



Boletín Oficial de Cantabria

Año LIV

Jueves, 23 de agosto de 1990. — Número 169 Página 2.369

SUMARIO

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

- 3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.— Expediente para la construcción de vivienda en suelo no urbanizable de Liaño (Villaescusa) 2.370

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

- Comandancia Militar de Marina de Santander.— Expediente administrativo número 93/90 2.370
- Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria 1990-91 2.370
- Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo para la empresa «La Lactaria Montañesa Sam, Sociedad Anónima» 2.388

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santander.— Expedientes números 616/88 y 295/90 2.399
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Torrelavega.— Expediente número 123/88 2.400

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Antonio Alejandro Vega Luis, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Liaño (Villaescusa).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8.ª planta).

Santander, 11 de julio de 1990.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

90/36089

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

COMANDANCIA MILITAR DE MARINA DE SANTANDER

EDICTO

Don Miguel Soria Carreras, teniente de navío de la Reserva Naval Activa, instructor del expediente administrativo número 93/90, instruido por la pérdida de la libreta de inscripción marítima, perteneciente a don Ángel Díaz Pérez, inscrito al folio número 621/61, por el Distrito Marítimo de Santander,

Hago saber: Que el citado documento ha sido declarado nulo y sin valor por Resolución dictada por el ilustrísimo señor C. N., comandante militar de Marina de Santander de fecha 1 de agosto de 1990, incurriendo en responsabilidad aquel que, poseyéndolo, no haga entrega del mismo a la autoridad de Marina.

En Santander a 8 de agosto de 1990.—El teniente de navío, instructor, Miguel Soria Carreras.

90/38617

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. 1990-1991

INDICE SISTEMÁTICO

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION

- Artículo 1. Ambito funcional
- Artículo 2. Ambito personal

- Artículo 3. Ambito territorial
- Artículo 4. Ambito temporal
- Artículo 5. Denuncia
- Artículo 6. Condiciones personales más beneficiosas

CAPITULO II. RETRIBUCIONES

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

CAPITULO III. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

- Artículo 17. Plus de distancia
- Artículo 18. Viajes y dietas

CAPITULO IV. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 19. Jornada laboral
- Artículo 20. Vacaciones
- Artículo 21. Licencias retribuidas
- Artículo 22. Permisos sin retribución
- Artículo 23. Excedencias
- Artículo 24. Ausencia por cumplimiento del servicio militar o social sustitutorio

CAPITULO V. CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

- Artículo 25. Contratación laboral
- Artículo 26. Nuevas contrataciones
- Artículo 27. Formación Profesional
- Artículo 28. Regulación del aprendizaje
- Artículo 29. Ascenso del aprendiz a la categoría de Oficial de 3.ª
- Artículo 30. Inexistencia a vacante

CAPITULO VI. GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 31. Principios básicos de las relaciones con los sindicatos
- Artículo 32. Secciones sindicales
- Artículo 33. Descuento de cuota sindical
- Artículo 34. Asamblea de trabajadores
- Artículo 35. Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa
- Artículo 36. Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales
- Artículo 37. Jubilación
- Artículo 38. Jubilación especial a los 64 años
- Artículo 39. Indemnización por jubilación del empresario
- Artículo 40. Trabajo en pantallas
- Artículo 41. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral
- Artículo 42. Disminuidos físicos y psíquicos
- Artículo 43. Prendas de trabajo y protección
- Artículo 44. Recibo de salario
- Artículo 45. Recibo de finiquito
- Artículo 46. Quebranto de moneda
- Artículo 47. Desgaste de herramientas
- Artículo 48. Comisión Mixta
- Artículo 49. Normas supletorias

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera. Fomento del empleo
- Segunda. Pluriempleo
- Tercera. Regulación de las horas extraordinarias
- Cuarta. Expediente de regulación de empleo
- Quinta. Productividad
- Sexta. Pago de atrasos

ANEXO NUMERO 1

- Capitulo I. Organización del trabajo
- Capitulo II. Aprendizaje y Formación Profesional
- Capitulo III. Jornada, descansos, licencias y excedencias
- Capitulo IV. Conceptos retributivos
- Capitulo V. Seguridad e Higiene en el trabajo
- Capitulo VI. Premios, faltas y sanciones
- Capitulo VII. Disposiciones transitorias

ANEXO NUMERO 2

- Tablas retributivas año 1990
- Valor horas extraordinarias año 1990

ANEXO NUMERO 3

- Clasificación profesional

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1 — AMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales de:

- A) Todas las empresas o centros de trabajo de la Región dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación en sus diversos aspectos como aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación incluidas en dicha rama.
- B) Todas las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos y boterío, así como las dedicadas a mecánica y óptica de precisión y a los trabajos de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de Ferrocarriles y recuperación de residuos sólidos metálicos.

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a todas las empresas y trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores.

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

El número 7 de la Orden de 18 de Mayo de 1973, referente a salidas, viajes y dietas, queda regulado por los artículos 17 y 18 del presente Convenio Colectivo y sólo podrán modificarse las retribuciones aquí pactadas por otras nuevas que superen las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirán las fijadas en el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Quedan excluidas del presente Convenio las empresas que tengan concertado Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas consideradas globalmente superiores o iguales a las del presente Convenio.

Igualmente, no les afectará a las empresas que concierten en el futuro un Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores y siempre que sus condiciones sean superiores a las del presente Convenio. Estas empresas, durante el tiempo de vigencia de su Convenio y siempre que este tiempo no sea superior al del regional, no quedarán afectadas por ningún otro Convenio posterior. Ninguna empresa podrá pactar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2 — AMBITO PERSONAL

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las em-

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

Artículo 3 — AMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 4 — AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1990, manteniendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Artículo 5 — DENUNCIA

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

Artículo 6 — 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».

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 7 — SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio serán, para el primer año de vigencia de este Convenio (período comprendido desde el 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1990), los resultantes de incrementar a las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1989, con la inclusión de la revisión efectuada, un 8,4 %.

Las tablas vigentes para este primer período se detallan en el Anexo N.º 2 de este Convenio.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio (período comprendido desde el 1 de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1991) los salarios y sueldos afectados por este Convenio serán los resultantes de aplicar a las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1990, una vez incluida la revisión, si procede, un incremento de dos puntos sobre el IPC resultante al 31 de Diciembre de 1990.

Artículo 8 — REVISION

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 1990 una subida superior al 6,7, se efectuará una revisión salarial para el primer período de vigencia de este Convenio tan pronto se constate dicha

circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1990.

Si durante el segundo período de vigencia de este Convenio el IPC registrara una cifra superior al IPC resultante al 31 de Diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1991.

Las revisiones salariales producidas durante la vigencia de este Convenio servirán como base de cálculo para los incrementos salariales de períodos sucesivos.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada uno de los dos períodos de vigencia de este Convenio.

Artículo 9 — PLUS DE CONVENIO

Se establece un Plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo. La cuantía de este Plus será para cada categoría la reflejada en el Anexo N.º 2 del presente Convenio.

En el supuesto de que alguna empresa no trabajara el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

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

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

Artículo 10 — ANTIGÜEDAD

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

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, el período de Servicio Militar o Social Sustitutorio, las suspensiones temporales de contrato de trabajo y el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

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

**Artículo 11 — COMPLEMENTOS
POR TRABAJOS TOXICOS,
PENOSOS Y PELIGROSOS**

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

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

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

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, 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 3 causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas.

— Cuando se den dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 5 % sobre el salario base del Oficial de 1.ª

— Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 10 % sobre el salario base del Oficial de 1.ª

**Artículo 12 — GRATIFICACIONES
EXTRAORDINARIAS**

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

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

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

**Artículo 13 — GRATIFICACION ESPECIAL
DE VACACIONES**

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

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

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

En el supuesto de que no se prorratee, esta gratificación se abonará en su totalidad coin-

ciendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se abonará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 14 — HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada Anual}} + 75 \%$$

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

En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

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

Artículo 15 — COMPLEMENTO EN I.L.T.

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio garantizarán a sus tra-

bajadores un 25 % hasta alcanzar el 100 % del Salario, Plus Convenio y antigüedad en caso de accidente de trabajo a partir del sexto día y con arreglo al siguiente máximo de días: Para el primer año de vigencia, un máximo de cinco meses contados desde el primer día de baja; para el segundo año, un máximo de doce meses; a partir del tercer año, un máximo de quince meses, y a partir del cuarto año, dieciocho meses. A partir del noagésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente los incentivos a la producción. Para la mencionada garantía del 100 % se utilizará la prestación que por el concepto de prorrata de pagas extraordinarias se perciba de la entidad pagadora.

Las partes firmantes del presente Convenio aceptan y admiten que se extienda la aplicación de este nuevo concepto sin otras modificaciones a lo largo del periodo descrito de cuatro años. Para el supuesto de hospitalización, en todo caso el porcentaje se aplicará siempre desde el primer día. Será facultad del empresario y obligación del trabajador, si así lo decide aquél, someterse al reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Conforme a lo establecido, el complemento de ILT en caso de accidente se pagará siempre a partir del sexto día inclusive.

