



BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES, JUEVES Y VIERNES

EDITA:
DIPUTACIÓN REGIONAL
DE CANTABRIA

DEP. LEG. SA. 1. 1958
IMPRESA REGIONAL
GENERAL DÁVILA, 83
SANTANDER, 1984

INSCRITO EN EL REGIS. DE PRENSA
SECC. PERSONAS JURÍDICAS:
TOMO 13, FOLIO 202, NÚM. 1.003

Año XLVIII

Jueves, 30 de agosto de 1984. — Número 117

Página 1.289

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONTEHANO, S. A. ESCALANTE (Cantabria)

Acta de la reunión habida en Canteras de Montehano, S. A.

El día 12 de julio de 1984, en los locales de la Empresa Montehano, S. A., se reúnen:

Por la parte social:

El delegado de Personal, Jesús Gil Rozas y los operarios Rafael Nevado Valle y José Arana Hedilla, que forman la comisión de negociación del Convenio Colectivo.

Por la empresa: José Ruiz de Navamuel Sánchez.

Y acuerdan:

Que habiendo llegado a buen término las negociaciones habidas, se proceda al acto de firma del Convenio Colectivo para 2 años, que entrará en vigor el día 1 de julio de 1984, y que consta de 12 hojas y el anexo núm. 1 con la tabla salarial.

Para los oportunos efectos legales y su remisión, con un ejemplar del Convenio a la Dirección Provincial de Trabajo en Cantabria, se firma el presente documento por todos los que anteceden, comparecientes en este acto.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONTEHANO, S. A. ESCALANTE (Cantabria)

Capítulo I

Artículo 1.—Ambito funcional. — Este Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo entre la empresa Montehano,

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Convenio colectivo de la empresa «Montehano, S. A.» 1.289

Convenio colectivo de la empresa «Armando Alvarez, S. A.» ... 1.294

ANUNCIOS DE SUBASTAS

Ayuntamiento de Castro Urdiales 1.301

S. A., y sus trabajadores del centro de trabajo de Escalante (Cantabria).

Artículo 2. Ambito temporal. — Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de julio de 1984, y tendrá una duración de dos años, finalizando por tanto, el día 30 de junio de 1986, en todos los conceptos establecidos en el mismo, a excepción de los estrictamente salariales que serán revisados el primero de julio de 1985.

El Convenio se considerará prorrogado de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses a la fecha de su expiración o prórroga en curso, cumpliendo los requisitos formales previstos en el apartado 1º del art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio Colectivo se iniciará el primero de abril.

Si finalizara la vigencia del presente Convenio Colectivo sin que ninguna de las partes hubiera instado las negociaciones de un nuevo Convenio, el presente se prorrogará tácitamente por un año.

Artículo 3º. Absorción y compensación.—Los conceptos establecidos en este Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de su entrada en vigor, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las Empresas, al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, y que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán a este Convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las pactadas en el mismo. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas, subsistiendo el Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en los conceptos económicos.

Capítulo II

Artículo 4º. Conceptos retributivos.—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento salarial.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

Como principios generales se establece:

1). Que en los Impuestos de Rendimiento de Trabajo Personal, Cuotas de Régimen General de la Seguridad Social y cualquier otra deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o que puedan gravar en el futuro las rentas de Trabajo Personal o conceptos asimilables, serán satisfechos por quien corresponda, con arreglo a la normativa vigente sobre la materia. En consecuencia, los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

2). Que en los conceptos salariales están incluídas toda clase de pluses o bonificaciones correspondientes a cada categoría profesional, especialidad y calificación de puesto de trabajo establecidos ya o que se implanten durante la vigencia del Convenio, salvo que éstos vengan dados por cambios de los horarios de trabajo.

3). Que aquellos trabajadores que falten al trabajo injustificadamente o por permisos particulares sin derecho a remuneración, por no estar en los casos previstos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se les descontará con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, de las pagas extraordinarias y las partes proporcionales correspondientes a las cuotas de la Seguridad Social.

Artículo 5º. Salario base. — El salario base será el establecido en la tabla anexa núm. 1.

Artículo 6º. Complemento salarial. — El complemento salarial para cada operario, queda establecido en dicha tabla anexa núm. 1 y se abonará en función de la asistencia y asiduidad al trabajo.

Artículo 7º. Antigüedad. — Las percepciones por el concepto de antigüedad se aplicarán siempre tomando como base de cálculo el salario base, y los porcentajes serán los que a continuación se determinan por años de servicio.

—Con 2 años de servicio, 5 por 100.

—Con cuatro años de servicio, 10 por 100.

—Con nueve años de servicio, 17 por 100.

—Con catorce años de servicio, 24 por 100.

—Con diecinueve años de servicio, 31 por 100.

—Con veinticuatro años de servicio, 38 por 100.

Con veintinueve años de servicio, 45 por 100.

