provincial como derecho supletorio de su Convenio de Empresa.

Art. 2. Ambito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Art. 3. Ambito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Sección 2.^a

CLAUSULAS DE GARANTIA

Art. 4. Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1.988, y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre de 1.989.

No obstante, los Anexos del Convenio y los valores de Dieta, Media-Dieta, Primas y complemento de las Pagas Extraordinarias, así como la Jornada Laboral y la cuantía de la Prestación por Invalidez o Muerte, tendrán vigencia de un año, que terminará el día 31 de diciembre de 1.988, negociándose a través de la Comisión Paritaria del presente Convenio, con vistas al segundo año de vigencia, los valores de los conceptos anteriormente expresados.

Art. 5. Denuncia y rescisión

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instara su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la ley.

3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección 3.^a

M.E. COMPENSACION, GARANTIA PERSONAL Y ABSORCION

Art. 6. Compensación

1. En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

2. Las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio tienen carácter de mínimo.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente convenio con la excepción establecida en la cláusula adicional segunda.

3. El exceso que pudiera producirse computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron conocidas.

4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

5. Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

Art. 7. Garantía "Ad Personam"

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8. Absorción

1. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2. Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 4.^a

RESPECTO A LO CONVENIDO

Artículo 9.

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la Autoridad Laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 5.^a

COMISION PARITARIA

Art. 10. Interpretación

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como Organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 11. Composición

1. La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 12 Vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

2. El Presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio, el cual designará a su vez libremente al Secretario.

3. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido Vocales de la Comisión Deliberadora.

4. Los Asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 12. Funciones

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Art. 13. Domicilio

1. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Gran Vía de Les Corts Catalanes, 612, de Barcelona, pudiendo no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

2. Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su Presidente.

3. Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a la FEDERACION DEL METAL DE U.G.T., Rbla. de Santa Mónica, 10, 20, Barcelona.

UNION PATRONAL METALURGICA, calle José Anselmo Clavé, 2, Barcelona.

Art. 14. Sumisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Art. 15.

Se procurará que para resolver sobre cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1.^a

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCION

Art. 16. Norma general

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

2. En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice así:

.... 1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

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

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.

Art. 17. Facultades de la Dirección

1. Son facultades de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- Fijar la calificación del trabajo oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo las Comisiones de Valoración se compondrán de representantes empresarial y de los trabajadores.
- Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34 Ap. e).
- Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si, a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores, o en su defecto, resolverá la Autoridad Laboral.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Art. 18. Obligaciones de la empresa

1. Son obligaciones de la empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general, establecidos en la organización del trabajo sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables, la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar ante la Autoridad Laboral competente, propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

g) En las empresas no obligadas a constituir Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, los trabajadores elegirán un Vigilante de Seguridad de entre aquellos trabajadores de la empresa calificados en prevención de riesgos profesionales.

h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la empresa al trabajador que se lo solicite una copia del informe del facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla. La empresa entregará al Comité de Empresa un resumen estadístico relativo a la plantilla de la misma.

Sección 2.^a

SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO

Art. 19. Norma general

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la Dirección.

2. En su consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y en todo caso podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la-

bor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

3. A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33 por ciento de la considerada como normal o mínima.

4. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el apartado J) del Art. 17, las discrepancias que surgieren entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por delegados de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores. Y si persistiere el desacuerdo se estará a lo que disponga la Autoridad competente en la materia.

Art. 20. Momentos

1. La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- Racionalización de las tareas.
- Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

2. Las empresas prestarán atención específica en esta labor, a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Art. 21. Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de rendimientos.
- Normalización de tareas, y
- Fijación de la plantilla de personal.

Art. 22. Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y la posibilidad que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Art. 23. Análisis de rendimientos

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, podrán acudir a la Autoridad Laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello, sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 24. Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Art. 25. Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Art. 26. Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- Conocimiento teórico y práctico.
- Esfuerzo necesario.
- Responsabilidad exigible.
- Condiciones ambientales.

Art. 27. Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- Ingreso en la empresa, que se efectuará con carácter de prueba en todo caso, según el régimen jurídico previsto en el artículo 32.
- Ascensos para cuya regulación se estará a lo establecido en el artículo 33 de este Convenio.
- Traslado de personal cuyo régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.

Art. 28. Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
 - Cambio en el método de trabajo.
 - Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros.
- En tal caso, podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

Sección 3.^a**CATEGORIAS PROFESIONALES****Art. 29. Norma general**

1. Se mantienen las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo para la industria Siderometalúrgica (con la clasificación y definiciones contenidas en los anexos número 1 y número 2 de la misma Ordenanza).

2. Las empresas podrán, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del artículo 17, fijar la categoría necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

3. En todo caso, se respetará a título personal la categoría profesional que pueda disfrutar el trabajador mientras se encuentre en activo en la empresa afectada por el convenio en el momento de la entrada en vigor de éste.

4. La previsión de las categorías profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlas todas.

5. Las respectivas representaciones profesionales procurarán impulsar el establecimiento por los organismos a quienes corresponda de la cartilla profesional.

6. En cuanto se refiere a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de categorías profesionales establece, por su parte, la Ordenanza de Trabajo en la industria siderometalúrgica.

7. Las empresas afectadas por este Convenio, en un plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo, actualizarán sus plantillas de personal de acuerdo con sus necesidades reales pudiendo amortizar las vacantes que se produzcan oídos los representantes sindicales de los trabajadores.

8. Las categorías profesionales que regirán serán las indicadas en el Anexo número 1.

9. El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

MOVIMIENTO DE PERSONAL**Art. 30. Contratación**

1. Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal, que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los mayores de 45 años, y a los menores de 26, así como a los disminuidos físicos.

2. Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores informando de ello al Delegado de Personal o al Comité de Empresa, según proceda.

Art. 31. Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

A) **Contrato a tiempo parcial.** En dicho contrato, bien sea por días al año, al mes o a la semana, o las horas en la jornada, se especificará el horario de trabajo. Si la jornada diaria contratada fuera de cuatro horas o inferior se realizará de forma continuada, salvo pacto en contrario. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

B) Contrato en prácticas

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará como retribución mínima para la jornada completa la cantidad señalada en la primera columna del Anexo número 1 del presente Convenio, siempre, que no sea inferior a la base mínima de cotización de su categoría profesional, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre en proporción al tiempo trabajado, teniendo en cuenta que la retribución mínima anual, será la base mínima de cotización según categoría profesional multiplicada por doce mensualidades.

C) Contrato para la formación

Para esta modalidad contractual se aplicará durante el primer año de vigencia del contrato la cantidad señalada en la primera columna del Anexo número 1 del presente Convenio, siempre y cuando la retribución no sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1992/84, de 31 de octubre. Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el salario de primera columna más el 50 por ciento de Plus de Convenio. En todo caso las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 32. Período de prueba

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborales.
Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Art. 33. Ascensos

Seguirá siendo de libre designación de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo que la Ordenanza de Trabajo especifica.

Para el ascenso en las restantes categorías profesionales las Empresas podrán optar entre seguir el procedimiento que la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica establece o fijar un sistema de promoción de concurso-oposición en el que se valorará como mérito la antigüedad, oídos los representantes de los trabajadores en su caso.

Art. 34. Traslados

1. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores según los casos procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicarán como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio.

rio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o empresa, respectivamente.

2. En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Art. 35. Permutas

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

2. De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

Art. 36. Cesas

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

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento 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.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

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

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª

RETRIBUCION MINIMA

Art. 37. Norma general

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Art. 38. Salario base o mínimo de convenio

Se considerará salario base o mínimo de Convenio el que figura como tal en la columna primera del Anexo núm. 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

Art. 39. Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen igual trabajo y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2.ª

PLUS DE CONVENIO

Art. 40. Norma general

1. Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 2 del Anexo número 1.

2. Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo asimismo en período de vacaciones.

3. Cuando se trabaja a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el Plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

4. Las Empresas que tengan establecidos sistemas de valoraciones, supuesta la naturaleza del concepto del Plus de Convenio, en función de la calificación de los grados o puestos de trabajo, adaptarán a los puestos respectivos a los trabajadores más idóneos, por su formación y aportación de conocimientos.

5. Caso de no reunirse las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo se efectuará el cambio del trabajador respecto del puesto en cuestión sin que en ningún caso aquél perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional.

6. Si como consecuencia del cambio el productor pasa a ocupar un puesto superior, percibirá, si alcanza el rendimiento establecido, la retribución correspondiente a este nuevo puesto a partir de la primera fecha de liquidación.

7. No se considerarán a estos efectos los cambios esporádicos o transitorios por tiempo inferior a un período normal de liquidación.

Art. 41. Extensión

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.º sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este Plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El 25% que se considera como mínimo garantizado por el Art. 73 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de aplicación al exigir rendimientos determinados.

b) Las retribuciones voluntarias, aunque hubiesen sido concedidas con carácter particular, y con las disposiciones de la cláusula adicional segunda.

c) El plus de transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y Disposiciones complementarias o concordantes.

d) Cualquier variación que pueda establecerse en el régimen de descuentos de obligaciones sociales, laborales y fiscales, a cargo del productor.

e) El Plus de distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

f) El importe de las cantidades que en concepto de descuentos o tributaciones deban ir legalmente a cargo del trabajador, en aquellos casos en que la Empresa hubiera asumido el pago de las mismas, bien por decisión unilateral, bien incluso mediante previo acuerdo con los interesados.

Sección 3.ª

OTRAS RETRIBUCIONES

Primas e incentivos

Art. 42. Reglas generales

1. Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquéllas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 Puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

2. El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea ésta legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

3. El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

4. Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

5. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) del Art. 18.

6. Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la Cláusula Transitoria), quedará garantizado que quienes trabajan "a rendimiento medido" percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33 por ciento de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Convenio (salario base y plus de Convenio), y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Art. 43. Aumento por años de servicio

1. Se establece un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en el Anexo núm. 2.

2. La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todas las categorías profesionales o puesto de trabajo, y no computarán para la percepción del referido premio los períodos de aprendizaje, pinche, aspirante o botones.

3. El abono de este premio se efectuará mensualmente y en relación a los días laborables efectivamente trabajados durante el mes. Asimismo, se percibirá en las vacaciones anuales reglamentarias.

4. La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (quinquenos) resulten de la aplicación del artículo 76 de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica. Iniciándose su devengo en el mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

5. El trabajador que causare baja en la empresa antes de su percepción recibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 44. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

1. Al personal afectado por el art. 77 de la Vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el Anexo núm. 3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

2. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

3. La cuantía convenida en el Anexo núm. 3, comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres supuestos.

4. En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

5. La mujer en período de gestación, o de lactancia natural quedará excludida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la Autoridad Laboral.

Art. 45. Plus de trabajos nocturnos

1. En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno se seguirán las normas establecidas en el Art. 78 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Este Plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo núm. 4.

2. Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º.

3. Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual, un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del Plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

Art. 46. Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

1. A todos los trabajadores comprendidos en el grupo obrero del Convenio se les abonará una gratificación de treinta días a satisfacer el 30 de junio y otra de treinta días que se satisfará el día 22 de diciembre, calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1ª columna), más 7.241 pesetas sobre la cantidad resultante.

Los trabajadores que tuvieren asignada retribución mensual, percibirán igualmente una mensualidad el 30 de junio y otra el 22 de diciembre, también calculadas ambas a razón de salario base o mínimo de Convenio (1ª columna), más 7.241 pesetas sobre la dicha mensualidad.

Si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

2. La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

Art. 47. Horas extraordinarias

1. Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales si existieren.

2. Al fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

3. La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el Anexo núm. 5 del presente Convenio Colectivo.

4. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria mensual siguiente no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Art. 48. Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1.988 un incremento superior al 3 por ciento, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.987, se efectuará una Revisión Salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. En su caso, el importe de la Revisión será la diferencia resultante de restar el 3 por ciento al I.P.C. del año 1.988. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han sido utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.988.

La Revisión que pueda producirse afectará a las cantidades que figuran en los Anexos números 1, 2, 3, 4 y 5 del Convenio y a los complementos de Pagas Extraordinarias. Sin embargo, los valores de las Primas o Incentivos no se verán afectados por la Revisión Salarial que pueda producirse para el año 1.988. No obstante, para el cálculo del incremento hora que para estos conceptos se fije para 1.989, se partirá de los valores que les correspondieran a dichas Primas o Incentivos teniendo en cuenta la Revisión Salarial que haya podido producirse en 1.988.

La Revisión Salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.989.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 49. Jornada

Para el año 1.988 la Jornada Laboral se fija en mil ochocientas cuatro horas de trabajo efectivo. Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran dis-

Me... 2016. Situación más beneficiosa.

Art. 50. Vacaciones

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 51

A) DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las deducciones durante períodos de un año.

3. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

B) DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DE LOS DELEGADOS DE LAS MISMAS

1. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al Sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2. En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

3. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

4. Se asignan a los Delegados de las Secciones Sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

C) DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

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

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

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

a) Reestructuraciones de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

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

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

1.8. Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

D) FACULTADES COMPLEMENTARIAS

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 62 y en el inciso a) del apartado 1.8. del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4. de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre Régimen General de la Seguridad Social.

b) Las empresas acordarán con los representantes legales de los trabajadores, la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de uno o más de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que pertenezcan a su respectiva Central Sindical, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

c) Los representantes sindicales que participan en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPITULO VII

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 52. Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de Salario Base y Plus de Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) 1. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

2. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

3. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

4. Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto,

igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53. Bajas por enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68, de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que "en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año."