Se exceptúa la hospitalización, en cuyo caso lo será a partir del primer día.

A los efectos de este artículo, 1990 se entiende como segundo año de aplicación.

Artículo 16 — FORMA DE PAGO

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

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquéllos excedan del 90 % del importe de éste.

CAPITULO III

**PLUS DE DISTANCIA, VIAJES
Y DIETAS**

Artículo 17 — PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas; éstas serán la Orden de 10/2/58 (BOE 17/2/58) y la Orden 4/6/58 (BOE 14/6/58).

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 13 pesetas para el primer periodo de vigencia de este Convenio.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio, el plus de distancia se incrementará en un porcentaje análogo al correspondiente a salarios y sueldos.

Artículo 18 — VIAJES Y DIETAS

El importe de las dietas para el primer período de vigencia de este Convenio será el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los tres primeros días: 3.206 pesetas.
- Cuando el desplazamiento sea superior a tres días, la dieta a partir del cuarto día será de 2.874 pesetas.
- La media dieta será de 863 pesetas.

Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente, utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 22 pesetas/kilómetro durante el primer período de vigencia del Convenio.

Para el segundo período de vigencia del Convenio estas cantidades se verán incrementadas con un porcentaje análogo al pactado para salarios y sueldos.

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

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

Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 100 % del valor prorrateado de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral se considerará como trabajo a todos los efectos.

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

CAPITULO IV**JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 19 — JORNADA LABORAL**

La Jornada Laboral para el período de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

- Jornada Laboral de 1.799 horas para el período comprendido entre el 1 de Enero de 1990 a 31 de Diciembre de 1990.
- Jornada Laboral de 1.790 horas para el período comprendido entre el 1 de Enero de 1991 a 31 de Diciembre de 1991.

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

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

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

Artículo 20 — VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborables.

A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables todos los sábados, a excepción de aquellos que, por norma, vengán señalados como festivos.

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

El período vacacional se fijará anualmente con dos meses de antelación, como mínimo, al período de disfrute de las mismas.

Artículo 21 — LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge.
- Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- Un día por traslado de domicilio.

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

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

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

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

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

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

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones.

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

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

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

Todas las retribuciones de este artículo serán abonadas a razón de Salario Base, Plus de Convenio y antigüedad.

Artículo 22 — 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 podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- Empresas hasta 20 trabajadores: Un trabajador.
- Empresas de 20 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

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

Artículo 23 — EXCEDENCIAS

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

Este derecho 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 el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

Art. 24 — AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO

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

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

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

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

CAPITULO V

CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 25 — CONTRATACION LABORAL

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

Art. 26 — NUEVAS CONTRATACIONES

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

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

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

Art. 27 — FORMACION PROFESIONAL

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

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

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

Art. 28 — REGULACION DEL APRENDIZAJE

Con independencia de lo previsto en el artículo 25 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 3.ª se efectuará de acuerdo con las condiciones que especifiquen los artículos 29 y 30 siguientes.

Art. 29 — ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORIA DE OFICIAL DE 3.ª

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

—Un Presidente, que será necesariamente un Maestro o Jefe de Taller, y que será designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, y, en defecto de estos últimos, el Sindicato más representativo de la empre-

sa. En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado Provincial de Trabajo. —Un vocal por la Dirección de la Empresa y otro por el Comité o Delegados de Personal o por el Sindicato más representativo.

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

Artículo 30 — INEXISTENCIA A VACANTE

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

CAPITULO VI

GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31 — PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

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

La Agrupación Empresarial del Metal PYME admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el Convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores 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 Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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 perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25

trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 32 — SECCIONES SINDICALES

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

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

Artículo 33 — DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o que ingrese en cuenta, que le será notificado previamente.

Art. 34 — ASAMBLEA DE TRABAJADORES

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

- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 20 % de la plantilla de los trabajadores.
- La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.
- La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Art. 35 — COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

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

- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evo-

lución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
 - 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 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.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos 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 materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- 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 Convenio Colectivo.

- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en 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 reconocidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce el Comité de Empresa o Delegados de Personal, 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 o Delegados del Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo aun después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla 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 dispongan los Convenios Colectivos, 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 o restantes Delegados de Personal.
- B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, 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 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 de Empresa o Delegados de Personal, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación 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 trabajadores . 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores . 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores . 35 horas
- De 751 en adelante 40 horas

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

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 comuniqué a la empresa en que los mismos presten sus servicios con una antelación de, al menos, 48 horas.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho, además, a la concesión de permisos retribuidos para el ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por el Convenio, en los siguientes términos:

- Libertad de horas a partir del quince de Noviembre y hasta el inicio de las negociaciones.
- Una vez iniciadas las negociaciones, los miembros de la mesa negociadora podrán disponer de la jornada en la que se celebre la reunión de la mesa negociadora, más cuatro horas adicionales disponibles el día anterior o posterior a la reunión. Dispondrán, asimismo, de la jornada correspondiente a los días en que se celebren Asambleas Generales de Trabajadores. El crédito horario correspondiente a la jornada de reunión de la mesa negociadora, y el correspondiente a la jornada en que se celebre Asamblea General de Trabajadores podrán ser acumuladas para su disfrute durante el mes siguiente a la firma del preacuerdo, con el objeto de difundir entre los trabajadores el acuerdo firmado. Dicho crédito no consumido podrá ser utilizado por otros miembros de la mesa que pertenezcan a la misma central sindical, previa comunicación a las empresas afectadas.

A los efectos de este artículo se entenderán iniciadas las negociaciones en el momento en que se constituya la mesa negociadora.

La representación social en la negociación de este Convenio estará integrada por doce miembros.

En ningún caso las centrales sindicales podrán designar para formar parte de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos a más de un representante sindical por empresa.

El calendario de reuniones para sucesivas negociaciones de este Convenio queda establecido en dos reuniones semanales.

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 en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

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

Art. 36 — ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

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

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

Art. 37 — JUBILACION

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

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

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

- 60 años: 6 mensualidades de salario real.
- 61 años: 5 mensualidades de salario real.
- 62 años: 4 mensualidades de salario real.
- 63 años: 3 mensualidades de salario real.
- 64 años: 2 mensualidades de salario real.

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

Art. 38 — JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo que, previo y mutuo acuerdo entre cada empresa y el

trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100 % de los derechos y simultánea contratación, mediante contratos de análoga naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de Octubre.

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

Art. 39 — INDEMNIZACION POR JUBILACION DEL EMPRESARIO

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

Art. 40 — TRABAJO EN PANTALLAS

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

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

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

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

Art. 41 — HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

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

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

Art. 42 — DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional,

un trabajador resulta con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

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

Art. 43 — PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCION

Las empresas entregarán al personal obrero, al ingreso en la empresa, un total de dos buzos de trabajo por cada período de vigencia del Convenio, salvo en contrataciones de ámbito temporal inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.

Se entregarán también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

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

Art. 44 — RECIBO DE SALARIOS

Las empresas utilizarán necesariamente para el pago de los salarios de sus trabajadores el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Art. 45 — RECIBO DE FINIQUITO

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

Art. 46 — QUEBRANTO DE MONEDA

El personal de la empresa que realice pagos o cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por mil de las cantidades que se satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 844 pesetas por este concepto para el primer período de vigencia de este Convenio.

Esta cantidad se verá incrementada en un porcentaje análogo al aplicable a sueldos y salarios para el segundo período de vigencia del Convenio.

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

Art. 47 — DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Los trabajadores que, con autorización de la dirección de la empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de su propiedad, percibirán, en concepto de desgaste de herramientas, las indemnizaciones semanales siguientes durante el primer período de vigencia de este Convenio:

A) Oficiales de los grupos de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas, tallistas: 236 pesetas.

Aspirantes, aprendices y pinches: 200 pesetas.

B) Oficiales de los demás oficios profesionales, así como especialistas: 216 pesetas.

Aspirantes, aprendices y pinches: 200 pesetas.

Para el segundo período de vigencia de este Convenio, estas cantidades se verán incrementadas en el porcentaje que se establezca para sueldos y salarios.

Art. 48 — COMISION MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de interpretación de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley 8/80, 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 organización empresarial y otros cuatro en representación de las Centrales Sindicales firmantes en este Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

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

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las mencionadas Centrales Sindicales o la Agrupación Empresarial del Metal PYME.

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

Artículo 49 — NORMAS SUPLETORIAS

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. FOMENTO DE EMPLEO

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

Segunda. PLURIEMPLEO

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

Tercera. REGULACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias quedarán suprimidas durante la vigencia del presente Convenio, salvo las que se trabajen en los casos

y por las circunstancias previstas en el artículo 14 de este Convenio.

De acuerdo con lo señalado en el citado artículo 14, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Cuarta. EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

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

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

- Revisar los que no se respeten o se trabajen en horas extraordinarias.
- Que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirán las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la Autoridad Laboral.