Artículo 8º. Pagas extraordinarias. — Las gratificaciones extraordinarias corresponderán a 21 días para la paga de julio y 30 días para la paga de Navidad. El importe de estas pagas se calculará sobre el total diario que figura en la tabla anexa núm. 1 para cada operario, en cuyo total queda incluído el salario base, el complemento salarial y la antigüedad.

Las pagas serán satisfechas a todo el personal los días 15 de julio y 20 de diciembre de cada año.

Del importe de estas pagas se deducirá la parte alicuota correspondiente a los días de ausencias no justificadas y licencias no retribuidas.

Artículo 9º. Horas extraordinarias. — Las horas extraordinarias sólo podrán ser realizadas en los siguientes casos:

a) Por la necesidad urgente de reparar averías o prevenir daños extraordinarios.

b) Por el riesgo de pérdida de materias primas.

c) Por pedidos punta que puedan tener una incidencia fundamental en la actividad de la Empresa, ausencias imprevistas del personal u otras circunstancias de carácter estructural.

La Dirección de la Empresa informará con una periodicidad de al menos mensualmente, al delegado de los trabajadores sobre el número de horas trabajadas y su distribución por sectores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día 15 al mes y 100 al año. Únicamente no se computarán en estas cantidades las horas realizadas por las causas expresadas en el art. 9º apartado (a) de este Convenio.

Los valores de las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, quedan unificadas para todo el personal, siendo su valor de 625 pesetas/hora.

Capítulo III

Artículo 10º. Jornada laboral. — La jornada laboral será de 40 horas efectivas de trabajo a la semana. El horario será de 8 a 13 y de 14 a 17.

La Empresa, cuando las necesidades de un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva lo aconsejen, y de acuerdo con los operarios afectados, previo informe al delegado de Personal, podrá establecer otros horarios de los establecidos en este Convenio, siempre que los que se establezcan no superen los cómputos anuales y cumplan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Se entiende como jornada laboral efectiva la permanencia de los trabajadores en el puesto de trabajo a la hora de comenzar el mismo, preparados para comenzar y permaneciendo en el puesto dedicados a su trabajo hasta el momento de la finalización de su jornada. Se entiende como punto de partida al puesto de trabajo el habitual en el taller o en el comedor de la cantera.

Artículo 11º. Cláusula de revisión. — En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) supere al 31 de diciembre de 1984 la cifra del 6,9 por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (primero de julio 1984 a 30 de junio de 1985), teniendo como tope el mismo IPC menos 2 puntos.

Artículo 12º. Vacaciones. — Todo el personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, debiendo disfrutarse, como mínimo, en período de semanas completas.

La percepción de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas con arreglo al total diario que figura en la tabla salarial anexa núm. 1, en cuyo total diario va incluído el salario base, el complemento salarial y antigüedad.

El personal de nuevo ingreso que no lleve un año completo de trabajo en la empresa, percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado dentro del año natural, computándose como meses completos las fracciones de los mismos.

Artículo 13.º. Plus de distancia. — Se conviene ajustar el plus de distancia, a razón de 5 pesetas por kilómetro, desde la localidad de residencia de cada uno hasta la cantera de Montehano.

Este plus se cobrará por cada día de trabajo y su importe será el resultante de multiplicar por 5 pesetas los kilómetros existentes.

Capítulo IV

Artículo 14.º. Licencias y excedencias. Licencias retribuidas. — El personal tendrá derecho, previo aviso y fehaciente justificación posterior, al disfrute de licencias retribuidas durante el tiempo y las circunstancias siguientes:

- a) Matrimonio. 15 días naturales.
 - b) Alumbramiento de esposa. 2 días naturales que podrán ser prorrogados hasta un máximo de 4 días si por esta circunstancia se deriva una intervención quirúrgica o enfermedad grave.
 - c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales.
- En estos casos (b y c), si el trabajador necesita realizar desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta un máximo de 4 días naturales.
- d) Traslado del domicilio habitual. 1 día.
 - e) Cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, el tiempo necesario.
 - f) Para los trabajadores que ostenten cargo sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

Artículo 15.º Excedencias. — Como principio general, la situación de excedencia es causa de

suspensión del contrato de trabajo y por consiguiente el trabajador excedente no tiene derecho a retribución alguna mientras subsista esta circunstancia.

Excedencia forzosa. — Será concedida por el tiempo necesario para el cumplimiento de un cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo. En este supuesto, la situación de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad correspondiente a su duración.

El trabajador en situación de excedencia forzosa que no solicite el ingreso por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo para el que fue elegido, causará baja definitiva en la Empresa.

Excedencia voluntaria. — El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador hasta después de haber transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En las excedencias voluntarias, la duración de las mismas no dará derecho al cómputo de su duración a los efectos del cálculo de la antigüedad.

La solicitud de la excedencia voluntaria deberá ser formulada por escrito detallando en el mismo los motivos que la originan, debiendo la Empresa contestar en un plazo máximo de cinco días naturales a la fecha de la solicitud.