Art. 54. Visitas al Médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se estará a lo establecido en el artículo 60 apartado 5 de la Ordenanza Siderometalúrgica, que indica que "por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, 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 los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año."

Art. 55. Accidentes de Trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el cien por cien de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario y mientras dure la hospitalización.

Art. 56. Pagas Extraordinarias en el Servicio Militar

En el supuesto de que el trabajador se encuentre cumpliendo el Servicio Militar, se estará a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 63 de la Ordenanza Siderometalúrgica que establece que, "durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la presente Ordenanza."

Art. 57 Excedencias

1. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor a cinco, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora que solicite la excedencia por maternidad podrá interesar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándole siempre la categoría que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia.

Art. 58. Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

CAPITULO VIII

PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS

Art. 59 Paros Improductivos

1. Los tiempos de paro improductivos se abonarán sobre la columna 1 de los Anexos incrementada con el 75 % del Plus de Convenio a la actividad mínima mientras el

trabajador permanezca en su puesto de trabajo.

2. Si el paro es debido a causa de fuerza mayor Independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Art. 60 Paro por riesgo Inminente de accidente

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 % de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

CAPITULO IX

SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDA

Art. 61 Salidas, viajes y dietas

1. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá aparte del importe de éste la Dieta mínima de 2.179 pesetas diarias, en concepto de Dieta Completa, y la de 845 pesetas por Media Dieta.

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

2. Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en el artículo 3 del Decreto 2.380/73, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y de la excepción establecida en el artículo 42 del vigente Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 2.384/81, de 3 de agosto.

Art. 62 Quebranto de moneda

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda, el uno por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de cuatrocientas pesetas. Quedarán excoceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

Art. 63 Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

2. En caso de discrepancias entre empresas y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la Interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

3. Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las Empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

5. Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

CAPITULO X

JUBILACION ESPECIAL DEL TRABAJADOR A LOS 64 AÑOS DE EDAD

Art. 64

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

CAPITULO XI

PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE

Art. 65

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de un millón de pesetas, en un solo pago y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte del

trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de un millón doscientas mil pesetas también a tanto alzado y en una sola vez. El aumento que esta nueva prestación prevista para caso de invalidez supone sobre la fijada en el artículo 65 del anterior Convenio Colectivo, no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para atender estas prestaciones UNION PATRONAL METALURGICA de Barcelona podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que lo deseen, y que hayan suscrito con la misma el oportuno compromiso.

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

CAPITULO XII

BILINGÜISMO

Art. 66

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPITULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 67 Norma general

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XIV

DERECHO SUPLETORIO

Art. 68

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y las demás disposiciones generales.

CLAUSULA TRANSITORIA

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como Primas o Incentivos (previstos en el apartado 6 del artículo 42 del Convenio), calculado en función de las Tablas Salariales vigentes al 31 de marzo de 1.978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos Convenios, se incrementará en un 5 por ciento a partir del día 1 de enero de 1.988, calculándose este aumento sobre los valores que tales Primas o Incentivos tuvieron a 31.12.87, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la Tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonaban las empresas a 31.12.87, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

TABLA DE PRIMA A RENDIMIENTO OPTIMO

CATEGORIA	COLUMNA 1	COLUMNA 2
	5 %	TOTAL
OFICIAL 1º. JEFE DE EQUIPO	6,25	131,21
OFICIAL 2º. JEFE DE EQUIPO	6,19	129,92
OFICIAL 3º. JEFE DE EQUIPO	6,11	128,39
OFICIAL DE 1º.	5,67	119,09
OFICIAL DE 2º.	5,62	117,98
OFICIAL DE 3º.	5,55	116,64
ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	6,10	128,07
ESPECIALISTA	5,54	116,36
PION JEFE DE EQUIPO	6,04	126,88
PION	5,49	115,40

VALOR SALARIAL

Ambas representaciones manifiestan que el salario total resultante a nivel de peón durante el año natural de 1.988 queda establecido en 1.061.879 ptas., resultante de multiplicar el salario base por 425 días, más el Plus Convenio por 299 días, más los complementos de pagas extraordinarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Continuando el proceso de homologación de Convenio Provincial único, se renuncia expresamente a promover Convenios Comarcales o Locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos, se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos Convenios Comarcales y Locales que los tuvieron establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, sigan manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes en 31 de marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico Provincial que rigió de 1 de abril de 1977 a 31 de marzo de 1978.

Segunda.- Unicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta del nuevo Convenio a partir del 1 de julio de 1.987. Para los incrementos económicos que se produzcan el primero de enero de 1.989 unicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir de 1 de julio de 1.988.

Tercera.- El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 1.988, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

Cuarta.- Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo que finalizará el día 30 de abril de 1.988, para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el primero de enero del año en curso.

Quinta.- Se establece en favor de las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Negociadora, el canon de negociación previsto en el artículo 11 de la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, con sujeción a los criterios definidos por el Tribunal Constitucional, y la regulación de dicho canon se determinará y concretará por la Comisión Paritaria del Convenio para su aplicación en el año 1986.

PACTOS COMPLEMENTARIOS

Primero.- "L'Associació per la Formació Professional dels Metal·lúrgics", creada en el marco de este Convenio desarrollará tareas de formación Profesional, y el estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la colocación al sector.

Segundo.- Comisión de productividad y aplicación de nuevas tecnologías

Se acuerda crear una Comisión compuesta por los firmantes del Convenio para tratar sobre productividad y nuevas tecnologías, que elaborará unas normas de funcionamiento para su aplicación e introducción en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Tercero.- Comisión de Mediación y Arbitraje

Los firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a reglamentar un sistema de Mediación y Arbitraje de acuerdo con los criterios generales que a continuación se relacionan:

a) Establecimiento de un procedimiento autónomo de solución de conflictos no individuales, surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

b) Clarificación y otorgamiento de pleno valor y seguridad jurídica a lo establecido en dicho procedimiento.

En base a los criterios generales antes mencionados, el procedimiento que se desarrolle deberá responder a los siguientes principios:

a) Adecuación a lo establecido en la recomendación número 92 de la OIT sobre conciliación y arbitraje voluntarios y artículo 6 de la Carta Social Europea.

b) Simplicidad del procedimiento.

c) Celeridad en la tramitación.

d) Publicidad de la solución e inmediata ejecutividad.

e) Voluntariedad, en todo caso, de la mediación y arbitraje.

f) La resolución arbitral será motivada y contra ella no cabrá recurso ulterior, salvo por defecto de forma.

g) La solicitud de la mediación o arbitraje se dirigirá a la Comisión Mixta del Convenio y será ésta la que designe el mediador o arbitro (s) del conflicto. Contra esta designación no cabrá recurso alguno.

h) De acuerdo con la voluntariedad de la mediación y arbitraje, los litigantes correrán con los costes que el procedimiento genere. A este respecto la Comisión Mixta controlará que dicho coste se ajuste adecuadamente.

Cuarto.- La Comisión Paritaria estudiará el posible reformado de la Escala Salarial del Convenio, y los acuerdos que se vayan adoptando durante el año en curso comenzarán a regir a partir del día 1 de enero de 1.989

Quinto.- La propia Comisión Paritaria estudiará la Revisión del actual texto del Convenio, y los Acuerdos que se adopten durante el corriente año comenzarán a regir el día 1 de enero de 1.989

Sexto.- Se mantiene el Pacto Complementario establecido en el anterior Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, referente a la constitución de una Ponencia, de composición paritaria entre UNION PATRONAL METALURGICA y las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, dedicada al análisis de los diferentes problemas esenciales que afectan a nuestro sector, pero sus funciones se asignan exclusivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, la que, en lo sucesivo, se ocupará de los expresados fines u objetivos.

Séptimo.- Las partes firmantes de este Convenio constituyen una Comisión Especial de composición paritaria de trabajadores y empresarios, con un máximo de doce vocales en total, más los Asesores respectivos, la cual realizará las oportunas gestiones y estudios a fin de posibilitar el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cataluña.

En el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión antes indicada en el domicilio de cualquiera de las partes firmantes del mismo.

ANEXO Nº. 1

**TABLAS SALARIALES
PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y SUBALTERNO**

GRUPOS		10	20
		SALARIO BASE MENSUAL	CORTEJO POR DIA TRABAJADO
10	INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	54.851	1.468
20	PERITOS, TÉCNICOS INDUSTRIALES, FACULTATIVOS DE BIRAS, PRÁCTICANTES Y A.T.S. ANALISTA DE INFORMÁTICA	54.856	1.468
30	JEFE 10 ADMINISTRATIVO ANALISTA PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA JEFE TALLER JEFE ORGANIZACIÓN 10 DELINEANTE PROYECTISTA DIBUJANTE PROYECTISTA JEFE LABORATORIO	50.656 50.656 50.546 48.852 48.852 48.852 51.172	1.432 1.432 1.439 1.423 1.423 1.423 1.436
40	JEFE 20 ADMINISTRATIVO PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA JEFE SECTOR LABORATORIO JEFE ORGANIZACIÓN 10 GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES	49.515 48.515 49.383 49.515 50.546 49.689	1.421 1.421 1.421 1.421 1.439 1.429
50	DELINEANTE 10 TÉCNICO ORGANIZACIÓN 10 MAESTRO TALLER CONTRAMAESTRE	47.871 47.871 48.262 48.262	1.400 1.409 1.411 1.411
60	OFICIAL 10 ADMINISTRATIVO ANALISTA LABORATORIO 10 MAESTRO SEGUNDA TALLER MAESTRO ENSEÑANZA PRIMARIA ARCHIVERO, BIBLIOTECARIO PRÁCTICO EN TOPOGRAFIA FOTOGRAFO	47.871 47.814 47.861 47.871 48.920 47.871 47.871	1.394 1.407 1.410 1.409 1.399 1.409 1.409
70	DELINEANTE 20 TÉCNICO ORGANIZACIÓN 20 OFICIAL 20 ADMINISTRATIVO GRABADOR-PERFORISTA DE INFORMÁTICA	48.920 48.920 48.920 48.920	1.399 1.399 1.399 1.399

	DIARIO	POR DIA TRABAJADO	PLUS JEFE DE EQUIPO POR DIA TRABAJADO
PEON	1.495	1.378	-
PINCHE, 17 AÑOS	919	1.045	-
PINCHE, 16 AÑOS	857	1.044	-
APRENDICES DE 17 AÑOS	919	1.045	-
APRENDICES DE 16 AÑOS	857	1.044	-

**A N E X O N º. 2
PLUS VINCULACION**

	PTAS./MES
A PARTIR DE VENCIDO EL 5º AÑO Y HASTA EL 10º	2.562
MENSUALES EQUIV. 102,40 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 10º AÑO Y HASTA EL 15º	5.124
MENSUALES EQUIV. 204,80 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 15º AÑO Y HASTA EL 20º	7.686
MENSUALES EQUIV. 307,44 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 20º AÑO Y HASTA EL 25º	10.248
MENSUALES EQUIV. 409,92 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 25º AÑO Y HASTA EL 30º	12.810
MENSUALES EQUIV. 512,40 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 30º AÑO Y HASTA EL 35º	15.372
MENSUALES EQUIV. 614,88 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 35º AÑO Y HASTA EL 40º	17.934
MENSUALES EQUIV. 717,36 PTAS. POR DIA TRABAJADO	
A PARTIR DE VENCIDO EL 40º AÑO EN ADELANTE	20.496
MENSUALES EQUIV. 819,84 PTAS. POR DIA TRABAJADO	

**A N E X O N º. 3
TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

POR JORNADA COMPLETA	Plas.	332
POR MEDIA JORNADA	Plas.	166

**A N E X O N º. 4
TRABAJO NOCTURNO**

PARA TODAS LAS CATEGORIAS PROFESIONALES	Plas./hora	51
---	------------	----

**A N E X O N º. 5
HORAS EXTRAORDINARIAS**

CATEGORIA PROFESIONAL	DIURNAS EN DIAS LABORABLES	NOCTURNAS (10 NOCHES A 6 HANAS DE FINES Y FESTIVOS)
INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	644	752
PERITOS, TECNICOS INDUSTRIALES FACULTATIVOS DE BINAS PRACTICAS Y A.T.S.	644	752
ANALISTA DE INFORMATICA	644	752
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	644	752
ANALISTA PROGRAMADOR DE INFORMATICA	644	752
JEFE DE TALLER	644	752
JEFE ORGANIZACION DE 1º	644	752
DELINEANTE PROYECTISTA	644	752
DIBUJANTE PROYECTISTA	644	752
JEFE DE LABORATORIO	644	752
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	644	752
PROGRAMADOR DE INFORMATICA	644	752
JEFE SECCION LABORATORIO	644	752
JEFE ORGANIZACION 2º	644	752
GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES	644	752
MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES	644	752
DELINEANTE DE 1º	617	717
TECNICO ORGANIZACION 1º	617	717
MAESTRO TALLER	617	717
CONTRARESTE	617	717
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	617	717
ANALISTA LABORATORIO 1º	617	717
MAESTRO 2º TALLER	617	717
MAESTRO ENSEÑANZA PRIMARIA	617	717
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	617	717
PRACTICO EN TOPOGRAFIA	617	717
FOTOGRAFO	617	717
DELINEANTE 2º	605	701
TECNICO ORGANIZACION 2º	605	701
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	605	701
GRABADOR PERFORISTA DE INFORMATICA	605	701
ANALISTA LABORATORIO 2º	595	691
ENFERMERA TITULADA	605	701
MAESTRO DE ENSEÑANZA ELEMENTAL	605	701
TELEFONISTA	580	681
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LABORATORIO	583	681
MANIPULADOR DE INFORMATICA	583	681
AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO	595	691
REPRODUCTOR DE PLANOS	576	671
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	583	681
CALCADOR	583	681
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	644	75
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	605	70
BOTONES DE 17 AÑOS	600	70
BOTONES DE 16 AÑOS	600	69
ALMACENERO	600	69
CONSERJE	600	69
LISTERO	582	68
CHOFER DE MOTOCICLO	583	68
GUARDA JURADO	583	68
PORTERO	583	68
ORDENANZA	583	68
VIGILANTE	583	68
PESADOR Y BASCULERO	583	68
DEPENDIENTE DE ECONOMATO	582	68
OFICIAL 1º JEFE DE EQUIPO	655	71
OFICIAL 2º JEFE DE EQUIPO	650	71
OFICIAL 3º JEFE DE EQUIPO	642	71
OFICIAL 1º	600	61
OFICIAL 2º	583	61
OFICIAL 3º	583	61
ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	641	71
ESPECIALISTA	583	61
ESPECIALISTA DE ALMACEN	583	61
PEON JEFE DE EQUIPO	630	71
PEON	579	61