Quinta. PRODUCTIVIDAD

Ambas partes, conscientes de que las medidas de fomento de empleo han de venir acompañadas simultáneamente con una mejora general de la eficacia del sistema productivo, recomiendan a empresarios y trabajadores en la esfera de sus respectivas posibilidades potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Sexta. PAGO DE ATRASOS

Las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos por la aplicación de este Convenio serán satisfechas por las empresas afectadas como máximo 30 días después de la firma del presente Convenio.

ANEXO I

CAPITULO I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 1 — PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Anexo y a la legislación vigen-

re, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

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

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

Artículo 2 — ETAPAS DE ORGANIZACION

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

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

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

Artículo 3 — RACIONALIZACION DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 4 — SIMPLIFICACION DEL TRABAJO

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

Artículo 5 — ANALISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCION

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

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

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

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

Artículo 6

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

En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto en este Anexo.

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

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

Artículo 7

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

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

Artículo 8

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo

con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

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

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

1. Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Comité o Delegado de Personal en su caso.
2. Toda reducción de plantilla que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 9 — ANALISIS, VALORACION Y CLASIFICACION DE TAREAS

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

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

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

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Art. 10 — ADAPTACION DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal donde aquél no exista, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de

organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 20 de este Anexo.

Art. 11 — CLASIFICACION PROFESIONAL

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

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

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

Por otra parte, las empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de este Anexo.

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

Artículo 12 — SELECCION E INGRESOS

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

Aquellas empresas que vengan obligadas a confeccionar Reglamentos de Régimen Interior determinarán en el mismo los supuestos en que para el ingreso sea necesario concurso oposición o prueba de aptitud.

Artículo 13

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

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

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

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

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

Artículo 14

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

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

—Administrativos. Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último puesto tanto en el Registro general como en el parcial de categorías.

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

Artículo 15

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

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

Artículo 16

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

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

a) Grupo de obreros

Un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la

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

Un vocal de la empresa.

Un vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

b) Grupo de subalternos y administrativos

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

Un catedrático de la Escuela de Comercio.

Un vocal designado por la propia empresa.

Un vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

c) Grupo de Técnicos

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

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

Un vocal designado por la propia empresa.

Un vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

Artículo 17

El ingreso en la empresa se efectuará respetando las disposiciones vigentes.

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

Artículo 18 — REGISTROS DE PERSONAL

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

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

Las empresas, todos los años, en el mes que las mismas señalen, en el Reglamento de Régimen Interior, publicarán, figurando en los

sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

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

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

Artículo 19 — ASCENSOS

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

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa. El Reglamento de Régimen Interior determinará los puestos a que afecte esta norma.

Las empresas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a 30 días las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la composición de los tribunales de examen, que habrán de tener la estructura que señala el artículo 16 de este Anexo.

Artículo 20 — MOVILIDAD DE PERSONAL

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

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

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de 3 meses.

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

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

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

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

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen

en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma, por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

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

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

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

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente.

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

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

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

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

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particu-

lar, serán objeto de conocimiento en el seno de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal acordada por la Dirección.

Artículo 21

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

Artículo 22 — PERMUTAS

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 pueda apreciar.

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

Artículo 23 — CESES

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

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

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

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 de-

recho 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 II

APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 24 — NORMAS GENERALES DE APRENDIZAJE

Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, un oficio.

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

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

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

El contrato de aprendizaje será siempre retribuido.

Artículo 25

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

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

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

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

Artículo 26

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se organizarán cursos de formación acelerada, en los que tendrán derecho preferente de asistencia los especialistas, para la formación de profesionales de oficio, ascendiendo los que sean declarados aptos a las plazas va-

cantes de oficiales de tercera cuando no existan aprendices con mejor derecho por haber terminado el aprendizaje completo.

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

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

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

Artículo 27

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

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

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

Un representante de la empresa.

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

Una representación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Artículo 28

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

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

Artículo 29

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

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

Artículo 30 — FORMACION PROFESIONAL

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

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 31

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

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

Artículo 32

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

Artículo 33

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

El trabajador que por pertenecer a industrias o talleres exceptuados tenga precisión de trabajar en domingo a jornal, no podrá resultar perjudicado en su salario total, abonándosele la diferencia, tomando como base de cálculo el promedio de la remuneración total de la semana en que descanse, siempre que disfrute descanso semanal compensatorio.

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

Artículo 34 — DESCANSOS

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

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

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

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

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

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

Artículo 35 — TRABAJO NOCTURNO

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV**CONCEPTOS RETRIBUTIVOS****Artículo 36 — SALARIO**

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

Artículo 37 — SALARIO-HORA PROFESIONAL

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

Artículo 38 — SALARIO-HORA INDIVIDUAL

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

Artículo 39 — SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS PROFESIONALES

Los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales de personal obrero incluidas en este Anexo mantendrán, por lo menos,

sobre el salario mínimo interprofesional el doble de la diferencia en pesetas que exista entre el salario base del peón ordinario y el de cada una de las demás categorías profesionales en la escala de salarios base, para la entonces zona primera, aprobada por Orden de 26 de Octubre de 1956 (B. O. del E. de 5 de Noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1956 se establecerá entre las categorías de los restantes grupos profesionales de esta Ordenanza.

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

Artículo 40 — FORMA DE PAGO

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

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que aquéllos excedan del 90 por 100 de éste.

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

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

Artículo 41 — SALARIO BASE

El salario mínimo por categoría profesional a que se refiere el artículo 39 o el de calificación, si así se pacta expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, premios y pluses.

Artículo 42 — INCENTIVOS

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

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

Artículo 43

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

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

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

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

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

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

Artículo 44

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

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

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

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer mo-

mento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y, en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior. Las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia, a petición de las partes interesadas o a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

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

Artículo 45 — TRABAJOS NOCTURNOS

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

Artículo 46 — PLUS DE JEFE DE EQUIPO

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

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

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

Artículo 47 — VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en este Anexo tendrán una vacación anual retribuida de 26 días laborables, de los que al menos 21 días naturales serán disfrutados de modo ininterrumpido, y el resto se disfrutará según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal.

En caso de discrepancia, resolverá la Magistratura de Trabajo.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá, con una antelación de dos meses, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal y para que éste solicite, en un plazo de quince días, el cambio de fechas, si lo estima oportuno. La Dirección, dando preferencia dentro de las respectivas categorías al más antiguo en el servicio, resolverá lo procedente a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.

En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

Artículo 48

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

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

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre, por períodos inferiores al mes antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 49 — FIESTAS Y VACACIONES

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

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

Artículo 50 — TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su

antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

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

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

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

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

Artículo 51 — SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

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

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

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

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

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

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

En los casos en que los trabajos se reali-

cen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

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

Artículo 52 — PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 53 — NORMAS GENERALES

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

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

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

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

Artículo 54 — ROPA DE TRABAJO

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

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

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

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

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

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

Artículo 55 — EQUIPO PERSONAL DE SEGURIDAD

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

Los artículos 141 y siguientes de la Ordenanza de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971 (BOE de 16 de marzo) regulan esta materia.

Artículo 56 — CAPACIDAD DISMINUIDA

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

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 57 — PREMIOS

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

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

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

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 58 — FALTAS

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa, y no implica que no puedan es-

tablecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Artículo 59 — FALTAS LEVES

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, 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 o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 60 — FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto de esta Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para

sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

Artículo 61 — FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su tutor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que

se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 62

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

Artículo 63 — SANCIONES

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
 - Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
 - Despido.

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

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

Artículo 64 — DESPIDOS

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

Artículo 65 — ABUSO DE AUTORIDAD

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jurado o, en su defecto, de los Enlaces sindicales, y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en

el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Delegados de Personal a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

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

Artículo 66 — NORMAS DE PROCEDIMIENTO

a) **Principios generales.** Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con co-

nocimiento del Comité o Delegados de Personal, de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

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

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

d) **Anotación y cancelación.** Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueran concedidos y las sanciones impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta deben producir la anulación de notas desfa-

vorables, que en todo caso se consideran anuladas, tratándose de faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

**CAPITULO VII
DISPOSICIONES
TRANSITORIAS**

El presente Anexo 1 tendrá validez en tanto en cuanto no exista un marco de referencia de ámbito superior y de eficacia general que regule las relaciones laborales comprendidas en el mismo. Aquellas materias que no sean reguladas por dicha norma general gozarán de plena vigencia.

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 1990.