GRUPOS

	1º SALARIO BASE MENSUAL	2º CORRECTOR POR DIA TRABAJADO
VIAJANTE (AL SERVICIO EXCLUSIVO DE LA EMPRESA Y SIN CONSION)	47.971	1.409
ANALISTA LABORATORIO 2º	48.318	1.393
ENFERMERA TITULADA	47.257	1.492
MAESTRO ENSEÑANZA ELEMENTAL	48.920	1.399
TELEFONISTA	45.018	1.400
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LABORATORIO	45.848	1.388
MANIPULADOR DE INFORMATICA	45.848	1.388
AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO	46.321	1.393
REPRODUCTOR DE PLANOS	44.862	1.380
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	45.848	1.388
CALCADOR	45.848	1.388
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	27.502	1.045
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	25.731	1.044
BOTONES DE 17 AÑOS	27.502	1.045
BOTONES DE 16 AÑOS	25.731	1.044

PLUS JEFE DE EQUIPO

	DIARIO	TRABAJADO	TRABAJADO
ENCARGADO	1.557	1.470	
CHOFER, CAMION	1.528	1.433	
CHOFER, TURISMO	1.536	1.408	
ALMACENERO	1.518	1.429	
CONSERJE	1.529	1.414	
LISTERO	1.528	1.384	
CHOFER DE MOTOCICLO	1.510	1.380	
GUARDA JURADO	1.497	1.400	
PORTERO	1.495	1.404	
ORDENANZA	1.495	1.404	
VIGILANTE	1.496	1.402	
PESADOR Y BASCULERO	1.508	1.386	
DEPENDIENTE ECONOMATO	1.529	1.378	

PERSONAL OBRERO

OFICIAL DE 1º JEFE DE EQUIPO	1.548	1.392	293
OFICIAL DE 2º JEFE DE EQUIPO	1.531	1.389	289
OFICIAL DE 3º JEFE DE EQUIPO	1.510	1.385	288
OFICIAL DE 1º	1.546	1.392	-
OFICIAL DE 2º	1.531	1.389	-
OFICIAL DE 3º	1.510	1.385	-
ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	1.507	1.384	286
ESPECIALISTA	1.507	1.384	-
ESPECIALISTA DE ALMACEN	1.507	1.384	-
PEON JEFE DE EQUIPO	1.495	1.378	284

ANEXO III

PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

VALOR PUNTO

Rendimiento del 60 al 64	1,87 pts. punto obtenido
Rendimiento del 65 al 69	2,85 pts. punto obtenido
Rendimiento del 70 en adelante	4,30 pts. punto obtenido

TABLA SALARIAL EFECTOS 1.1.88

CATEGORIA	CALIFICACION	BASE	BLUS	VALOR H.	GRATIFICACION	HORAS EXTRAS			NOCT.
		DIA	CONVENIO	PRIMA INDIR.	NAVIDAD-JULIO	A	B	C	
Especialista	A	2.212	1.435		94.936	1.147	1.377	1.651	104
Especialista	B	2.212	1.492		98.143	1.168	1.401	1.679	105
Oficial 3ª	C	2.233	1.608		103.075	1.195	1.434	1.723	106
Oficial 2ª	D	2.295	1.651		105.048	1.242	1.491	1.790	111
Oficial 1ª	E	2.340	1.815		108.744	1.287	1.565	1.856	114
Especialista	A	2.212	1.435	43,35	94.936	1.147	1.377	1.651	104
Especialista	B	2.212	1.492	45,10	98.143	1.168	1.401	1.679	105
Oficial 3ª	C	2.233	1.608	50,60	103.075	1.195	1.434	1.723	106
Oficial 2ª	D	2.295	1.713	54,10	105.048	1.242	1.491	1.790	111
Oficial 1ª	E	2.340	1.815	61,50	108.744	1.287	1.565	1.856	114
Oficial 1ª	F	2.402	1.855	68,00	111.724	1.318	1.586	1.899	117
Oficial 1ª	G	2.465	1.901	74,45	114.721	1.356	1.626	1.950	121

ANEXO II (BIS)

TABLAS SALARIALES MINIMAS PERSONAL
TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

GRUPO	SALAR. BASE MENS.	PLUS CONV. MENS.
Maestro Taller	51.878	38.562
Maestro de 2ª	50.682	38.372
Encargado	49.412	39.330
Tecn. Org. 1ª	50.792	38.279
Tecn. Org. 2ª	49.634	38.040
Delineante 1ª	50.792	38.279
Delineante 2ª	49.634	38.279
Analista 1ª Laboratorio	50.404	38.188
Analista 2ª laboratorio	48.989	37.848
Oficial Administrativo 1ª	49.869	38.020
Oficial Administrativo 2ª	49.634	37.848
Auxiliar Administrativo	48.253	37.704
Almacenero	48.143	38.279

ANEXO IV
CALENDARIO LABORAL PARA 1988

MES	DIAS TRABAJO	HORAS MES
ENERO	19	152
FEBRERO	21	168
MARZO	22	176
ABRIL	20	160
MAYO	21	168
JUNIO	20	160
JULIO	20	160
AGOSTO	3	24
SEPTIEMBRE	21	168
OCTUBRE	20	160
NOVIEMBRE	21	168
DICIEMBRE	20	160
TOTAL	228	1.824

FIESTAS NACIONALES

Enero	1 y 6
Marzo	19 y 31
Abril	1
Junio	2
Julio	25
Agosto	15
Octubre	12
Noviembre	1
Diciembre	5 y 6

FIESTAS LOCALES

Mayo	30
Junio	24

FIESTA PROVINCIAL

Septiembre	15
------------	----

VACACIONES

Del 30 de julio al 28 de agosto (ambos inclusive)

ANEXO V

Horas a trabajar en 1988 1.804 horas
Restán horas libre disfrute..... 120 horas

Podrán disponer de 8 horas más de libre disfrute, aquellas personas que se adscriben, siendo recuperadas las mismas en un sábado de 6 a 14 horas a se-
ñalar por la Empresa.

La prima tendrá un incremento diferenciado, consistente en repercutir íntegramente sobre este concepto, un 0,50% adicional del total anual por calificación.

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

**Convenio Colectivo de la Empresa Ferroaleaciones
y Electrometales, sociedad anónima
(F.Y.E.S.A.)**

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª.- AMBITOS DE APLICACIÓN

Art. 1.- OBJETO.- El presente Convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones socio-laborales en entre la Empresa FERROALEACIONES Y ELECTROMETALES, S.A. (F.Y.E.S.A.), con domicilio en B6o de Guarnizo (Cantabria), y el personal incluido en el mismo.

Art. 2.- AMBITO PERSONAL.- El presente convenio afecta a todo el personal encuadrado en los grupos de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros, de acuerdo con la definición del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.- AMBITO TEMPORAL.- El presente convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.988, y caducará el 31 de Diciembre de 1.988.

Este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

**SECCION 2ª.- COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION
A LA TOTALIDAD**

Art. 4.- El presente convenio es un todo orgánico e indivisible. Las condiciones que se pactan en el mismo son consideradas, / tanto personalmente como en su conjunto, más favorables para el personal que las actuales en vigor en la Empresa; por ello tales condiciones compensan en su totalidad a cuantas se hayan dictado y estén vigentes en la fecha de la entrada en vigor de este convenio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

SECCION 3ª.- COMISION INTERPRETATIVA Y DE SEGUIMIENTO

Art. 5.- Se constituye una comisión paritaria, compuesta como máximo por tres miembros o representantes de cada una de / las partes firmantes, que tiene como misión interpretar y hacer cumplir lo pactado en este convenio.

Esta comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las / partes, debiendo mediar un preaviso de como mínimo cuatro días laborales.

A la petición de reunión se acompañará toda la documentación y opiniones posibles de la parte convocante sobre el / tema a tratar, dándose traslado de las mismas por escrito, a la otra parte al hacerse aquella. Toda solicitud o reclamación deberá estar minimamente sustentada en la forma anteriormente expuesta.

Cada una de las partes tendrá un voto. De las reuniones se levantará un Acta haciendo constar los acuerdos, que ten -

drán carácter vinculante para ambas partes, o los acuerdos, debiéndose indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.- La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través de ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, / esta delegación se hará de modo expreso, de manera que / sea suficientemente conocida; tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismas carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para alcanzar este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa, es decir, Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores y la Dirección velarán por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.

Sin perjuicio de las alteraciones o modificaciones que puedan introducirse en el futuro, las jerarquías de mando en / la Empresa son las siguientes:

- a) Personal directivo
- b) Jefes de departamentos
- c) Jefes de sección
- d) Mandos intermedios, que incluye a contraamaestres y encargados.

Cada mando en el área que tiene en comendada, tendrá la / autoridad y responsabilidad precisa para:

- a) Lograr la producción, cumpliendo las exigencias / marcadas en el orden a los costes y a la calidad.
- b) Mandar a su personal, de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y su perfeccionamiento en sus condiciones humanas y laborales.
- c) Conseguir un auténtico progreso técnico que permita el desarrollo de la Empresa.
- d) Mantener la disciplina del personal a sus órdenes.
- e) Velar por la seguridad en el trabajo.

SECCION 1ª.- PRESTACION DE SERVICIOS

Art. 7.- Los trabajadores prestarán sus servicios laborales en el trabajo para el que fueron contratados.

La clasificación profesional y la definición de Categoría Profesional en esta Empresa se regula por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Todo trabajador tiene derecho a ser informado por el mando correspondiente de las funciones a realizar en su puesto de trabajo.

Art. 8.- CONOCIMIENTO DEL CONVENIO.- Toda persona que trabaje en la Empresa vendrá obligada a observar estas normas; para ello la Empresa estará obligada a entregar a cada trabajador un ejemplar de las mismas.

Art. 9.- CANTIDAD DE TRABAJO.- El sistema retributivo existente en la Empresa está en función tanto de la valoración o / calificación del puesto de trabajo, como de la cantidad de / trabajo que se establezca y realice en cada uno de tales / puestos.

La cantidad de trabajo para cada puesto se determinará considerando los elementos fundamentales que concurren en el específico puesto a realizar, y que determinará en cada momento o fase la Oficina de Organización y Métodos de la Empresa, y que son:

- a) Tiempo empleado
- b) Ritmo de velocidad
- c) Descanso necesario
- d) Otros que determine el descanso

La medida cuantitativa de trabajo se expresará en unidades tipo.

En caso de desacuerdo con las medidas de la referida Oficina de Organización, las reclamaciones deberán presentarse por escrito a la Dirección, a través del Comité de Empresa, después de transcurridos veinte días y antes de los cuarenta y cinco.

La Dirección contestará en un plazo de quince días a contar desde la reclamación.

La cantidad de trabajo es la suma de los puntos correspondientes al trabajo efectuado.

La unidad de tipo o medida es el punto, entendiéndose como tal la cantidad de trabajo útil desarrollada perfectamente en un minuto, por un obrero capacitado en el puesto, trabajando a ritmo normal y teniendo en cuenta el reposo reparador de su esfuerzo.

Art. 10.- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.- Con la finalidad de conseguir una más justa retribución del trabajo, existe una Comisión Paritaria nombrada por la Empresa y las distintas Secciones Sindicales debidamente reconocidas por el Comité de Empresa, con poder ejecutivo para valorar los puestos de trabajo que puedan crearse, o modificar aquellos que estando ya valorados, incurriesen en las circunstancias al efecto citadas en los apartados / siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo o alguna de / las fases de la tarea.
- b) Cambio de método operatorio.
- c) Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Condiciones que influyan en las características / del ambiente de trabajo.
- e) Otras circunstancias similares.

Una vez valorado el puesto de trabajo y publicado en el

conformes, deberá procederse de la siguiente manera: En los treinta días siguientes al de la publicación deberán formularse ante el Comité de Empresa las observaciones o reclamaciones que se estimen oportunas, concretando exactamente el punto o puntos en que el reclamante considere incorrecta su valoración.

La inobservancia de cualquiera de estos requisitos determinará la inadmisión de la reclamación.

Asimismo, el Comité de Empresa podrá rechazar aquellas reclamaciones u observaciones que desde el principio considere infundadas.

En caso procedente el Comité de Empresa elevará al de Valoración el oportuno informe en plazo de veinte días; debiendo resolver este último en plazo de quince días.

Contra la resolución del Comité de Valoración no se dará otro recurso que la reclamación ante la Magistratura de Trabajo.

Este Comité de Valoración se reunirá a instancias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

Art. 11.- ACTIVIDAD.- Todas las actividades de cada uno de los / puestos de trabajo comprendidos entre 60 y 80 puntos hora (BEDAUX) tendrán la retribución del escalón al que estén adscritos.

Como garantía por exceso de saturación, las actividades superiores a 80 puntos hora (BEDAUX) darán lugar a una revisión por la Oficina de Organización y Métodos del / puesto de trabajo de que se trate.

Es obligado alcanzar en todos los puestos de trabajo la / actividad más cercana posible a la óptima normal de 80 / puntos hora.

Será considerado como falta grave no alcanzar los rendimientos correspondientes a la actividad mínima exigible sin causa que lo justifique (60 P. H. BEDAUX).

Art. 12.- CAMBIOS TEMPORALES DE CALIFICACION.- Cuando por causas económicas o tecnológicas, la Empresa haya de suspender temporalmente sus actividades en cualquier proceso de fabricación, el personal afectado por estas reducciones o paralizaciones será empleado libremente por la Dirección en otros trabajos, bien sean de reparación, nuevas / instalaciones, conservación, limpieza, cambio de puesto, etc., respetando las categorías profesionales.

Al respecto será aplicable el artículo 26 de la Ordenanza / Laboral, salvo que el traslado o cambio de escalón sea a / petición del interesado, sanción disciplinaria o merma de sus facultades físicas, si así lo dictamina el Servicio Médico de la Empresa.

La garantía a que se refiere el citado artículo 26 de la O. L.S. se refiere únicamente al personal fijo de plantilla, / entendiéndose como tal aquel que lleva en un puesto de trabajo más de cuatro meses consecutivos e doce alternos, / sin tener en cuenta los cambios de sustitución por Servicio Militar, Excedencias, bajas por accidente o enfermedad o Regulación de Empleo.

Asimismo, cuando hayan de ponerse en marcha máquinas o instalaciones, el personal que...

tos de trabajo será designado por la Empresa con la colaboración del Comité de la misma.

Art. 13.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR Y SUPERIOR.-

Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a puesto de trabajo de categoría superior, con la retribución que corresponda a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio.

Cuando este puesto de trabajo de categoría superior se realice durante cuatro o más meses seguidos, conservará esta retribución aún reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo.

Si por conveniencia de la Empresa se destina a un trabajador a un puesto de categoría inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional, ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo en su dignidad, única forma admisible en que puede efectuarse el cambio, el trabajador conservará el salario correspondiente a su categoría.

Si el cambio aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del mismo, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Quedan también exceptuados los casos en que las variaciones de destino sean motivados por causas de fuerza mayor no imputables a la Empresa, como incendio, derrumbe, falta de energía o similar.

Art. 14.- ASCENSOS.- Las categorías que impliquen funciones de mando o confianza, serán de designación por la Empresa.

Cuando exista una vacante a cubrir en las categorías de empleados u obreros se anunciará en el Tablón de Anuncios junto a la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan.

A tales pruebas podrá presentarse todo el personal que así lo desee. La Dirección confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que sean objeto del examen en las pruebas calificatorias, las cuales serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa quien podrá hacer sugerencias antes de su fijación definitiva.

La comisión de control estará compuesta por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección.

En el caso de igualdad de resultados en las pruebas de calificación se dará preferencia para ocupar la vacante al candidato de mayor antigüedad en la Empresa, teniéndose en cuenta en su caso la formación y méritos profesionales.

SECCION 2ª.- JORNADA Y HORARIOS

Art. 15.- Durante la vigencia de este convenio se mantiene la jornada efectiva de trabajo de 1.826 horas anuales, salvo que por disposición legal de obligado cumplimiento aquélla fuera modificada.

Art. 16.- JORNADA PARTIDA.- El personal sujeto a jornada partida tendrá un horario de 8:30 a 12:00 horas y de 13:00 a 17:30 horas. Quienes tuvieren este horario y hubieren de inter-

M.E.C.D. 2016 rumpirlo a petición de la Empresa para volver a trabajar

en horario posterior una jornada completa de 8 horas, percibirán en concepto de horas estructurales el número de horas que hubiesen trabajado hasta el momento de su interrupción voluntaria.

Si un operario de 8:30 a 17:30 horas hubiera de cubrir una vacante de hornos o sección de turnos, en el horario de 6:00 a 14:00 horas, saldrá a las 14:00 horas con su jornada del día garantizada, y sin poder ser sustituido nada más que por su titular.

Tendrán derecho a un día de descanso compensatorio los trabajadores que se encuentren en las siguientes condiciones:

- a) Los que estando en su día de descanso normal y que a requerimiento de la Empresa prestarán sus servicios en jornada completa nocturna.
- b) Los que estando en jornada partida y fuesen destinados a ejecutar un trabajo nocturno si se reintegrasen a su jornada normal antes de su descanso correspondiente al sábado y domingo.
- c) Los que habiendo sido destinados a una jornada nocturna, trabajasen también estos días de sábado y domingo y fuesen relevados antes del día de descanso de este turno nocturno.
- d) Los que habiendo terminado su jornada normal de trabajo, y teniendo que volver al día siguiente a su puesto habitual, fuesen requeridos por la Empresa para efectuar en el turno completo trabajos de fuerza mayor.

Art. 17.- JORNADA A TURNOS.- El personal sujeto a esta jornada a turnos realizará el trabajo en jornadas ininterrumpidas de ocho horas en los tres turnos actualmente existentes: de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 horas.

Los trabajadores que cumplen su jornada laboral a turnos, si al efectuarse el relevo no se hubiese presentado el sustituto, avisará a su inmediato superior, quien dispondrá lo que estime oportuno, esto es, que continúe su jornada hasta dos horas más, que se considerarán estructurales en todo caso, o que abandone su puesto de trabajo, dando por finalizada su jornada.

En caso de parada anormal que interrumpa la marcha de un relevo en jornada nocturna, el personal gozará de un día de descanso compensatorio y retribuido, antes de incorporarse a otro horario de trabajo.

Si cubrir una vacante en el relevo de 6 a 14 fuera por un tiempo inferior a las trece horas, se reintegrará el sustituto a su puesto de procedencia, en cuyo caso disfrutará de una hora y media para el almuerzo.

El personal a turnos disfrutará de un descanso de treinta minutos, para tomar algún alimento, que se computará de trabajo efectivo.

Art. 18.- PUNTUALIDAD.- El trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo, y en condiciones de realizar el mismo, con las prendas y útiles de trabajo necesarios en el momento de iniciarse la jornada de trabajo y hasta la finalización de la misma.

Art. 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES Y DE FUERZA MAYOR.- El valor de estas horas extras se determina en el anexo de este convenio.

Las horas que como excesos de jornada se precisen realizar para prevenir o reparar siniestros u otros daños / extraordinarios y urgentes son de obligatoria realización por el trabajador, no computando en las limitaciones legales existentes, y se denominan de fuerza mayor, entendiéndose por aquella el acontecimiento extraordinario de / naturaleza imprevisible o previsto pero inevitable, y ajeno a la voluntad de las partes. Son horas debidas a fuerza mayor aquellas trabajadas como extraordinarias como consecuencia de causa imprevista que haya producido la parada de un horno o se prevea su posible parada. Si la causa de fuerza mayor es consecuencia de la parada de / uno o de dos hornos, su obligatoriedad prescribirá a las 48 horas de haberse producido, tiempo considerado como suficiente para que la Empresa organice el trabajo cesando la fuerza mayor.

Tienen la consideración de horas extraordinarias estructurales, que son igualmente obligatorias, aquellas debidas a ausencias imprevistas del operario al que se sustituye hasta un máximo de 8 horas en cada caso y puesto concreto. Las de mantenimiento imprescindible para prevenir averías o evitar posibles daños; las de mecanización y pagedurfa cuando se hagan precisas en la confección y pago de nóminas, así como las debidas a períodos u horas puntas de producción, y a razones de tipo comercial

Las horas estructurales serán remitidas mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo con la conformidad o no del Comité de Empresa, determinándose que la cotización a la Seguridad Social no tenga recargo adicional.

Todo trabajador que preste sus servicios en cualquiera / de las catorce fiestas anuales se le remunerará dicha / jornada en concepto de horas estructurales.

Igualmente el trabajador que preste sus servicios habitualmente en uno de los relevos de marcha continua y le tocara descansar en una de las fiestas mencionadas cobrará esa jornada por el mismo concepto anteriormente expuesto.

SECCION 3ª.- DESCANSOS

Art. 20.- Con carácter general todos los trabajadores disfrutaran de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

A efectos de altas y bajas médicas, vacaciones, cambios de horarios y cualquier otra circunstancia que alterase en alguna medida el horario habitual del trabajador, se considerará cada día trabajado como generador de un derecho a / un descanso de tres horas y doce minutos.

Todo trabajador al finalizar sus vacaciones tendrá derecho a reintegrarse a su turno normal de trabajo, cualquiera / que sea la situación en que se encuentre el mismo, tanto / si está trabajando como si está de descanso.

Todo trabajador que se encuentre en I.L.T., entre la entrega del alta y la incorporación a su relevo, seguirá la / marcha normal de la jornada partida, descansando el sábado y el domingo si así coincidiese, o a tres horas y doce /

minutos por cada día de trabajo anterior a la incorporación / a su turno.

Si al operario de jornada partida le fuese comunicado un cambio el viernes, para incorporarse a un turno distinto al suyo el sábado, el operario tendrá derecho a no aceptar dicho cambio hasta el lunes siguiente inclusive. Si se acepta este cambio tendrá derecho a percibir ocho horas del / sábado, si trabaja ocho, y las ocho horas del domingo, si trabaja, como horas estructurales.

SECCION 4ª.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 21.- La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
 - b) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.
 - c) Nacimiento de hijo: 2 días laborales.
 - d) Bautizo de hijo: 1 día natural.
 - e) Enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y cónyuge, así como padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
 - f) Fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
 - g) Fallecimiento de padres y hermanos: 3 días naturales.
 - h) Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, padres o hijos políticos: 2 días naturales.
- Si el fallecimiento considerado en los apartados g) y h) tuviese lugar fuera de la provincia, el permiso a que tendrá derecho será de 4 días naturales.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural.
 - j) Los trabajadores inscritos en cursos organizados por Centros Oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a licencia en los términos que se establece:

1ª.- A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año y nunca más de tres consecutivos, para concurrir a exámenes finales y demás / pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos también podrán pedir la división de las vacaciones anuales, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

2ª.- A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente, en el / turno de trabajo que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

- k) Asimismo, previo aviso y posterior justificación ante / la Oficina de Personal los trabajadores tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución, por el / tiempo necesario para la renovación del D.N.I. y del / Permiso de Conducir (únicamente para aquellos trabajadores que realicen jornada partida).

- l) Estudios superiores: dos horas diarias retribuidas de / lunes a viernes durante los dos meses anteriores al / ejercicio del último examen del curso académico correspondiente; preavisando con una antelación de 15 días y /

justificándolo mediante Certificado de Matrícula y posteriormente por medio de otro de asistencia al examen.

SECCION 5ª.- DEBERES PUBLICOS

Art. 22.- Los trabajadores, justificándolo debidamente, tendrán derecho a faltar al trabajo, sin pérdida de retribución, cuando sean convocados de forma reglamentaria para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, o sean derivados de cargos electivos de carácter sindical.

Será considerado de carácter público inexcusable la presencia a actos judiciales, en los que el trabajador sea citado personalmente, de forma reglamentaria, siempre que lo justifique debidamente.

SECCION 6ª.- VACACIONES

Art. 23.- Todo el personal de la Empresa disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas sobre el salario escalón, o tabla salarial, más antigüedad y voluntario si lo hubiese, de treinta días naturales (sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional 1ª del presente Convenio).

SECCION 7ª.- EXCEDENCIAS

Art. 24.- 1) Voluntaria: El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y hasta un máximo de cinco, no computando / este tiempo de excedencia si el trabajador se reincorpora al trabajo, a efectos de antigüedad.

Para acogerse nuevamente a excedencia el trabajador / deberá cubrir un período de al menos cuatro años de / servicio activo en la Empresa. La concesión así como la reincorporación habrán de ser solicitadas por escrito ante la Jefatura de Personal, con un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute o de terminación; en este último caso el trabajador sólo tendrá derecho a ser readmitido en la Empresa en su misma categoría / profesional si lo hace antes del 31 - 12 - 88

2) Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III: PREMIOS Y SANCIONES

Art. 25.- Corresponde a la Dirección de la Empresa establecer premios y sanciones, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de Procedimiento Laboral, y en el presente Convenio Colectivo.

Art. 26.- FALTAS.- Las faltas cometidas por el personal de la Empresa se clasificarán según su importancia, en leves, graves y muy graves, correspondiendo a la Dirección de la Empresa, previo informe, la calificación de las mismas y la imposición de las sanciones a que hubiera lugar.

Sin embargo, antes de la imposición de las sanciones, la Dirección deberá recabar informe del Comité de Empresa en las faltas consideradas como graves y muy graves; para el resto de las faltas bastará la presencia de un miembro de cada Central Sindical, representada en el Comité / de Empresa para el cumplimiento de este trámite de consulta.