CATEGORIA	SALARIO	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
Personal obrero			
Aprendiz 1.º año	1.213 pts./día		533.720
Aprendiz 2.º año	1.517 »		667.480
Peón	2.218 »	312	1.087.928
Especialista	2.272 »	349	1.124.971
Mozo Esp. almacén	2.272 »	349	1.124.971
Oficial 3.º	2.288 »	379	1.142.781
Oficial 2.º	2.343 »	410	1.178.110
Oficial 1.º	2.395 »	445	1.213.555
Personal Sider. 3.º	2.288 »	373	1.140.627
Personal Sider. 2.º	2.324 »	385	1.160.775
Personal Sider. 1.º	2.360 »	389	1.178.051
Personal subalterno			
Listero	70.432 pts./mes	385	1.159.479
Almacenero	69.906 »	385	1.151.852
Chófer motocicleta	69.284 »	380	1.141.038
Chófer turismo	71.686 »	391	1.179.816
Chófer camión	72.573 »	398	1.195.190
Pesador y basculero	68.778 »	379	1.133.342
Guarda jurado	68.134 »	373	1.121.850
Vigilante	67.870 »	373	1.118.022
Cabo de guardas	71.240 »	391	1.173.349
Ordenanza	67.607 »	370	1.113.132
Portero	67.607 »	370	1.113.132
Botones 16 años	42.157 »		611.277
Botones 17 años	44.460 »		644.670
Conserje	70.635 »	386	1.162.782
Enfermero	67.870 »	373	1.180.022
Telefonista	68.134 »	373	1.121.850
Personal administrativo			
Jefe de 1.º	98.568 »	539	1.622.737
Jefe de 2.º	90.939 »	498	1.497.398
Oficial 1.º	83.311 »	454	1.370.996
Oficial 2.º	76.126 »	415	1.252.812
Aux. Administrativo	69.990 »	385	1.153.070
Viajante	83.311 »	454	1.370.996
Aspirante 16 años	42.157 »		611.277
Aspirante 17 años	48.395 »		701.728
Personal técnico			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	127.208 pts./mes	696	2.094.380
Peritos e Ing. técnicos	118.709 »	650	1.954.631
Avudantes de Ing. y Arqu.	115.049 »	604	1.885.047
Maestros industriales	88.194 »	484	1.452.569
Capitanes y primeros			
Maq. de ganquiles y barcos de prueba	97.645 »	536	1.608.277
Los mismos en embarcación de 400 Tm. de registro y 700 H. P. de fuerza	110.454 »	604	1.818.419
Pilotos y segundos maquinistas	82.502 »	453	1.358.906
Graduados sociales	97.759 »	536	1.609.930
Maestros enseñanza primaria	80.645 »	445	1.329.108
Maestros enseñanza Elemen.	74.795 »	410	1.231.718
Practicantes	77.094 »	425	1.270.438
Médicos	109.179 »	603	1.799.573
Jefe de taller	97.761 »	536	1.609.959

CATEGORIA	SALARIO	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
Maestro de taller	84.643 »	463	1.393.541
Maestro de taller 2.º	82.099 »	464	1.357.012
Contramaestre	84.643 »	463	1.393.541
Encargado	74.954 »	411	1.234.382
Capataz especialista	72.211 »	395	1.188.865
Capataz peones	69.906 »	385	1.151.852
Delineante proyectista	93.119 »	512	1.534.034
Delineante 1.º	83.311 »	454	1.370.996
Delineante 2.º	76.126 »	415	1.252.812
Práctico de topografía	83.311 »	454	1.370.996
Topógrafo	83.311 »	454	1.370.996
Reproductor topográfico	70.009 »	385	1.153.346
Calcedor	70.009 »	385	1.153.346
Archivero-bibliotecario	76.126 »	415	1.252.812
Auxiliar	70.009 »	385	1.153.346
Reproductor de planos	67.607 »	370	1.113.132
Jefe de laboratorio	101.918 »	563	1.679.928
Jefe de Sección	90.031 »	495	1.483.155
Analista de 1.º	80.929 »	445	1.333.226
Analista de 2.º	72.151 »	395	1.187.995
Auxiliar	70.009 »	385	1.153.346
Jefe de diques	97.761 »	536	1.609.959
Jefe de muelles y encargado	84.643 »	464	1.393.890
Buzos y hombres rana	92.632 »	509	1.525.895
Jefe de sección de 1.º	93.119 »	512	1.534.034
Jefe de sección de 2.º	91.503 »	501	1.506.653
Técnico organización 1.º	83.311 »	454	1.370.996
Técnico organización 2.º	76.126 »	415	1.252.812
Auxiliar	72.813 »	398	1.198.671

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS DE LAS CATEGORIAS MAS REPRESENTATIVAS

PERIODO 1-1-90 A 31-12-90

CATEGORIAS	SIN QUINQUENIOS	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIOS	3 QUINQUENIOS	4 QUINQUENIOS
PEON	1.058	1.106	1.189	1.238	1.287
ESPECIALISTA	1.094	1.143	1.228	1.278	1.329
OFICIAL 3.º	1.112	1.161	1.246	1.297	1.348
OFICIAL 2.º	1.146	1.196	1.284	1.336	1.388
OFICIAL 1.º	1.180	1.232	1.321	1.378	1.427
AUX. ADMINIST.	1.122	1.171	1.258	1.309	1.360
ENCARGADO	1.201	1.254	1.347	1.401	1.456
ALMACENERO	1.120	1.170	1.256	1.307	1.358

ANEXO 3

CLASIFICACION DEL PERSONAL

CLASIFICACION DEL PERSONAL OBRERO

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

- a) Peones ordinarios.
- b) Especialistas.
- c) Mozos especializados de almacén.
- d) Profesionales de oficio.

CLASIFICACION DEL PERSONAL SUBALTERNO

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero.
- b) Almacenero.
- c) Chófer de motocicleta.
- d) Chófer de turismo.
- e) Chófer de camión y grúas automóviles.
- f) Conductor de máquinas automóviles.
- g) Pesador o basculero.
- h) Guardu jurado o vigilante de industria y comercio.
- i) Vigilante.
- j) Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio.
- k) Ordenanza.
- l) Portero.
- m) Boiones.
- n) Conserje.
- o) Enfermero.
- p) Personal de economato:
 1. Dependiente principal.
 2. Dependiente auxiliar.
 3. Aspirante.
- q) Personal de cocina y comedor:
 1. Cocinero principal.
 2. Cocinero auxiliar.
 3. Pinche de cocina.
 4. Camarero mayor o mayordomo.
 5. Camarero.
 6. Pinche de camarero.

r) Telefonista.

CLASIFICACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Cajero.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Aspirante.
- h) Viajante.

CLASIFICACION DEL PERSONAL TECNICO

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

- a) Técnicos titulados.
- b) Técnicos no titulados:
 1. De taller.
 2. De oficina.
 3. De laboratorio.
 4. De diques y muelles.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE TALLER

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- a) Jefe de taller.
- b) Maestro de taller.
- c) Maestro segundo.
- d) Contramaestre.
- e) Encargado.
- f) Capataz de especialista.
- g) Capataz de peones ordinarios.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE OFICINA

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

- a) Delineante proyectista.
- b) Dibujante proyectista.
- c) Delineante de primera.
- d) Práctico en fotografía.
- e) Fotógrafo.
- f) Delineante de segunda.
- g) Calcador.
- h) Reproductor fotográfico.
- i) Reproductor y archivero de planos.
- j) Archivero bibliotecario.
- k) Auxiliares.
- l) Aspirantes.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Técnico de organización de primera.
- d) Técnico de organización de segunda.
- e) Auxiliar de organización.
- f) Aspirante.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE LABORATORIO

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Analista de primera.
- d) Analista de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES

Integran este subgrupo los técnicos siguientes:

- a) Jefe de diques o varaderos.
- b) Jefes de muelles o encargados generales.
- c) Buzos y hombres ranas.

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS TITULADOS

Dentro de este subgrupo quedará comprendido el siguiente personal:

- a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
- b) Peritos y aparejadores.
- c) Ayudantes de ingeniería y arquitectura.
- d) Profesores de enseñanza.
- e) Maestros industriales.
- f) Capitanes, pilotos y maquinistas de ganguiles y barcos de prueba.
- g) Graduados sociales.
- h) Ayudantes Técnicos Sanitarios.

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

90/23276

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

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa
«La Lactaria Montañesa Sam, S. A.»**

CAPITULO 1º .- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 2º .- AMBITO PERSONAL

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director General, Gerente, Directores de Departamento y Directores de planta.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores fijos. Así mismo será de aplicación para los interinos, temporales, eventuales o de contratación similar, los cuales estarán excluidos de los artículos considerados como acción social: (Artículos 14. Premio a la Permanencia. Artículos 33 y 35).

ARTICULO 3º .- AMBITO FUNCIONAL

Afecta a todas las actividades que se realicen en La Lactaria Montañesa SAM, S.A. y posibles centros de futura creación.

ARTICULO 4º .- AMBITO TERRITORIAL

Las 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.

ARTICULO 5º .- AMBITO TEMPORAL

Duración. Se estipula un plazo de duración de un año hasta el 31 de Diciembre de 1.990, pactándose de común acuerdo, que con antelación a tres meses a la fecha de expiración se considerará automáticamente denunciado.

ARTICULO 6º .- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Enero de 1.990, cualquiera que sea el día de su firma.

ARTICULO 7º .- INCREMENTOS PACTADOS EN CONVENIO

En el presente convenio, ha sido pactado un incremento global del 7,5% que se aplicará proporcionalmente.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 7,5% respecto a la cifra resultante de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.989 se efectuará una revisión salarial con fecha 31 de Marzo de 1.991, en el exceso sobre la indicada cifra.

ARTICULO 8º .- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedan de las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

ARTICULO 9º .- FACULTAD DE COMPENSACION

Todas las condiciones superiores a los mínimos reglamentarios, 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.