Las faltas de graduarán habida cuenta de las circunstancias que en ellas concurren, considerándose modificativas de la responsabilidad en que hubiera incurrido las siguientes: reincidencia y reiteración; imprudencia o simple intención o malicia; ligereza o ingenuidad y advertencia plena; educación, formación, competencia y docilidad; escándalo o reserva; perjuicio para la Empresa o con daño mayor o menor para la misma; gravedad e importancia del daño causado.

Art. 27.- FALTAS LEVES.- Se consideran tales las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio ocasionado sea de pequeña consideración; entre ellas se consideran tales:

- a) Dos faltas de puntualidad, durante un mes, sin la debida justificación.
- b) No cursar con el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
- c) Falta de aseo o limpieza personal.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.
- e) Comer durante las horas de trabajo, salvo los que / tengan tarea, o verifiquen el mismo en jornada de / turnos.
- f) Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.
- g) Poner en marcha motores o máquinas sin necesidad.
- h) Abandonar la actitud de vigilancia en el trabajo aún cuando no sea necesaria su intervención manual.
- i) Dejar de avisar al Jefe inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
- j) No mantener con el debido orden de limpieza e higiene el lugar correspondiente al trabajo.
- k) Faltar un día al trabajo, sin comunicar, dentro de las primeras ocho horas, llevará consigo la pérdida de este día de trabajo y el siguiente. Si realizara la comunicación dentro de las ocho horas perderá únicamente ese día.
- l) Cualquier otra acción que pueda apreciarse como / de categoría similar.

Art. 28.- FALTAS GRAVES.- Se considerarán faltas graves:

- a) Tres a cinco faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de 30 / sin causa justificada o cualquier día, aunque sea uno solo, si fuese festivo o domingo.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a / los Seguros Sociales obligatorios o Plus Familiar.
- d) Entregarse a juegos, alborotar o dar escándalo notorio.

- rio dentro del Taller, Sección u Oficina.
- e) Simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros de trabajo, o de peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- k) La reincidencia en faltas leves, excluidas las de puntualidad, aunque de distinta naturaleza, dentro de 10 días y habiendo mediado sanción.
- l) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.
- m) La entrega de la obra en condiciones de no recibida, particularmente en condiciones de falta de limpieza o buen estado de la instalación.
- n) Mal estado por parte del personal de clasificación, o no dar cuenta a su inmediato superior de cualquier anomalía que pudiera observar que impida el buen funcionamiento de las básculas de peso.
- ñ) Ausentarse del trabajo saliendo de la factoría, sin el correspondiente permiso.
- o) Ofender de palabra u obra a un compañero o subordinado.
- p) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas en materia de evitar accidentes, no cumplir con las órdenes emanadas del Comité de Seguridad e Higiene, así como no emplear las prendas de trabajo asignadas a cada sección o trabajo determinado.
- q) Pasar sin necesidad debajo de cargas en suspensión.
- r) Entrar en los locales, aislados de los lugares de trabajo, en que se encuentren transformadores o motores de energía eléctrica, no aclopados directamente a las máquinas, excepto aquellos empleados dedicados al servicio de los mismos.
- s) Aconsejar a los obreros el incumplimiento de su deber.
- t) Realizar cualquier clase de colecta entre el personal sin la oportuna autorización.
- u) Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión encomendada a los guardas vigilantes o porteros.
- v) No alcanzar los rendimientos correspondientes a la actividad mínima exigible (60 P.H. BEDAUX), sin causa que lo justifique. La repetición de esta falta durante tres días consecutivos, o seis alternos, en el plazo de un mes, podrá considerarse como falta muy grave.
- x) Poner dificultades a los trabajos que efectue la Oficina de Organización y Métodos.

- y) Entrar en la fábrica y oficinas fuera de las horas señaladas para su turno de trabajo, excepto cuando se tenga permiso especial para ello.
- z) No marcar la tarjeta, o marcar por un compañero.

Art. 29.- FALTAS MUY GRAVES. - Se considerarán como faltas muy graves:

- a) Seis o más faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.
- b) Faltar al mismo durante cinco días consecutivos o alternos durante el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuentas encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la fábrica.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada en sus compañeros de trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada a la Empresa, al Comité y a los trabajadores.
- g) Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, superiores, subordinados o compañeros.
- h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los sesenta días y hayan sido sancionadas.
- k) Falsificar los datos en la documentación exigida para el ingreso.
- l) Hacer variaciones o tachaduras para falsificar los elementos de control, partes, bonos, etc.
- m) Causarse deliberadamente lesiones que puedan pasar por accidentes de trabajo o pretender por tales las producidas fuera del trabajo.
- n) El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

Art. 30.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS. - Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes períodos de tiempo, contados a partir del conocimiento del hecho que lo motivó:

- Faltas leves a los diez días
- Faltas graves a los veinte días
- Faltas muy graves a los sesenta días.

Art. 31.- SANCIONES. - Las sanciones máximas a los que incurren en cualquiera de las faltas señaladas en el Art. 38 u otras de análoga naturaleza, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo durante un día.
- b) Por faltas graves:
- Traslado de puesto de trabajo con pérdida de Escalón, hasta sesenta días.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 50 días.
- Inhabilitación durante un período de tres años para ascender de categoría.
- Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron.

En caso de desacuerdo en la aplicación de la sanción en cualquiera de sus grados se estará a lo que al respecto dictamine la Magistratura de Trabajo, si a la misma se hubiera recurrido.

En caso de sanciones al personal con representación sindical, se estará también a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

CAPITULO IV: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 32.- De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 9 de Marzo de 1.971, existe un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, compuesto por el personal de esta Empresa de acuerdo con las normas que el mismo establece, previa comunicación a la Delegación de Trabajo de Cantabria, y que cumple con la misión asignada para estos comités, así como lo dispuesto en la Orden de 9 de Diciembre de 1.975, relacionada con la obligatoriedad de dar cuenta de su actuación al Comité de Empresa. Con independencia de la formación de este Comité de Seguridad como queda descrito en el párrafo anterior, formarán parte del mismo, si así lo solicitan, un miembro de cada sección sindical reconocida en la Empresa, solicitud que habrá de efectuarse a través del Comité de Empresa.

Será misión de este Comité la vigilancia y cumplimiento de cuantas normas establece la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, velar por la seguridad del personal previniendo en lo posible cuantas deficiencias puedan observar en los distintos puestos de trabajo, en relación con las instalaciones y útiles de trabajo.

Denunciará ante la Dirección de la Empresa cuantas anomalías en este sentido se puedan observar y comprobará el cumplimiento de cuantos acuerdos se adopten en cualquier medida de seguridad por el Comité.

Vigilará así mismo la calidad de las distintas prendas de trabajo, así como indicará en su caso la obligatoriedad del uso de las mismas a los distintos usuarios, procurando instruirles en su conveniencia y responsabilidad al emplearlas, y denunciarán en su defecto, cuando se compruebe la realización de un determinado trabajo sin el uso de dichas prendas.

Asimismo la Empresa tendrá la obligación de organizar cursos de Seguridad e Higiene en el Trabajo a los miembros de este Comité, una vez al año, y a los trabajadores que lo soliciten, fuera de sus horas de trabajo.

da por el Comité de Seguridad e Higiene.

En caso de desgaste anormal y justificado, los Jefes de Servicio están facultados para entregar otras nuevas mediante el correspondiente vale de control.

Aparte de esta facultad en beneficio de los usuarios, éstos deberán entregar en el momento de recoger una determinada prenda nueva (excepto buzos), la ya usada o vieja por desgaste u otra causa.

Los que contravinieren estas normas abonarán un porcentaje del valor de la prenda, de acuerdo con la escala siguiente:

Botas, guantes y manoplas, la primera vez el 50% de su valor, la segunda vez y sucesivas, el importe íntegro de su valor.

Las demás prendas, la primera vez el 25% de su valor; la segunda el 50% de su valor; la tercera vez y sucesivas, el importe íntegro

Esta norma quedará sin efecto cuando la causa de no entregar la prenda sea debidamente justificada, como quemado de la misma, etc. La desaparición de la prenda por olvido o alegando sustracción no eximirá del abono de los porcentajes citados.

CAPITULO V: SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

Art. 34.- El Servicio Médico de Empresa, o botiquín, está compuesto por: un médico; un practicante (A. T. S.) y cuatro auxiliares.

El médico acude diariamente durante el horario señalado al efecto por el OSME.

El practicante tiene jornada partida de ocho horas.

Además de las funciones que ordena el OSME, aplica inyectables, y cura al personal que necesita tratamiento de la Seguridad Social, previa presentación de la prescripción facultativa.

Los auxiliares, que tienen jornada ininterrumpida de ocho horas, a turnos, se encargan del cuidado y limpieza del botiquín, del material, de los vestuarios, y prestan auxilios elementales.

Los reconocimientos médicos se harán normalmente con una frecuencia semestral y anual, según el personal de que se trate en razón de su puesto de trabajo

Se efectúan y consisten en pruebas de dinamometría, espirimetría, auscultación, rayos "X" y análisis de sangre y orina en general. Las fichas y cartillas sanitarias se actualizan después de cada reconocimiento. Los trabajadores deberán acompañar en sus respectivos reconocimientos, las cartillas sanitarias que a su nombre, y con carácter general, les facilitará el servicio.

Cuando un trabajador precise los servicios del botiquín deberá ponerlo en conocimiento de su mando superior. Si no pudiese avisar con anterioridad, lo hará una vez atendida su necesidad, bien personalmente o dejando constancia de su visita en el botiquín.

Para adquirir la plaza o titularidad de Auxiliar, se precisará además de un período de prueba de cuatro meses de adaptación o prácticas en el botiquín bajo la vigilancia o /

supervisión del Practicante, la realización de un cursillo de Formación acelerada encaminado a su mejor forma - / ción para el cumplimiento de sus funciones.

Este servicio de botiquín dispone además de una ambulancia en propiedad, perfectamente equipada en cuanto a elementos de camillas, equipo de oxígeno, etc.

El personal que sea citado por la Empresa para efectuar el reconocimiento médico obligatorio, y que habrá de / efectuarlo en ayunas, dispondrá al final de este reconocimiento de un desayuno a cargo de la Empresa.

CAPITULO VI: GARANTIAS SINDICALES

Art. 35.- El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 36.- El Comité de Empresa estará compuesto por trece miembros, según establece la legislación vigente, y dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros en activo, para el ejercicio de sus / funciones de representación. Tales horas serán acumulables en uno o varios de sus componentes, sin rebasar en ningún caso el máximo total que correspondiera en cada / mes. Las salidas sindicales deberán comunicarse a la / Oficina de Personal con 48 horas, como mínimo, de antelación.

Los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical que estuviesen trabajando en jornada nocturna serán relevados de su trabajo sin pérdida salarial la noche anterior o/y posterior cuando fuese debidamente convocado / por la correspondiente Central Sindical para asistencia a cursillo de formación, Congreso o reunión extraordinaria en jornada completa. Estas horas serán a cargo del crédito horario sindical.

Art. 37.- El Comité de Empresa podrá reunirse una vez al mes, debiendo comunicar tales reuniones a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en / que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso. Dichas reuniones se celebrarán, en todo caso, a partir de las 8:30 horas, siendo a cargo de la Empresa las horas consumidas entre las / 8:30 y las 12 horas.

La Dirección deberá convocar al Comité de Empresa, a / instancias del mismo, en un plazo no superior a diez días.

El Secretario del Comité de Empresa dispondrá del tiempo necesario, en horario acordado con la Dirección, para la confección de las oportunas actas.

Art. 38.- La Empresa concederá al Comité de la misma un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades.

Art. 39.- No se incluirán en el computo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa, así como las necesariamente empleadas en / los Comités de Valoración y Seguridad e Higiene.

Art. 40.- Los sindicatos presentes en el Comité de Empresa podrán insertar en los tablones de anuncios comunicados, infor -

mando previamente a la Dirección.

Cada sección sindical dispondrá, en el centro de trabajo, de un local habilitado para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros de las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, pudiendo consumir horas sindicales propias del Comité de Empresa o Delegado Sindical únicamente aquellos miembros que pertenezcan / al Comité de Valoración o/y de Seguridad e Higiene, siempre que estas horas estén relacionadas directamente con / las funciones respectivas de cada uno de estos Comités.

Art. 41.- La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con / destino a la Central a la que pertenezca, y en tanto no se reciban instrucciones en contrario.

Art. 42.- Se mantiene la figura del Delegado Sindical, quién podrá asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa. Asimismo, dispondrá de un crédito de 20 horas sindicales acumulables al Comité de Empresa, si / bien no podrá hacer uso de ellas el mismo día que coincida en su salida con otro compañero de la misma Central Sindical y puesto de trabajo.

Art. 43.- ASAMBLEAS.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 44.- Para todo lo no previsto ni regulado sobre la materia en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII: POLITICA SALARIAL

SECCION 1ª.- SALARIOS

Art. 45.- Tendrán la consideración de salario, salvo las excepciones señaladas en el artículo 3 del Decreto 2380/1.973 de 17 de Agosto, de Ordenación del Salario, las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en / especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

SECCION 2ª.- COMPONENTES DEL SALARIO

Art. 46.- Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 47.- SALARIO BASE.- Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Los salarios base correspondientes a cada categoría profesional, que rigen / durante la vigencia del presente convenio, son los establecidos en la tabla-anexo I a este convenio.

El incremento pactado para 1.988 supone un 4% sobre el jornal de calificación o tabla salarial vigente hasta el / 31 de Diciembre de 1.987.