ARTICULO 10º .- FACULTAD DE ABSORCION

Las retribuciones y mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcance por los aumentos o mejoras de cualquier orden, que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

ARTICULO 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.

ARTICULO 12º .- COMISION PARITARIA

La comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras de este Convenio para entender cuantas cuestiones le son atribuidas, con el alcance y funciones previstas en el artículo 85,2 del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria compuesta por SEIS miembros titulares y SEIS suplentes, TRES titulares y TRES suplentes por designación de la Empresa y TRES titulares y TRES suplentes por designación de los trabajadores.

ARTICULO 13º .- CLASIFICACION SEGUN FUNCIONES:

CATEGORIAS Y DEFINICIONES

El personal de todas las Sociedades que forman el Grupo LESA, se clasificarán, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1º .- Personal Directivo
- 2º .- Personal Técnico
- 3º .- Personal Administrativo
- 4º .- Personal Comercial
- 5º .- Personal Subalterno
- 6º .- Personal obrero
- 1 .- Personal Directivo

Se define como Personal Directivo a las personas que realizan funciones de dirección en la empresa con los cargos de Presidente, Gerente, Directores, Subdirectores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios colectivos de la Sociedad correspondiente.

2 .- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titular Superior.
- Titulado Medio.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Sección.
- Encargado.
- Capataz.
- Inspector Distrito Lechero.
- Oficial de laboratorio.
- Auxiliar de laboratorio.

Definiciones

a) Titulados Superiores

Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, de Escuela Técnica de grado superior, o conocimientos

equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de su titulación o conocimientos.

b) Titulados Medios

Son los que poseyendo un título facultativo de Escuela de grado medio, de Escuela Universitaria o conocimientos equivalentes en la materia reconocidas por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección, o Titulados Superiores.

c) Jefe de Fabricación

Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Producción, tienen responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse el trabajo, dirigiendo y coordinando el personal técnico y encargado de producción y mantenimiento.

d) Jefes de Sección

Son los que bajo la supervisión directa del Director correspondiente tienen la responsabilidad de la Sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control, de encargados, Capataces y operarios de la Sección, así como las distintas tareas de la Sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma respondiendo de la disciplina del personal de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones.

e) Encargados

Son los que con conocimientos y experiencia amplios, tanto teórico como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataces

Son los que con conocimiento y experiencia sobre procesos de almacén de productos terminados y materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior y por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de trabajadores.

g) Inspector de Distrito Lechero

Son los que realizan funciones de vigilancia y control de servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc. y otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento.

Colabora con sus jefes, en las funciones de liquidación y pago a ganaderos.

h) Oficial de Laboratorio

Son los que con un conocimiento técnico y práctico, a nivel de Formación Profesional de 1º o 2º grado o conocimientos similares reconocidos por la empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de Calidad.

i) Auxiliar de Laboratorio

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos mínimos, realizan análisis físico-químico de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

3.- Personal Administrativo.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefes de Primera
- Jefes de Segunda
- Oficiales de Primera
- Oficiales de Segunda
- Auxiliares.
- Telefonista

Definiciones

a) Jefes de Primera

Son los empleados que provistos o no de poderes bajo la supervisión del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de Segunda

Son los empleados, que provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de Primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Queda incluida en esta categoría el Tesorero responsable de Caja.

c) Oficiales de Primera

Son los empleados que bajo la supervisión de un Jefe de 1º o un Jefe de 2º tienen la responsabilidad de un servicio o función determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que se precisan conocimientos generales de administración a nivel de F.P. 1º o similar y conocimientos específicos amplios del servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de Secretaria de Dirección, Cajero, cobros y pagos sin firma ni fianza, transcripción en libros oficiales contables, programadores y operadores de informática.

d) Oficiales de Segunda.

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas, para las que se precisan conocimientos generales de administrativo a nivel de F.P. 1º o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicios que realiza.

Se incluyen en esta categoría los perforistas.

e) Auxiliares

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que precisan conocimientos básicos administrativos. Podrán asimismo realizar otras tareas no burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

f) Telefonista

Son los empleados que tienen como funciones atender la centralita telefónica de la Empresa y recepcionar las llamadas y visitas que lle-

quen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la Empresa para estos temas.

4 .- Personal Comercial

Este grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

- Jefe de Ventas
- Supervisores de Ventas
- Promotor de Ventas.

Definiciones

a) Jefe de Ventas

Son los que bajo la supervisión directa de Ventas o Comercial, -- tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que esté a su cargo y animando la gestión de ventas.

Participa con su Jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas con clientes.

Responde a la disciplina del personal a su cargo y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

b) Supervisores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión del Jefe de Ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de Promotores de Ventas o Area de Mercado.

Asimismo realiza las funciones de visitar clientes, promover y cerrar ventas, gestionar cobros de operaciones morosas, para clientes - que por su importancia o por decisión del Jefe de Ventas se les asigne.

Responde de la disciplina del personal y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

c) Inspectores o Promotores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión directa del Jefe de Ventas o Supervisor recorren las zonas, regiones o rutas que se les asigna con el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta, así como para controlar y animar la acción comercial de los repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que se les encomiende relacionada con la venta y - distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

5 .- Personal Subalterno

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero
- controlador
- Vigilante

Definiciones

a) Almacenero

Son los operarios que tienen la responsabilidad de recepción de - mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc. así como el registro y control de existencias permanente y movimiento diario de mercancías y productos.

b) Controlador

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se - efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar y controlar las existencias permanentes y movimientos del almacén de - productos terminados y cámaras de frío.

c) Vigilante

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad de vigilar las instalaciones de la Empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las entradas y salidas de personas, materia prima, previo pesaje de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6 .- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones
- Peones especializados
- Especialistas de Tercera
- Especialistas de Segunda
- Especialistas de Primera
- Oficiales de Tercera Oficios Varios
- Oficiales de Segunda Oficios Varios
- Oficiales de Primera Oficios Varios.

Definiciones

a) Peones

Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiere la práctica operatoria prevista.

b) Peones Especializados

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse: embalar, preparar lotes y pallets de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialistas

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que después de un determinado - período de prácticas y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como del número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

- Especialista de Tercera.- Son los operarios que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de un máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma.

Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de Cestillos
- Control visual de vidrio.

- Especialista de Segunda.- Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones del proceso y están al frente de máquinas con ci-

erta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.), respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Encajonadora y Paletizadora Automática.
- Elaboración (1.º tratamiento).
- conductores de Carretilla.
- Carga, descarga y limpieza de cisternas.

- Especialistas de primera. - Son los operarios que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieran mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (2.º tratamiento)
- Elaboración de yogures, pasteurizada, aséptico, queso fresco, postres nata, mantequilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores.
- Calderas y compresores (sección de vapor y frío).
- Esterilización vidrio.
- Desecados. (torre)

d) Oficiales

Son los operarios que habiendo realizado en las condiciones legales establecidas el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución y turismos, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles soldadores, etc.

Los operarios encuadrados en este grupo de oficios varios se clasifican en las siguientes categorías:

Oficiales de Tercera

Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

Oficiales de Segunda

Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección.

Se encuadran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de Primera

Son los operarios que poseyendo un oficio, lo practican y aplican con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida con tres y media o más toneladas de carga.

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente documento - por ser de nueva creación o modificación, se clasificará de acuerdo con los criterios aquí establecidos, por el Comité Coordinador Estatal y la Dirección del Grupo, previo informe de los Representantes de los Trabajadores y Dirección de empresa correspondiente.

ARTICULO 14º .- PERCEPCIONES SALARIALES

SALARIO BASE

Por cada categoría profesional será el que se establece en la tabla correspondiente.

ANTIGÜEDAD

Será según valores establecidos en tabla adjunta limitándose por este concepto a un máximo de cuatro trienios y dos quinquenios.

PLUS CONVENIO

Se establece un Plus Convenio según categorías de acuerdo con la tabla correspondiente.

COMPLEMENTO DE PUESTO

Se mantiene el concepto de Complemento de puesto a todos los trabajadores cuyos nombres e importes se relacionan en cuadro aparte.

PLUS DE NOCTURNIDAD

Por cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana se percibirá un plus hora según lo establecido en la tabla correspondiente que se adjunta.

PLUS FESTIVO

El personal que trabaje la jornada completa en Domingo o festivo, percibirá un plus, de dos mil seiscientos ochenta y ocho pesetas (2.688). Este plus quedará en un 50% en todos los casos de jornadas incompletas, sea cual fuere el motivo.

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 treinta días, de salario base, más antigüedad y plus convenio, a toda persona que cumpla veinticinco años de servicio.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El treinta y uno de Julio y veintidós 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 tiempo devengado, no obstante, estas gratificaciones se pagarán íntegras en los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y realización del servicio militar.

PAGA 31 DE MARZO

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 período de devengo, que es de año natural y que no la percibirá el trabajador que se encuentre efectuando el servicio militar.

PLUS DE VACACIONES

Toda vacación no inferior a 6 días, solicitada por el trabajador - dentro del período de Octubre a Marzo, salvo del 15 de Diciembre al 15 de enero, tendrá asignado un plus de tres mil seiscientos ochenta y una ptas. (3.781) por ciclo hasta un máximo, de quince mil ciento veintitrés ptas. (15.123).

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador disfrute uno o más días o no pueda completar esos ciclos de seis días, percibirá un plus desde el primero, a razón de seiscientos treinta ptas. (630), - dentro del período completo de Octubre a Marzo.

ARTICULO 15º .- PERCEPCIONES NO SALARIALESPLUS DE DISTANCIA

La Empresa tiene establecido un servicio de autocar para el traslado de los trabajadores de Santander. Para todo el personal que no pueda beneficiarse de este servicio se establece un plus de siete treinta ptas. (7,30) por kilómetro, 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.

QUEBRANTO DE MONEDA

El Cajero y el auxiliar de caja percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de mil ciento sesenta y siete pesetas (1.167).

ARTICULO 16º .- 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.

ARTICULO 17º .- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS, PSIQUICOS Y SENSORIALES

Se concede una subvención mensual de seis mil cuatrocientas veinte ptas. (6.420), por cada hijo disminuido físico, psíquico y sensorial. Para las percepciones de esta ayuda, será requisito indispensable que la situación anterior haya sido reconocida por la Seguridad Social.

ARTICULO 18º .- JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIASJORNADA DE TRABAJO ORDINARIO

La jornada laboral para 1.990 será de 1.793 horas de tiempo efectivo de trabajo. Se respeta la jornada del personal Administrativo y Técnico Titulado, que para 1.990 será de 1.748 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. La distribución anual de la jornada, se adaptará a las necesidades de producción y venta.

ARTICULO 19º .- JORNADAS ESPECIALESPERSONAL COMERCIAL

La actividad laboral del personal de este servicio aunque con sujeción a las 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 se 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.

ARTICULO 20º .- TRABAJO DE PUESTA A PUNTO Y CIERRE DE LOS DEMAS

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. 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 el tres horas adicionales con la correspondiente calificación.

ARTICULO 21º .- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla correspondiente, cuyos importes se relacionan en cuadro aparte.

Mensualmente se informará a los Comités de Empresa y delegados del personal sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior. Las horas extraordinarias que se propongan por la Empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en casos de fuerza mayor.

A efectos previstos en el Real Decreto 1.858/81 de 20 de Agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la autorización de otras modalidades de contratación previstas por la ley, estando dispuesto al amparo del artículo 35 del E.L.

Artículo 22º .- Descanso Semanal y Fiestas

En La Lactaria Montañesa SAM, S.A., por tratarse de una industria cuya materia 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.

Los festivos serán disfrutados dentro de las próximas cuatro semanas como plazo máximo.

Un trabajador no podrá trabajar más de dos / domingos consecutivos.

Artículo 23º .- VacacionesDuración y retribución

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones / retribuidas de 30 días laborables, considerándose se el sábado a estos efectos como laborable.

El importe correspondiente a este concepto / se abonará a los trabajadores, si así lo solicitan, el día anterior al inicio de sus vacaciones, en periodos no inferiores a quince días.

Devengos

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.

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. Dentro de los 3 primeros meses del año se / planificarán las vacaciones del personal teniendo

en cuenta el deseo y conveniencia de cada empleado y las necesidades de la Empresa en determinados casos y previo acuerdo entre las partes se podrá dividir en dos o más el periodo vacacional.

La Empresa se reserva el derecho de excluir como periodos de disfrute el comprendido entre el 15 de abril y 15 de setiembre, 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.

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 vaca / ciones por causa imputable a la Empresa.

Cómputo en semanas de cinco días

Los trabajadores que por necesidades organizati- / vas 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:

- Cuando las vacaciones se tomen de forma continua- / da, el sábado o día establecido para el descanso / se considerará laborable.
- Cuando se tomen en fracciones se ajustarán al si- / guiente esquema:
 - En semanas de 5 días..... 1 x 1,20
 - En semanas de 4 días..... 1 x 1,25
 - En semanas de 3 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 (ejem- / plo 5x1,2=6) para descontar de 30.

Si en la cuenta individual de vacaciones quedara / al final del periodo de disfrute algún resto decimal, / si este fuera mayor de cinco se entenderá un día de / vacación, si fuera inferior a cinco se anulará.

Artículo 24º - Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, / podrá ausentarse del trabajo con derecho a remu- / neración por alguno de los motivos y por el tiem- / po siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - Siete días naturales por fallecimiento del cón- / yuge.
 - Cuatro días naturales por fallecimiento del hi- / jo.
 - Tres días naturales en los casos de nacimiento / de hijo, enfermedad grave, fallecimiento o in- / tervención quirúrgica de parientes hasta pri- / mer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Dos días naturales para enfermedad grave o fa- / llecimiento 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 pa- / dres e hijos y en afinidad a esposa y suegros. El / segundo grado de consanguinidad incluye en la lí- / nea directa hasta los abuelos y nietos y en la lí- / nea colateral a los hermanos. El segundo grado de / afinidad en línea directa, a los abuelos del con- / yuge, y en lo colateral a los hermanos de éste.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimien- / to de un deber inexcusable de carácter único y / personal.
- Para realizar funciones sindicales o de repre- / sentación del personal en los términos estable- / cidos legal o convenientemente.
- Para concurrir a exámenes, cuando curse con re- / gularidad estudios para la obtención de un tí- / tulo académico o profesional.
- Necesidad de atender personalmente asuntos pro- / pios de justificada urgencia, tres días natura- / les al año. Se considerarán asuntos propios de / justificada urgencia:
 - Obtención del Documento Nacional de Indenti- / dad o Pasaporte.
 - Obtención del carnet de conducir o renova- / ción del mismo.
 - Asistir a citación judicial.
 - Asistir a consultas médicas cuyas especiali- / dades no estén incluidas en la asistencia de / la Seguridad Social, como dentista, psiquia- / tra, etc.
 - En caso de gravedad, acompañar al cónyuge, / padres, hijos o suegros a consultas médicas.
 - Aquellos otros casos que a juicio del Direc- / tor del Departamento correspondiente puedan / entrar dentro de este apartado.

Artículo 25º .- Excedencias

En esta materia se estará en todo a lo dispues- / to en el artículo 46 del E.T. y la Ley Orgánica / de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años da- / rá derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 26º Facultades Organizativas

La organización teórica y práctica del trabajo / con sujeción a la legislación vigente y a este Cor- / venio Colectivo, es facultad exclusiva de la Direc- / ción de la Empresa.

Artículo 27º .- Distribución del Trabajo

La Dirección podrá adoptar un sistema de dis- / tribución del trabajo que facilite la formación / profesional 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 dia-

ria como por el establecimiento de unos sistemas/ de racionalización del trabajo que les permita alcan- / canzar 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 28º .- Movilidad Funcional

A iniciativa del trabajador

El trabajador puede solicitar a la Dirección / el cambio de destino o puesto de trabajo, por es- / crito, expresando las razones que le impulsan a / tomar tal decisión. Si la Dirección accede a la / petición, el trabajador deberá atenerse a las con- / diciones económicas y de todo tipo del nuevo pue- / sto de trabajo. En cualquier caso, el trabajador / obtendrá una respuesta a su petición en un plazo / no superior a 30 días.

A instancia de la Dirección

a) Movilidad mal menor.

A fin de mantener en el trabajo a aquel perso- / nal que por deficiencias físicas o psíquicas o / por otras circunstancias, no se halle en situa- / ción de dar rendimiento total en su puesto de tra- / bajo, y le haya sido denegada la Incapacidad Per- / manente Total para la profesión habitual, la Em- / presa procurará destinarle a trabajos adecuados a / sus condiciones. Como en el caso anterior, las / condiciones laborales se adecuarán a las del nue- / vo puesto.

b) Movilidad-necesidad organizativa.

La movilidad organizativa en el seno de la Em- / presa, que se efectuará sin perjuicio de los dere- / chos económicos y profesionales del trabajador, / no tendrá otras limitaciones que las exigidas por / las titulaciones académicas o profesionales preci- / sas para ejercer la prestación laboral y la perte- / nencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agru- / pe unitariamente las aptitudes profesionales, ti- / tulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 29º .- Modificación de las condiciones de Trabajo

La Dirección de la Empresa, cuando existan pro- / badas razones técnicas, organizativas o producti- / vas, podrá acordar modificaciones sustanciales a / las condiciones de trabajo, que de no ser acepta- / das por los representantes legales de los trabaja- / dores, habrán de ser aprobadas por la autoridad / laboral, previo informe de la Inspección de Traba- / jo; en este último caso, la resolución deberá dic- / tarse en el plazo de quince días, a contar desde / la solicitud formulada por la dirección de la Em- / presa.

Tendrán la consideración de modificaciones sus- / tanciales de las condiciones de trabajo, entre / otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

En los tres primeros supuestos del apartado an- / terior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. / 50, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, / si el trabajador resultase perjudicado por la mo- / dificación sustancial de las condiciones de traba- / jo, 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 pe- / riodos inferiores a un año, y con un máximo de / nueve meses.