Art. 48.- COMPLEMENTOS SALARIALES.- Son las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos siguientes:

Art. 48.1.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Están consti-

tuidas por dos mensualidades, una en el mes de Julio y / otra en el de Diciembre. Su cuantía se calculará sobre / la escala salarial, para los grupos 1, 2, 3, A, B y C, y sobre el salario escalón para el resto, más la antigüedad y el voluntario si lo hubiere. El pago de las mismas se / efectuará dentro de la primera quincena de los meses señalados.

En las sustituciones a personal I.L.T. por accidente o / enfermedad, que tuviera un escalón retributivo superior al del sustituto, éste percibirá la paga extraordinaria proporcionalmente a los días trabajados en el escalón superior y el suyo de origen. En el supuesto de que las sustituciones tuviesen una duración superior a los tres meses anteriores a cada una de aquellas, el sustituto percibirá la gratificación íntegra conforme al escalón retributivo / del empleado sustituido.

El personal, con al menos un año de antigüedad, percibirá estas pagas en el momento de su cese, sea cual sea la causa que lo motivó, prorrateadas a razón de dos días y medio por mes en cada una de ellas, contadas desde el / mes en que se percibieron y hasta el mes del cese.

Art. 48.2.- PENOSIDAD.- Queda establecido para el presente año en 260 pts/día, para los escalones del 1 al 10; para el resto del personal se entiende englobado en su tabla / salarial.

Art. 48.3.- PRIMA.- Es el complemento que percibe el trabajador que realiza un trabajo por encima de su actividad normal. A tal efecto se entiende por actividad normal la / establecida en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

La cantidad establecida para este año, y por este concepto, es de 485 pts/día para los escalones del 1 al 10, para el resto del personal se entiende englobado en su tabla salarial.

Art. 48.4.- ANTIGÜEDAD.- Todos los trabajadores de la Empresa tienen derecho, en función del tiempo trabajado en la misma, a percibir una cantidad por tal concepto, según la siguiente tabla:

AÑOS	Pts/MES
A partir del 3º	2.500
A partir del 6º	5.000
A partir del 11º	10.000
A partir del 16º	15.000
A partir del 21º	20.000
A partir del 26º	25.000

Art. 48.5.- PREMIO DE PERMANENCIA.- Todo trabajador, al cumplir 25 años de permanencia en la Empresa, percibirá un premio consistente en tres mensualidades, calculadas sobre el salario escalón, antigüedad y voluntario si lo hubiere, o tabla salarial en su caso.

También tendrá derecho a la parte proporcional de este / premio el personal que llevando en la Empresa veinte o / más años de servicio (Hasta 24), cesase en la misma por incapacidad permanente, total o absoluta, jubilación o fallecimiento.

Art. 48.6.- TURNICIDAD.- Complemento al que tendrá derecho todo trabajador que preste sus servicios en horario de 6 a 14,

de 14 a 22 y de 22 a 6 horas.

Durante la vigencia de este convenio se fija en 210 pts. por jornada completa trabajada, o la mitad de tal cantidad por menos de media jornada de trabajo.

Art. 48.7.- NOCTURNIDAD.- Complemento al que tendrá derecho todo trabajador que preste sus servicios en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Durante la vigencia de este convenio se fija en una cantidad de 600 pts. por jornada completa trabajada, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivas de trabajo.

Art. 48.8.- ASISTENCIA.- Se establece el presente plus antiabsentista, consistente en que cada mes que un trabajador no deje de asistir a su trabajo más de dos días, por enfermedad, accidente, ausencia injustificada, sanción o regulación de empleo, percibirá dos días de su salario escalón, o tabla salarial, más antigüedad y voluntario si lo hubiere, pagaderos mensualmente.

Con independencia de lo anterior, el trabajador generará medio día de salario cada mes que no deje de asistir a su trabajo más de dos días, por alguno de los conceptos arriba indicados, percibiendo tal complemento al final de cada semestre.

El presente plus antiabsentista sustituye a los pluses mensuales y al anual de ocho días regulados en el convenio anterior.

Art. 48.9.- DISTANCIA.- Tendrá derecho a percibir este plus el trabajador que tenga su domicilio a dos o más kilómetros de la Empresa. Tal distancia se calculará hasta el Ayuntamiento correspondiente, o en su defecto a la Iglesia del / pueblo, excepto para los habitantes de Maliaño, Revillea, / Muriedas y Guarnizo; a estos se les aplicará en todo caso la distancia real a su domicilio.

Este complemento se percibirá en tanto el trabajador acuda a su trabajo, a requerimiento de la Empresa, por cualquier motivo, fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

La cuantía para el presente año es de 14 pts/km.

Art. 48.10.- COMPENSACION.- Tendrá derecho a percibir este complemento el trabajador que realice, al menos, una hora y media extraordinaria.

La cuantía fijada es de 1.500 pts:

Art. 48.11.- GARANTIA SALARIAL POR BAJA DE ACCIDENTE O / ENFERMEDAD.- El personal que sufriera accidente, laboral o no, o enfermedad, que diesen lugar a hospitalización superior a tres días, tendrá derecho, desde el primer día de baja, a que la Empresa le garantice el 100% de su salario, y ello sin perjuicio de las pagas extraordinarias que / se percibirán completas en las fechas señaladas para las / mismas en este convenio.

A tales efectos, se entienda por salario diario, el salario escalón, más antigüedad y voluntario si lo hubiere, o tabla salarial en su caso.

Los casos que revistan ciertas atipicidades o especialidades podrán ser tratados en la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 5 de este convenio.

Art. 49.- Los complementos por penosidad, prima, antigüedad y horas extraordinarias experimentarán un incremento anual / igual al superior entre el correspondiente al Salario Mínimo Interprofesional del año anterior, o el incremento pactado en el convenio a negociar.

SECCION 3ª.- LUGAR Y FORMA DE PAGO

Art. 50.- El pago de sueldos y jornales a todo el personal de la Empresa se efectuará durante los siete primeros días de cada mes, salvo en los casos de fuerza mayor, o cuando el hecho que lo impida sea ajeno a la voluntad de aquélla, / ello no obstante, podrá cada trabajador solicitar anticipos a cuenta, que serán descontados de su liquidación mensual.

Estas liquidaciones o jornales señalados para los siete primeros días de cada mes, corresponden a los salarios del mes natural inmediatamente anterior, así como cualquier otro tipo de devengo que el salario pueda llevar consigo.

En cuanto al lugar de pago se estará a lo dispuesto en el / R.D. 39/1.978, de 5 de Diciembre, y a la forma que habitualmente se efectúa.

SECCION 4ª.- COMEDOR

Art. 51.- La Empresa tiene subcontratado un servicio de comedor al cuál tienen acceso todos los trabajadores fijos y en activo. Del coste del servicio referido cada trabajador paga una parte, siendo ésta, para el presente año, de 100 pts. por comida.

Excepcionalmente podrá autorizarse la utilización del / mismo a personas ajenas a la Empresa, previa solicitud y consiguiente permiso por la Dirección de ésta.

El servicio permanecerá abierto desde las doce hasta las catorce treinta horas.

Todo trabajador que se beneficie de lo dispuesto en el presente artículo deberá cumplir las normas que al efecto se señalen; el incumplimiento de las mismas dará lugar a la pérdida del derecho a la utilización o disfrute del comedor.

SECCION 5ª.- FONDO SOCIAL

Art. 52.- Durante la vigencia del presente convenio la Empresa destinará la cantidad de 500.000 pts. con el fin de realizar / distintas obras sociales.

Este Fondo estará regulado por unos estatutos que elaborará el Comité de Empresa, en el plazo de un mes a partir / de la firma de este convenio, dando traslado de los mismos a la Dirección.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Las vacaciones y el plus antiabsentista, en condiciones de regulación de empleo y reducción de jornada, quedarán garantizadas por la Empresa en un mínimo de veinte días anuales.

Sin perjuicio del mínimo garantizado, las vacaciones serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo, según el acuerdo de / 31 - 12 - 87, y el disfrute de las mismas se llevará a cabo dentro del período autorizado a la Empresa para reducir su jornada

de trabajo. Asimismo, el plus antiabsentista estará en función de lo dispuesto en el artículo 48.8 de este convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen formalmente a negociar durante el presente año / 1.988 una reorganización de las distintas secciones o departamentos existentes en la Empresa, en grupos y categorías profesionales, según las necesidades del proceso productivo.

COMISION NEGOCIADORA DEL XIV CONVENIO COLECTIVO

Así se acuerda por la comisión negociadora del presente convenio colectivo de la Empresa FERROALEACIONES Y ELECTROMETALES, S.A. (F.Y.E.S.A.), domiciliada en Bóo de Guarnizo (Cantabria), que firman el mismo, en el domicilio citado, el día nueve de Marzo de mil novecientos ochenta y ocho.

Por la representación empresarial:

- D. Juan-Carlos Sánchez Recio
- D. Rafael Moreno Martínez
- D. José Manuel Palacio Lisaso

Por la representación legal de los trabajadores:

Por C.C.O.O.:

- D. Rosendo Fernández García
- D. Eduardo González Palazuelos
- D. José Angel de la Granja Sainz
- D. Jesús Bárcena Cobo
- D. José Luis Perras Gómez
- D. José Nieto Bautista

Por U.G.T.:

- D. Francisco Perras Gómez
- D. Jesús Santos Ruiz Royano
- D. Antonio Corpas Moya
- D. Rosendo Salas Terán

Por U.S.O.:

- D. Miguel Calva Gainza
- D. Joaquín Calzado de Cos
- D. Cosme Bolado Bedia

ANEXO I: SALARIOS CORRESPONDIENTES A 1.988

ESCALA SALARIAL GRUPOS 1, 2 Y 3

GRUPO	Pts/MES	Pts/AÑO
1	142.000	1.988.000
2	133.571	1.870.000
3	121.286	1.698.000

ESCALA SALARIAL GRUPOS A, B Y C

GRUPO	Pts/MES	Pts/AÑO	HORA EXTRA (pts)
A	94.500	1.323.000	1.223
B	92.071	1.289.000	1.198
C	89.714	1.256.000	1.172

ESCALA SALARIAL ESCALONES 1 AL 10

ESCALON	SALARIO BASE (Pts/DIA)	PRIMA Pts/DIA	PENOSIDAD (Pts/DIA)	SALARIO ESCALON (Pts/DIA)	Pts/MES (30 DIAS)	Pts/AÑO (425 DIAS)	HORA EXTRA (Pts)
10	2.162	485	260	2.907	87.210	1.235.475	1.157
9	2.085	"	"	2.830	84.900	1.202.750	1.133
8	2.017	"	"	2.762	82.860	1.173.850	1.112
7	1.953	"	"	2.698	80.940	1.146.650	1.091
6	1.897	"	"	2.642	79.260	1.122.850	1.074
5	1.849	"	"	2.594	77.820	1.102.450	1.059
4	1.811	"	"	2.556	76.680	1.086.300	1.047
3	1.780	"	"	2.525	75.750	1.073.125	1.038
2	1.758	"	"	2.503	75.090	1.063.775	1.030
1	1.742	"	"	2.487	74.610	1.056.975	1.025

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
EN CANTABRIA

Convenio Colectivo de Alvarez Forestal,
sociedad anónima.

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los productores que prestan servicios en "ALVAREZ FORESTAL, S.A.", con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores y todos los trabajadores que prestan servicios para esta Empresa incluidos en el Régimen Especial Agrario.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Junio de 1.988 y tendrá una duración de dos años, concluyendo el 31 de Mayo de 1.990, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con 40 días de antelación.

ARTICULO 3º.- REVISIONES

a) Revisión salarial para el 1º año de vigencia.

En el caso de que el IPC correspondiente al año natural 1.988, superase el 4,25% se aplicará una revisión, en la diferencia exacta que supere dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1º de Junio de 1.988, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1.988, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Horas Extras, Excesos de Jornada, Pagas Extras, Plus de Asistencia y Ayuda Escolar. La Antigüedad también se revisará en el mismo porcentaje que estos conceptos.

No se revisarán las Primas en Pagas.

b) Incremento Salarial para el 2º año de vigencia.

Al 1 de Junio de 1.989 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Horas Extras, Exceso de Jornada, Pagas Extras, Plus Asistencia, Antigüedad y Ayudas Sociales, en el IPC señalado oficialmente por el Gobierno para el año 1.989 más dos puntos.

El concepto Primas en Pagas no sufrirá este incremento, pues ya queda fijada su cuantía para dicho período.

c) Revisión salarial para el 2º año de vigencia

Se garantiza el IPC real del año natural 1.989 más 1 punto. En el supuesto de efectuarse la revisión se aplicaría en la diferencia exacta que supere el porcentaje fijado el 1º de Junio de 1.989, tomando como base las tablas vigentes al 31 de mayo de 1.989, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial, Primas, Horas Extras, Exceso de Jornada, Pagas Extras, Plus de Asistencia, Antigüedad y Ayudas Sociales.

El concepto Primas en Pagas no sufrirá revisión.

d) Todo Convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

CAPITULO II

ARTICULO 4º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a las disposiciones de la Ordenanza Laboral de la Madera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ARTICULO 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION

a) Las condiciones que se pacten en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase, Usos y Costumbres o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

ARTICULO 6º.- GARANTIA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL

-La jornada se computará semanalmente.

-Las características propias del trabajo a desarrollar en "ALVAREZ FORESTAL, S.A.", hacen que con independencia del establecimiento del preceptivo Calendario Laboral y de la correspondiente determinación de la Jornada de Trabajo, cuyo cómputo semanal se establece en 40 horas efectivas, se fije el principio de valoración y cualificación del trabajo con arreglo al criterio de "unidad de obra", con preferencia al de "unidad de tiempo".

-A efectos indicativos, el horario es el que se señala a continuación:

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados</u>
Mañana	De 8 a 12 horas	De 8 a 10,30 horas
Tarde	De 14 a 17,30 "	Descanso

-Todo ello sin perjuicio de que por las condiciones especiales del trabajo, aludidas anteriormente y en relación con lo dispuesto en el Anexo II de este Convenio Colectivo, los conductores de camión, pala, oruga o cualquier otro vehículo para explotaciones forestales, podrán ser llamados para la realización de trabajos que constituyan exceso de jornada.

ARTICULO 8º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

- 23 días serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.
- 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 2 días que se fijan en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso se fijarán otras fechas.

Además de los 30 días, se considerará vacación a todos los efectos el día de Sábado Santo.

En relación a los 5 días del apartado b) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Promedio de Prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de Asistencia, según lo dispuesto en el artículo 22º.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta citado momento.

Se establece que los 30 días naturales de vacaciones contendrán 23 días laborables (incluido el Sábado Santo), más 4 sábados y 4 domingos. En todo caso, los festivos (no domingo), no computarán como vacaciones.

ARTICULO 9º.- ASCENSOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

- Los ascensos y la determinación y definición de las diversas categorías profesionales, se regirán con carácter general por las disposiciones contenidas en el Artículo 65 de la O.L. de la Madera.
- La Empresa publicará las categorías y puestos vacantes que decida cubrir en cualquier momento y que no sean de su libre asignación, según el Artículo 65 de la vigente O.L. de la Madera.

ARTICULO 10º.- INGRESOS EN LA EMPRESA

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

ARTICULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las normas legales vigentes.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

ARTICULO 12º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se establece un control laboral sobre la toxicidad y penosidad

de los trabajos realizados, estando a lo que dispone la Ordenanza de Seguridad e Higiene en esta materia y la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera en su capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículos 101, 102, 103 y 104.

Los complementos salariales que procedieran por estos conceptos, serán mejorados con cargo a la Empresa en un 20% por encima de lo que diga la Normativa Legal vigente.

ARTICULO 13º.- JUBILACION

A los trabajadores incursos en este artículo, se les abonará un premio extraordinario, según las siguientes condiciones:

- Para tener derecho al premio será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la Empresa.

- Escala reguladora:

A los 65 años se percibirán	85.000,- Pts.
A los 64 " " "	108.000,- "
A los 63 " " "	131.000,- "
A los 62 " " "	154.000,- "
A los 61 " " "	177.000,- "
A los 60 " " "	200.000,- "

- Todos aquellos trabajadores que tengan prestados 30 o más años de servicio en la Empresa, cualquiera que sea la edad de su jubilación, percibirán la cantidad máxima establecida en la tabla anterior.

columna del Anexo III por el número de años al servicio de la Empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

ARTICULO 15º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, garantizando dos días laborables, considerando el sábado como 1/2 día laborable.
- Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales. Por padre, madre o hermanos de uno u otro cónyuge: 2 días naturales. Nietos y abuelos de uno u otro cónyuge: 1 día natural. Estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

- Fallecimiento de cónyuge o hijos: 5 días laborables. Fallecimientos de padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. Fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.
- Traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.
- Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.
- En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.
- Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según dispone la legislación vigente.

- Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

- Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la Empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el Anexo nº I, más antigüedad en su caso.

ARTICULO 16º.- GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta.

La Empresa indicará los lugares de cada zona en que estén prestando servicios los conductores, donde se debe comer, debiendo éstos dar el conforme a la factura correspondiente de cada comida, la cual hará efectiva la Empresa directamente a la casa de comidas correspondiente.

En todo caso, el importe de la dieta completa y media dieta, no podrá exceder de:

Dieta Completa	2.095,- Ptas.
Media Dieta	1.048,- "

ARTICULO 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

- a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación.
- b) Su concesión será potestativa de la Empresa.

ARTICULO 18º.- NOMINAS Y ANTICIPOS

Nómina

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación de 48 horas.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 19º.- RETRIBUCIONES

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio, para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo 1 se acompaña al final del presente Convenio.

ARTICULO 20º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los 15 primeros días de los meses de Julio y Diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de Marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según Anexo nº I.
- Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo nº III.
- Primas en Pagas -para el personal obrero-, a razón de 4.500 Pts. para el 1º año de vigencia del Convenio y 5.000 Pts. para el 2º año de vigencia del Convenio.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonará estas gratificaciones en la forma proporcional que regula el artículo 110, de la Ordenanza Laboral de la Madera.

ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo IV del presente Convenio.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo IV con respecto al cálculo que establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que están debidamente compensadas por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

ARTICULO 22º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en 121,04 Ptas. por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo nº 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo nº 15 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo nº 17 del Convenio Colectivo.

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

Faltas de asistencia al trabajo:	Ptas.
1ª Falta en un período de 1 mes natural	2 x 121,04 = 242
2ª " " " " " " " " " "	4 x 121,04 = 484
3ª " " " " " " " " " "	8 x 121,04 = 968
4ª " " " " " " " " " "	15 x 121,04 = 1.816
5ª " " " " " " " " " "	Pérdida total

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 23º.- GARANTIAS SINDICALES

- a) La Empresa concederá a los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, 25 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, no incluyéndose en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- b) No obstante, un miembro del Comité podrá acumular su crédito de horas trimestralmente, de tal forma, que cada tres meses dispondrá de un total de hasta 75 horas. Para este miembro del Comité los períodos de cómputo se iniciarán los días 1 de los meses de Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo.
- c) Cuotas Sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquel instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales, se abonará a las Centrales correspondientes.
- d) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter anual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por cualquier causa durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica, cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Si en mérito de la reducción de absentismo, éste queda por debajo del 5,70% anual para todo el colectivo, se establece un premio por cada trabajador y año, de acuerdo con la tabla siguiente:

-Reducción del Índice General de Absentismo	5,70% a 4,70% = 300 Ptas./por cada décima
-Idem.	4,70% a 3,70% = 400 "
-Idem.	3,70% a 2,70% = 550 "

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma indivi-

dual y dentro de la segunda quincena de Junio de 1.989 y 1.990.

Los representantes sindicales revisarán los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como velarán por la reducción del absentismo.

Sólo tendrán derecho a percibir esta cantidad, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 5,70%. No obstante, los representantes sindicales con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

ARTICULO 24º.- SERVICIO MILITAR

A todo aquel trabajador que se encuentre incurso en este Artículo, se le aplicará lo dispuesto en la Normativa vigente.

ARTICULO 25º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de dos años. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, el derecho de excedencia será de uno a cinco años. Se establece que las peticiones en relación con este Artículo serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

En las excedencias para cargos políticos y sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

La Empresa garantiza el reingreso dentro de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

CAPITULO VI

BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

ARTICULO 26º.- PERSONAL ACCIDENTADO Y ENFERMO

1) Personal Accidentado

Para el personal que se halle en situación de I.L.T. derivada de accidente laboral, que no sea "IN ITINERE" y en los que se produzcan fracturas o pérdidas de masa carnal, la Empresa concederá lo siguiente:

a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el Salario Convenio más la Media de la prima obtenida en el mes natural anterior, plus de asistencia y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.

b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su Base Reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal Enfermo

a) A partir de los cuatro meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.

b) En las bajas por I.L.T. derivada de Enfermedad Común, la Empresa, siempre que el índice de absentismo del mes correspondiente sea igual o inferior al 2,70%, garantizará hasta el 75% de la Base Reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la empresa abonará los 4 primeros medios días, tomando como cálculo de los mismos la Base Reguladora que sirva para el cálculo de la I.L.T. correspondiente.

ARTICULO 27º.- AYUDAS SOCIALES

1) Préstamo Ayuda Vivienda

M.E.C.D. 2016

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

2) Ayuda Escolar, Subnormales y otras.

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta 98.566,- Ptas. Esta aportación será para la vigencia de este Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.- COMISION PARITARIA

A los efectos previstos en el Artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 6 miembros, 3 de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

SOCIAL

Moisés Roiz Caloca
José A. Herrero Sánchez
José M. Morán García

ECONOMICA

Jesús Jubete Capillas
Fidel López Mediavilla
José Antonio Oliva Gutiérrez

Tercera.- SOMETIMIENTO A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE

Ambas Comisiones Deliberadoras se someten voluntariamente a efectuar las correcciones que la Autoridad Laboral o Gobierno pudieran señalar para la homologación de este Convenio.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora, en Santander a 17 de Octubre de 1.988.

PRIMA INDIRECTA

Para todos aquellos trabajadores que no estén a Prima Directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de Prima la cantidad de 62,64 Ptas/hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el Jefe Inmediato Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 62,64 Ptas., le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad.
- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza.

COMISION DE VIGILANCIA

Se creará una Comisión de Vigilancia con la misión de entender de todos los problemas que surjan de la aplicación, tanto de la Prima Indirecta como de los importes por estéreos transportados en concepto de exceso de jornada de trabajo.

Estará constituido por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Un miembro de los delegados de personal, elegido entre dos designados por éste.
- c) El Jefe de Servicio en que esté encuadrado el puesto de trabajo.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

de la jornada, tanto en la ordinaria como en el exceso de la misma, según regulan los textos legales citados, se pacta la obligatoriedad de las tareas que constituyen exceso de jornada, cuando sean necesarias y requerida su realización por parte de la Empresa.

En atención a lo anteriormente expuesto para los conductores de camión, pala, oruga u otro vehículo para explotaciones forestales -quienes en contrapartida son retribuidos con arreglo al complemento que por exceso de jornada se establece en este Anexo II-, el complemento por dicho exceso de jornada se hará depender para su percibo de la realización de todas las tareas encomendadas por la Empresa en el curso del mes de su devengo. La negativa a efectuar un trabajo que conlleve exceso de jornada, dará derecho a ALVAREZ FORESTAL, S.A. a retirar en ese mes los porcentajes del complemento que se indican abajo, sin perjuicio de las facultades disciplinarias que correspondan a la Empresa, dimanantes de la citada actitud de desobediencia.

	Pérdida
Por 1 día que no se realice el exceso de jornada ...	7%
Por 2 " " " " " " " " " " " " ...	14%
Por 3 " " " " " " " " " " " " ...	21%
Por 4 " " " " " " " " " " " " ...	28%
Por 5 " " " " " " " " " " " " ...	35%
Por 6 días o más	100%

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Categorías Profesionales	Salario Convenio
	<u>Mensual</u>
<u>Administrativos</u>	
Jefe Administrativo 1ª	87.540,-
Jefe Administrativo 2ª	84.415,-
Oficial Administrativo 1ª	81.908,-
Oficial Administrativo 2ª	77.148,-
Auxiliar Administrativo	72.701,-
Aspirante 17 años	58.491,-
Aspirante 16 años	57.966,-
Subalterno	71.217,-
	<u>Diario</u>
<u>Personal Obrero</u>	
Encargado	2.544,27
Oficial de 1ª	2.477,94
Oficial de 2ª	2.443,63
Ayudante	2.358,92
Peón Especializado	2.338,99
Peón Fijo	2.324,22
Peón Eventual (1)	2.358,92
Aprendiz 2º año	1.933,01
Aprendiz 1º año	1.887,93

El salario base para todos los efectos será el que contempla la O.M. de 26-10-73 (B.O.E. del 16-11)

(1) De la cantidad señalada (2.358,92 Ptas.), corresponden 1.887,13 a Salario Convenio y 471,79 Ptas. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANEXO II

Se establece, de acuerdo con el Artículo 7º del presente Convenio Colectivo, para las categorías de conductor de camión, pala u oruga, las cantidades siguientes en concepto de Exceso de Jornada de Trabajo:

	Mes completo trabajado
Complemento por exceso de jornada	11.716,- Ptas.

La retribución propia de las tareas realizadas por el personal se miden por "unidad de obra", tanto las de carácter ordinario como las que impliquen un exceso de la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 7ª del presente Convenio Colectivo, en donde queda establecida la jornada laboral en cómputo semanal de 40 horas, así como que la proyección

ANEXO III

ANTIGÜEDAD

Categorías Profesionales	Importe 1% de Antigüedad
	<u>Mensual</u>
<u>Administrativos</u>	
Jefe Administrativo 1ª	503,-
" " 2ª	474,-
Oficial Administrativo 1ª	446,-
" " 2ª	395,-
Auxiliar Administrativo	349,-
Aspirante 17 años	200,-
Aspirante 16 años	196,-
Subalterno	333,-
	<u>Diario</u>
<u>Personal Obrero</u>	
Encargado	12,88
Oficial de 1ª	12,26
Oficial de 2ª	11,89
Ayudante	11,00
Peón Especializado	10,82
Peón Fijo	10,64
Peón Eventual	10,45
Aprendiz 2º año	6,53
Aprendiz 1º año	6,05

ANEXO IV

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías Profesionales	Sin antigüedad y nocturnidad	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
Jefe Administrativo	829,28	837,38		
Oficial " 1ª	749,48	756,63		
" " 2ª	682,07	688,40		
Auxiliar "	619,01	624,58		
Aspirante 17 años	417,69	420,81		
" 16 "	410,20	413,30		

ANEXO IV

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías Profesionales	Sin antigüedad y nocturnidad	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
Subalterno	597,91	603,05		
Encargado	671,71	677,91	693,48	699,74
Oficial de 1ª	644,24	650,12	664,92	670,83
" " 2ª	629,64	635,42	649,76	655,55
Ayudante	593,76	599,08	612,37	617,67
Peón Especializado	585,32	590,57	603,57	608,82
Peón Fijo	579,24	584,39	597,27	602,37
Peón Eventual	571,60	576,61	589,30	594,34
Aprendiz 2º año	413,44	416,59		
Aprendiz 1º año	394,55	397,24		

ANEXO V

IMPORTE POR ESTEREO TRANSPORTADOS EN CONCEPTO DE EXCESO DE JORNADA DE TRABAJO:

Camiones GMC

-Importe estéreo transportado monte a Parque:	31,98 Ptas.
- " " " a fábrica SNIACE:	39,77 "
- " " " Parque a Fábrica:	7,82 "
-Otros transportes realizados - Precios Tm.:	7,82 "

Camiones REO

-Importe estéreo transportado monte a Parque:	26,01 Ptas.
- " " " parque a Fábrica SNIACE:	32,45 "
- " " " " " Fábrica:	6,46 "
-Otros transportes realizados - Precios Tm.:	6,46 "
-Traslado de pala precio por cada viaje:	127,56 "
-Traslado de pala que no sea la suya habitual (1) (precio por cada viaje)	534,- "

Camiones TMV

-Importe estéreo transportado monte a parque:	19,77 Ptas.
- " " " " a fábrica SNIACE	24,65 "
- " " " de parque a " "	4,74 "
-Otros transportes realizados - Precio Tm.:	4,74 "

Pala sobre GMC

En Parque:	
-Cargue de camión	7,61 Ptas.
-Apile en parque	5,60 "

En Monte:	
-Carga de camión	11,46 Ptas.