En materia de traslados, se estará a las nor- / mas específicas establecidas en el Estatuto de los / Trabajadores.

Artículo 30º - Incidencias en el Trabajo

Ante cualquier dificultad que se presente en / la ejecución del trabajo, el trabajador deberá so- / licitar consejo o aclaración de su superior inme- / diato, al que también dará parte de cualquier de- / ficiencia en los productos, instrumentos de traba- / jo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apre- / ciada en la ejecución del trabajo, antes de la / iniciación del mismo, deberá comunicarla a su su- / perior inmediato, y cuando la importancia de di- / cha dificultad lo requiera, lo hará por escrito, / quedándose con una copia firmada por quien lo re- / ciba.

Artículo 31º .- Promociones

Se establecen dos tipos de promociones:

- a) - Por libre asignación.
- b) - Por concurso-oposición.

a) Libre asignación

Se define como libre asignación el acceso a / puestos que en razón de sus funciones y responsa- / bilidades, son cubiertos por decisión de la Empre- / sa y que corresponden a los puestos y categorías / profesionales siguientes:

- Personal Directivo.
- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Jefe de Fabricación, Jefes y Promotores de Ven- / tas.
- Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª
- Encargado, Cajero, Cobrador, Secretarías de Di- / rección.

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por concurso-oposición

Se define promoción por concurso-oposición, el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de Peón a Peón Especializado.

El cambio de Peón a Peón Especializado será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Peón.

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el Director de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro a elegir por el Comité, dentro de una terna propuesta por la Dirección de Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de cinco días hábiles el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30 días. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la Empresa.

El tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 8 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal Calificador tendrá facultades para una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de realizar pruebas de aptitud o, en caso negativo, establecer directamente el orden de prioridad.

Acceso a la Categoría

Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 6 meses para puestos de libre designación
- 3 meses para puestos de personal cualificado
- 15 días para puestos de personal no cualificado

Durante el periodo de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

Artículo 32º .- Formación Profesional

La Dirección de la Empresa, establecerá un Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determine en el artículo 64.1.3c. del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarde relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura esta ayuda será del 25% del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través de sus Jefes de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del Centro de que se trate.

Artículo 33º .- Premio Jubilación

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, antigüedad más las tres pagas extraordinarias (conceptos actuales), todo ello según valores en 31 de diciembre de 1984, 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 la siguiente escala:

- 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 en el momento de la presentación en la Empresa de la solicitud de jubilación con destino al mutualismo 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.

Artículo 34º .- Seguro de Vida Colectivo

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 pesetas (500.000) en caso de muerte natural y un millón de pesetas (1.000.000) si es por accidentes; en caso de invalidez absoluta y permanente, la percepción será de quinientas mil pesetas (500.000).

Artículo 35º .- Prestaciones SAM a la Vivienda

- Fondo de préstamos a la vivienda

Existe un fondo económico de seis millones de pesetas destinado a proporcionar préstamos vivienda al personal.

- Objeto de los préstamos.

Los préstamos se destinarán necesariamente a los siguientes fines:

- Adquisición de vivienda en propiedad, destinada a vivienda habitual.
- Ampliación o reconstrucción, insuficiencia o inadecuación de la ya existente.

- 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 la vivienda 500.000
- Ampliación o reconstrucción 300.000 Pts.

Normas

Los requisitos y procedimientos a seguir para solicitar 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.

-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.

ARTICULO 36º .- COMPLEMENTO ASISTENCIA SANITARIA

SEGURIDAD SOCIAL

Como complemento a la asistencia sanitaria que presta la Seguridad Social el personal de La Lactaria Montañesa SAM, S.A., tendrá

derecho a 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 sus domicilios, corriendo en este caso por cuenta de el mismo el 25% de los honorarios del especialista.

ARTICULO 37º .- CAFETERIA

Como mejora para los trabajadores, existe un servicio de cafetería con concesión subvencionada y control de precios a cargo de la Empresa.

ARTICULO 38º .- AYUDA ESCOLAR

Todos los empleados con hijos en edades comprendidas entre los cuatro y los diecisiete años ambos inclusive, cobrarán mil ciento treinta y una pts. (1.131), por hijo durante los diez meses escolares, siempre que se justifique documentalmente la escolaridad.

Artículo 39 .- Representación de los Trabajadores

1.- En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La Empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida, cuando algún miembro del Comité y Delegados Sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia para asistir a reuniones sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los sindicatos representativos, a nivel estatal, Dirección de la Empresa o Administración.

3.- Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma Planta y que se presentaron a elecciones con unas mismas siglas o candidaturas, en su caso.

Para ello, los cedente comunicarán a la Dirección de cada Centro el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la Dirección de su Centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro, ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, reponsabilizándose de la obligación reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

Artículo 40 .- Secciones Sindicales

1.- 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.
Se reconoce el Delegado Sindical en los Centros de Trabajo a partir de 100 trabajadores.

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- a) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores.
- b) Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- c) 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 mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- d) 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.
- e) 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 asignadas 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.

Artículo 41 .- 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 le sean encomendados por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Artículo 42 .- Servicio Médico de Empresa

La Lactaria Montañesa SAM, S.A. dispone de servicio médico contratado para hacer los reconocimientos periódicos correspondientes y atenciones médicas precisas.

Artículo 43 .- Higiene en las Secciones Productivas y de Distribución

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:

- a) El personal que esté en contacto directo con el producto, en cualquiera de sus fases, deberá poseer Carnet de Manipulador de Alimentos.

- b) Cada operario cuidará al máximo su higiene corporal en general y manos, uñas y pelo, en particular.
- c) Llevará en perfecto estado de limpieza las prendas de reglamento -- que le sean entregadas (buzos, chaqueta, gorros, botas.)
- d) Los repartidores de productos cuidarán con especial esmero su presentación.

Artículo 44 .- Prendas de Trabajo y Protección

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, éstas 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 sólo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo, a cuyo término los usuarios de las mismas deberán dejarlas en los servicios de vestuario.

Artículo 45 .- Facultades Disciplinarias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46 .- Funciones de Control

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 adopción y aplicación la consideración debida de su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

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.

Quando 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.

DISPOSICION ADICIONAL

Para todo aquello, que en materia de regulación de las condiciones de trabajo, no se halla puesto/ en el presente Convenio, ambas partes consienten / en aplicar supletoriamente las disposiciones del / Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados en aquellas de sus disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por la Empresa. En todo caso, será de aplicación directa o supletoria al Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIOS 1.990

CATEGORIAS

<u>SUBALTERNOS</u>	<u>SUELDO BASE</u>
Almacenero	79.687
Portero	78.174
Ordenanza	77.039

ADMINISTRATIVOS

Oficial 2ª	84.372
Oficial 1ª	89.798
Jefe 2ª	95.305
Jefe 1ª	100.231

OBREROS

Peón	73.372
Especialista 3ª	77.532
Especialista 2ª	79.528
Especialista 1ª	81.182
Oficial 2ª O.V.	81.182
Oficial 1ª O.V.	82.299

COMERCIALES

Chofer Repartidor 2ª	80.384
--------------------------------	--------

TECNICOS

Auxiliar Laboratorio	79.763
Oficial Laboratorio.	87.609
Capataz	87.609
Jefe de Sección	96.517
Inspector Campo	90.911
Técnico Medio	100.248
Técnico Superior	114.120
Jefe de Inspección	96.507

TABLA SALARIOS 1.990

CATEGORIAS

<u>SUBALTERNOS</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
Almacenero	19.709
Portero	18.759
Ordenanza	18.918
<u>ADMINISTRATIVOS</u>	
Oficial 2ª	20.612
Oficial 1ª	22.646
Jefe 2ª	31.920
Jefe 1ª	35.365
<u>OBREROS</u>	
Peón	13.097
Especialista 3ª	19.311
Especialista 2ª	19.933
Especialista 1ª	20.952
Oficial 2ª O.V.	19.035
Oficial 1ª O.V.	20.905

COMERCIALES

Chofer Repartidor 2ª	19.825
--------------------------------	--------

TECNICOS

Auxiliar Laboratorio	19.267
Oficial Laboratorio.	21.832
Capataz	21.832
Jefe de Sección	26.052
Inspector Campo	24.325
Técnico Medio	28.133
Técnico Superior	30.113
Jefe de Inspección	26.047