Pala sobre Oruga

En Parque:	
-Cargue sobre camión	7,61 Ptas.
-Apile en parque	5,60 "

En Monte:	
-Cargue de camión	13,19 Ptas.
-Hora efectiva trabajada haciendo pista	104,87 "

Cablear con Winch

-Hora efectiva trabajada con el mismo	104,87 Ptas.
---------------------------------------	--------------

(1) Cuando se dé este caso, el conductor deberá detallarlo en el Parte Diario de Trabajo, en caso contrario no percibirá este importe.

ANEXO VI

TRABAJOS ORDINARIOS EN SABADO POR LA MAÑANA

Quando un sábado se trabaje hasta las 12 h. y 20 minutos y no se continúe por la tarde, los precios por estereo serán los que figuran en el Anexo V.

Así mismo, y en orden a regular los horarios de salida del trabajo en las mañanas de los sábados, se acuerda como sigue:

1º.- Si el centro de trabajo dista menos de 60 km. del domicilio social de la Empresa, se abandonará el trabajo a las 12 horas y 20 minutos.

2º.- Personal realizando trabajos fuera de Torrelavega.

Aquellos trabajadores que tengan su centro de trabajo a más de 60 y menos de 100 Km. del domicilio social de la Empresa o de su domicilio particular, tomando siempre la distancia más corta, tendrán derecho a abandonar su trabajo a las 11 horas y 20 minutos.

3º.- En el supuesto de que la distancia establecida en el número anterior fuese superior a 100 kms., el trabajador acreditará el derecho a percibir 897,- Ptas. ese sábado.

4º.- Para las campañas de 1.988 y 1.989, que corresponden a los 2 años de vigencia de este Convenio, se fijan como sábados ordinarios de trabajo los que siguen:

1.988= 21 Sábados, de 7 de Mayo a 24 Septiembre -inclusives-
1.989= 18 Sábados, de 27 " a 23 " "

El resto de los sábados de cada año serán de descanso (incluidos los 4 de vacaciones).

Si se trabajara en estos sábados de descanso, a requerimiento de la Empresa, serán retribuidos según los precios previstos para los sábados-tarde en el Anexo VII del Convenio Colectivo.

ANEXO VI -2

TRABAJOS EXCEPCIONALES EN SABADO POR LA TARDE

En el supuesto de trabajar el sábado por la tarde, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estereo que se indican a continuación.

Para acreditar el derecho a la percepción de estos precios en lugar de los indicados en el citado Anexo V, será preciso no abandonar el trabajo antes de las 19 horas -si se está a más de 60 kms. del domicilio social de la Empresa- o antes de las 20 horas si se está a menos de 60 km. de aquel.

Los precios expuestos en este Anexo se aplicarán a los trabajos realizados a partir de las 12 horas y 20 minutos del sábado. A tal fin, se garantiza la cantidad de 2.983,- Ptas. en el caso de sobrevenir una avería al camión, llueva o cualquier otra razón de fuerza mayor que no permita la conclusión del trabajo emprendido esa tarde, obligando los impondables a permanecer incluso en el garaje de esta Sociedad.

Camiones GMC

-Importe estéreo transportado monte a parque:	138,59 Ptas.
---	--------------

Camiones REO

-Importe estéreo transportado monte a parque	101,54 Ptas.
--	--------------

Camiones TMV

Importe estéreo transportado monte a parque	82,21 Ptas.
---	-------------

Pala sobre GMC

En Parque:	
-Carga de camión	38,87 Ptas.
-Apile en parque	31,65 "

En Monte:	
-Carga de camión	47,72 Ptas.

Pala sobre Oruga

En parque:

-Carga de camión	38,86 Pts.
-Apile en parque	31,65 "

En monte:

-Carga de camión	47,72 Pts.
-Hora efectiva trabajada haciendo pista	671,- Pts.

Cablear con Winch

-Hora efectiva trabajada en el mismo	671,- Pts.
--	------------

ANEXO VII

TRABAJOS EXCEPCIONALES EN DOMINGO O FESTIVOS

En el supuesto de trabajar en domingo o festivo, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estéreo que se indican a continuación, bien entendido que en estos importes están comprendidos los precios del Anexo V.

Camiones GMC

-Importe por estéreo transportado de monte a parque: 158,87 Pts.

Camiones REO

-Importe por est. transportado de monte a parque 115,62 "

Camiones TMV

-Importe por est. transportado de monte a parque 94,29 "

Pala sobre GMC

En parque:

-Apile en parque	34,83 "
-Carga de camión	43,73 "

En monte:

-Carga de camión	53,69 "
------------------------	---------

Pala sobre oruga

En parque:

-Apile en parque	34,83 Pts.
------------------------	------------

En monte:

-Cargue de camión	53,69 "
-------------------------	---------

MEDIR MADERA SOBRE CAMION

Cada conductor de camión queda obligado a medir y controlar la madera que transporta, de acuerdo con las instrucciones que reciba de su inmediato superior, por lo que percibirá la cantidad de 1,96 Ptas. por estéreo medido.

ANEXO VII -2-

Para el debido cumplimiento de lo anterior, cada conductor cuando cargue, anotará en los impresos editados al efecto, los datos especificados en el mismo, con el fin de poder informar debidamente a su Jefe Inmediato Superior en el momento de ser requerido para ello.

ANEXO VIII

GASTOS PARTICULARES

El personal que permanezca 7 o más días seguidos fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 351,- Pts. diarias, en concepto de compensación de gastos particulares, con independencia de los gastos por dietas que ocasionen estos desplazamientos, regulados en el Artículo 16º del presente Convenio Colectivo.

Observaciones:

- 1.- Tendrán derecho a la percepción de las 351,- Ptas. los conductores de camión, pala u oruga, que en el período de los 7 o más días seguidos fuera de su domicilio, tengan una interrupción como consecuencia de avería y deban trasladar el vehículo para su reparación a Torrelavega y continuar después de la misma en el lugar de trabajo.
- 2.- En el supuesto de haber 1 o más fiestas entre semana, éstas computarán como fuera de su domicilio a los efectos anteriores, si bien no se percibirá la cantidad citada si no se trabaja en estos días festivos.

Como complemento a la Asistencia Sanitaria que presta la Seguridad Social, el personal de La Lactaria Montañesa SAM, S.A., tendrá derecho a evacuar consulta gratuita con un especialista de pulmón y corazón designado por la Empresa. Esta mejora podrá hacerse extensiva a los familiares directos de cada trabajador y que convivan en su domicilio, corriendo en este caso de cuenta del mismo el veinticinco por ciento de los honorarios del especialista.

Artículo 49º - CAFETERIA

Como mejora para los trabajadores, existe un servicio de cafetería con concesión subvencionada y control de precios a cargo de la Empresa.

Artículo 50º - ECONOMATO

La Empresa ha concertado con una entidad especializada la asociación de todos sus empleados, entregando a cada uno de ellos tarjeta individual, para beneficiarse de los precios proporcionados por esta asociación, supliendo así los posibles beneficios de un economato laboral.

Artículo 51º - AYUDA ESCOLAR

Todos los empleados con hijos en edades comprendidas entre los cinco y diecisiete años, ambos inclusivos, cobrarán ochocientas cuarenta y cinco pesetas (845) por hijo durante los diez meses escolares, siempre que se justifique documentalmente la escolaridad.

CAPITULO VII - REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52º - PARTICIPACION

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 53 - COMITE DE EMPRESA

1. Definición.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses.

2. Competencias.

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

2.2. Conocer el Balance, la Cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización o control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

2.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por falta muy grave.

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

2.8. Ejercer una labor.

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo. Así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y organismos o tribunales competentes.

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

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

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

2.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados anteriormente, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

Artículo 54º - SECCIONES SINDICALES

El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la empresa se ajustará a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 11/85, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical, con la única salvedad de que la escala determinante del número de Delegados se iniciará con los 200 trabajadores. Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores, siempre que dichos órganos admitan previamente su presencia.
- Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso, se efectuará durante todo el año natural y con la única excepción de que durante el mismo se produzca la baja del afiliado en su Sindicato.
- Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslado de instalaciones de la Empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité. Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma Central Sindical en la Planta a que pertenece, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas. Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

f) No obstante no constituirse Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo de menos de 200 trabajadores, la Empresa, cuando los Sindicatos acrediten afiliación, procederá al descuento de la Cuota Sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del Trabajador afiliado y orevis conformidad, siempre, de éste.

CAPITULO VIII - NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 55º - COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Serán funciones de dicho Comité la de promover en el seno de la Empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantos otros le sean encomendados por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Artículo 56º - SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

La Lactaria Montañesa SAM, S.A. dispone de Servicio Médico compuesto por un Médico y un Ayudante Técnico Sanitario, ambos diplomados por la Escuela de Medicina del Trabajo.

Artículo 57º - HIGIENE EN LAS SECCIONES PRODUCTIVAS Y DE DISTRIBUCION

Dado que para conseguir la máxima calidad en los productos terminados que lleguen al consumidor es preciso establecer unas óptimas condiciones higiénicas de manipulación y distribución, en las secciones productivas y por el personal de reparto de La Lactaria Montañesa SAM, S.A. se practicarán con rigor las siguientes normas:

- El personal que esté en contacto directo con el producto, en cualquiera de sus fases, deberá poseer Carnet de Manipulador de Alimentos.
- Cada operario cuidará al máximo su higiene corporal en general, y manos, uñas y pelo en particular.
- Llevará en perfecto estado de limpieza las prendas de reglamento que le sean entregadas (buzos, chaquetas, gorros botas).
- Los repartidores de productos cuidarán con especial esmero su presentación.

Artículo 58º - PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCION

Se facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales prendas de color que se estime más apropiado a las labores a realizar. En instalaciones o locales peligrosos, estas prendas serán de protección.

Asimismo, proporcionará la Empresa calzado idóneo a aquellos trabajadores que habitualmente tengan que trabajar en departamentos o situaciones que, por su humedad u otras causas similares, requieran protección.

Todas las prendas indicadas solo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo, a cuyo término los usuarios de las mismas deberán dejarlas en los servicios de vestuario.

Artículo 59º - FACULTADES DISCIPLINARIAS

Las facultades disciplinarias de la Dirección, junto con las facultades organizativas, constituyen la manifestación del poder de Dirección, el cual solamente se ve limitado por las normas laborales, el contrato individual de trabajo

y la buena fe (Estaturo de los Trabajadores, Art. 20.2/ El trabajador y el Empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe).

La Dirección materializa estas facultades disciplinarias ejerciendo funciones de control, sancionadoras y de recompensa.

Artículo 60º - FUNCIONES DE CONTROL

1. La Dirección 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 adpción y aplicación la consideración debida de su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

2. La Empresa, y a través de sus Servicios Médicos podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

3. Cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores, se podrán realizar registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 61º - FUNCIONES SANCIONADORAS

La Dirección puede imponer sanciones a los trabajadores, dentro de los límites legales, siendo preciso encuadrar la conducta sancionable entre las clasificadas como faltas en el punto número 1, o en el Estatuto de los Trabajadores. En el punto número 2 se adecúan las sanciones a la gravedad de la falta.

1. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

1.1. Serán faltas leves.

- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes.
- La desobediencia o falta de consideración leve a un superior.
- Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo
- No poner inmediatamente en conocimiento de su jefe, a través del conducto más apropiado, una ausencia, sea cual fuera la causa y tenga o no justificación.
- No enviar al Departamento de Personal, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a causar baja, el parte correspondiente.
- No entregar en el Departamento correspondiente el vale de solicitud de permiso o vacaciones, antes de su disfrute.
- El abandono de su trabajo sin permiso durante breve espacio de tiempo.
- No comunicar en el momento que se produzca los cambios en la situación personal o familiar.

1.2. Serán faltas graves:

- La desobediencia o falta de consideración grave a un superior.
- La falta no justificada de asistencia al trabajo.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control (marcaje) por él.
- Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.
- Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdida de materia prima, superiores a lo