ANTIGUEDAD AÑO 1.990

<u>CATEGORIAS</u>	<u>TRIEÑOS</u>				<u>QUINQUEÑOS</u>	
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
<u>SUBALTERNOS</u>						
Almacenero	3.859	7.717	11.576	15.435	19.294	23.152
Portero	3.785	7.570	11.356	15.142	18.927	22.713
Ordenanza	3.731	7.461	11.192	14.922	18.653	22.383
<u>ADMINISTRATIVOS</u>						
Oficial 2ª	4.086	8.171	12.257	16.342	20.428	24.514
Oficial 1ª	4.348	8.697	13.045	17.393	21.742	26.090
Jefe 2ª	4.615	9.230	13.845	18.460	23.075	27.690
Jefe 1ª	4.854	9.707	14.561	19.414	24.268	29.121
<u>OBREROS</u>						
Peón	3.669	7.337	11.006	14.674	18.343	22.012
Especialista 3ª	3.754	7.508	11.263	15.018	18.772	22.526
Especialista 2ª	3.851	7.702	11.553	15.404	19.255	23.106
Especialista 1ª	3.931	7.862	11.793	15.725	19.656	23.587
Oficial 2ª O.V.	3.931	7.862	11.793	15.724	19.656	23.587
Oficial 1ª O.V.	3.985	7.970	11.956	15.941	19.926	23.911
<u>COMERCIALES</u>						
Chofer Repart.2ª	3.892	7.785	11.677	15.570	19.462	23.355
<u>TECNICOS</u>						
Aux. Laboratorio.	3.862	7.725	11.587	15.450	19.312	23.174
Oficial Laboratorio	4.242	8.485	12.727	16.969	21.212	25.454
Capataz	4.242	8.485	12.727	16.969	21.212	25.454
Jefe Sección	4.674	9.347	14.021	18.695	23.368	28.042
Inspector Campo.	4.402	8.804	13.207	17.609	22.011	26.414
Técnico Medio.	4.854	9.708	14.563	19.418	24.272	29.126
Técnico Superior.	5.526	11.052	16.578	22.104	27.630	33.156
Jefe Inspección.	4.673	9.346	14.020	18.693	23.366	28.039

TABLA SALARIOS 1.990

PLUS NOCTURNIDAD AÑO 1.90

PEON	153 pts/ hora
ESPECIALISTA DE 3º	156 "
ESPECIALISTA DE 2º	160 "
ESPECIALISTA DE 1º	163 "
OFICIAL 2º O.V.	163 "
OFICIAL 1º O.V.	166 "
CAPATAZ	176 "
OFICIAL LABORATORIO	176 "
AUXILIAR LABORATORIO	160 "
PORTERO	156 "
JEFE SECCION	194 "
TECNICO MEDIO	201 "

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.990

CATEGORIAS

VALOR HORA EXTRA

SUBALTERNOS

Almacenero.....	1.118
Portero.....	1.096
Ordenanza.....	1.080

ADMINISTRATIVOS

Auxiliar Admon.....	1.093
Oficial 2ª Admon.....	1.182
Oficial 1ª Admon.....	1.260
Jefe 2ª Admon.....	1.336
Jefe 1ª Admon.....	1.406

OBREROS

Peón.....	1.063
Especialista 3ª.....	1.088
Especialista 2ª.....	1.115
Especialista 1ª.....	1.138
Oficial 2ª O.V.....	1.138
Oficial 1ª O.V.....	1.153

COMERCIALES

Chofer Repartidor 2ª.....	1.128
Inspector Ventas.....	1.260

TECNICOS

Auxiliar Laboratorio.....	1.119
Oficial Laboratorio.....	1.229
Capataz.....	1.229
Jefe de Sección.....	1.353
Inspector Campo.....	1.275
Técnico Medio.....	1.406
Técnico Superior.....	1.601
Jefe de Inspección.....	1.352

ANEXO ADICIONAL

Todo trabajador fijo de Plantilla, en la Lactaria Montañesa SAM S.A. tendrá derecho a dos (2) cajas de leche ó su equivalente en productos de la Empresa, por cada mensualidad, acumulable hasta final de año. Se hará efectivo este Anexo, apartir de la firma del presente Convenio 90/37356 820

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

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

EDICTO

Expediente número 616/88

Don Antonio Da Silva Fernández, juez sustituto del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado y Secretaría del que refrenda se sigue expediente de dominio número 616/88, á instancia de don Jesús Vega Rivas, mayor de edad, casado y vecino de Somo, Ayuntamiento de Ribamontán al Mar, para reanudación del tracto sucesivo interrumpido de las fincas que a continuación se describen, radicantes todas ellas en el pueblo de Somo:

1. «En el pueblo de Somo, tierra labrantía en la mies de Villa, sitio del Cantón, de 4,44 carros o 7 áreas 93 centiáreas, según reciente medición. Linda: Norte y Oeste, don Victoriano San Emeterio; Sur, herederos de don Antonio Díaz Perlacia, y Este, doña Marina Monet».

2. «En el pueblo de Somo, tierra labrantía en la mies de Ran, de 13,85 carros o 24 áreas 74 centiáreas, según reciente medición. Linda: Norte, calleja o camino vecinal; Este, doña Regina Soto Herrera; Sur, doña Carlota Fuentes Camino, herederos de don Leopoldo Cagigal y don Victoriano San Emeterio, y Oeste, don Victoriano San Emeterio».

3. «En el pueblo de Somo y mies de La Ran, una tierra a prado de 7,78 carros o 13 áreas 90 centiáreas, según reciente medición y que linda: Norte, herederos de don Luis Vega Llama; Este, herederos de don Máximo Cagigal Alvear; Sur, don Marcial Monasterio, antes doña Leonor Madrazo Llama, y Oeste, herederos de don José María Carre Torriente».

4. «En el pueblo de Somo, mies de La Ran, una tierra labrantía de 6,73 carros o 12 áreas 12 centiáreas, que linda: Norte, herederos de Soto Zubillaga; Este, doña Felisa Agüero Gajano; Sur, doña Isabel Díaz Llama, y Oeste, calleja».

Inscripción: Se hallan inscritas en favor de doña Ricarda Gutiérrez Ajo, al tomo 763, libro 46, folios 234, 239, 240 y 241. Fincas número 4.204, 4.209, 4.210 y 4.211, respectivamente. Inscripción primera.

Y por medio del presente se cita a los desconocidos herederos de la titular registral, doña Ricarda Gu-

tiérrez Ajo, colindantes y personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada a fin de que dentro de los diez días siguientes a la publicación del presente edicto puedan comparecer ante este Juzgado para alegar lo que a su derecho convenga.

Santander a 2 de julio de 1990.—El juez sustituto, Antonio Da Silva.—La secretaria, Dolores Saiz López.

90/34009

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

EDICTO

Expediente número 295/90

Don Antonio da Silva Fernández, juez sustituto del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se sigue pieza separada de medidas provisionales número 295/90, dimanante de separación número 168/89, seguida a instancia de doña Asunción Losada Pérez, mayor de edad, casada, con domicilio en Santander y representada por la procuradora señora Díaz Hoyos, contra don Abilio Cosme Suárez, mayor de edad, casado, cuyo domicilio que en la actualidad se ignora, declarado en rebeldía por su no comparecencia en autos. En cuyo procedimiento se ha dictado el auto que en su parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Auto número 148. En Santander a 13 de julio de 1990.

Parte dispositiva.—Su señoría dijo: Se acuerda la separación provisional de los esposos don Abilio Cosme Suárez y doña Asunción Losada Pérez, concediéndose la guarda y custodia del menor a la madre, con privación provisional de la patria potestad, exclusión del derecho de visitas en favor del padre, atribuyendo el uso de la vivienda familiar a la madre, señalándose como pensión alimenticia a favor del hijo y a cargo del padre la cantidad mensual de 25.000 pesetas, que se hará efectiva anticipadamente y antes de los cinco días de cada mes, y que se revisará anualmente de acuerdo con los ingresos del esposo, sin hacer expresa condena en costas.

Así lo acuerda, manda y firma el señor don Antonio da Silva Fernández, juez sustituto del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander. Firmado.

Y para que sirva de notificación en forma a dicho demandado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente, en Santander a 27 de julio de 1990.—El juez, sustituto, Antonio da Silva Fernández.—La secretaria, Dolores Saiz López.

90/37738

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

Expediente número 123/88

Doña Yolanda Martín Llorente, secretaria del Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Torrelavega,

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 123/88 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo dicen así:

En la ciudad de Torrelavega a 26 de junio de 1990. La señora doña Paz Aldecoa Álvarez de Santullano, jueza del Juzgado de Instrucción Número Cuatro, ha visto los presentes autos de juicio de faltas seguidos con el número 123/88, por daños, en el que son partes el Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública y denunciante don Jesús Peña Sánchez, denunciada doña Veneciana Norte Crisa y don Francisco Javier Rosa, responsables civiles subsidiarios «Consortio de Compensación de Seguros» y compañía «La Equitativa y Ges.».

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Francisco Javier Rosa a que indemnice a don Jesús Peña Sánchez en 140.772 pesetas por daños y en 9.000 pesetas por gastos, declarando la responsabilidad civil subsidiaria de «Cristalería Industrial, S. A.».

Lo inserto concuerda con su original, al cual me remito, para que conste y sirva de notificación a don Francisco Javier Orsa, expido el presente, en Torrelavega a 17 de julio de 1990.—La secretaria, Yolanda Martín Llorente.

856

90/37886

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

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

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

Anuncios e inserciones:

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

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

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003 - Santander. Teléfono 31 43 15

Imprime: Imprenta Regional. General Dávila, 83. 39006 - Santander. Teléfono 23 95 82. Fax 37 64 79

Inscripción en el Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas: Tomo 13, folio 202, número 1.003