La solicitud de ingreso en la Empresa a la finalización de la situación de excedente voluntario, deberá ser efectuada por escrito en un plazo máximo de un mes de la finalización, y los derechos al reingreso y puesto de trabajo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia..

Capítulo V Régimen disciplinario

Artículo 16.º. Faltas y sanciones. — Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 17.º. Graduación de las faltas. — Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave..

Artículo 18.º. Faltas leves. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1). La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- 2). No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3). El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4). Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5). Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo de la Empresa.
- 6). No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- 7). No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8). Las discusiones sobre causas o asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
- 9). Faltar al mes 1 día al trabajo sin causa justificada.

Artículo 19º. Faltas graves. — Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1). Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia durante un período de treinta días.

2). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

3). Entregarse al juego o distracciones durante las horas de trabajo.

4). La simulación de enfermedad o accidente.

5). La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6). Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando a afirmando por él.

7). Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8). Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

9). La embriaguez, fuera de actos de trabajo, vistiendo uniformes de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda ser identificada la Empresa.

10). La reincidencia en la falta leve (excluida de la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 20º. Faltas muy graves. — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1). Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3). Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4). La condena por delito de robo, hurto o malversación cometido fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos como puedan ser o implicar para esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por el Tribunal de Justicia.

5). La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6). La embriaguez habitual.

7). Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8). Malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o de falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o sus subordinados.

9). Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10). Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11). La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12). El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13). La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14). El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 21º. Régimen de sanciones. — Corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al delegado de Personal, al mismo tiempo que al trabajador afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 22º. Sanciones máximas. — Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 23º. Prescripción. — La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los cinco días, para las faltas graves a los quince días, y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo VI Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 24º. En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones establecidas en la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo, aprobada por la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

Artículo 25º. Ropas de trabajo. — La empresa entregará a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo, que éstos deberán emplear única y exclusivamente para sus faenas laborales, siendo responsables de su conservación.

Cada seis meses: 1 buzo. 1 par de guantes.

Cada dos años como duración mínima: 1 casco. 1 traje de aguas. 1 par de botas de agua.

Capítulo VII. Organización del trabajo

Artículo 26º. La organización práctica, administrativa o técnica del trabajo, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección de la Empresa.

El trabajador, en contraprestación por el salario recibido, está obligado a realizar el trabajo que se le encomiende con la máxima diligencia y eficacia, de acuerdo con las órdenes recibidas. Asimismo, debe colaborar de buena fe en la realización de su trabajo aportando las iniciativas que le dicte su experiencia en mejora de la productividad.

Se deja constancia expresa de que debido a las características de esta Empresa y a su pequeño volumen de personal es absolutamente necesario que el personal tenga movilidad dentro de los distintos puestos de trabajo, de manera que desempeñe alternativamente distintas funciones, de superior o inferior categoría, ocupando sucesivamente todos aquellos puestos de trabajo

para los que esté capacitado, según las necesidades del servicio en cada momento. En estos casos, el personal cobrará siempre en razón del salario correspondiente al puesto de mayor categoría profesional que sea capaz de desempeñar.

Asimismo, se concreta expresamente que en estos casos de movilidad del personal se empleará preferentemente para ocupar los puestos de trabajo a cubrir, a aquellos operarios que en el momento de surgir la necesidad, estén disponibles por parada de su máquina o servicio.

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales

Artículo 27º. Derechos y garantías sindicales.—La representación de los trabajadores en la Empresa la ostentará el delegado de Personal elegido entre el personal de la misma, quien dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de su representación, cuyo empleo en estos fines deberá ser justificado debidamente.

El delegado de Personal, en el ejercicio de las labores propias de su

cargo sindical, dispondrá de todos los derechos establecidos en esta materia por la legislación vigente.

La Empresa respetará el derecho de sindicación de todos los trabajadores de una manera libre y voluntaria, y no podrá supeditar el empleo de un trabajador al hecho de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Tampoco podrá hacer a ningún trabajador objeto de discriminación alguna como consecuencia de su afiliación o actividad sindical. En general, y a este respecto, en cuanto a las garantías salariales se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28º. Comisión de interpretación del Convenio. — La comisión de interpretación y vigilancia de este Convenio Colectivo estará compuesto por:

a) Por la Empresa: 1º D. José Ruiz de Navamuel Sánchez.

b) Por los trabajadores: 1º D. Jesús Gil Rozas.

Artículo 29º. Legislación laboral complementaria. — En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación las normas establecidas en la legislación vigente.

TABLA SALARIAL ANEXA N° 1

NOMBRE Y APELLIDOS	Categoría Profesional	Puesto Trabajo	Salario Base	Complemento Salarial	Antigüedad	Total Diario	Total Mes	Importe Pagas Extras	TOTAL AÑO
D. Jesús Gil Rozas	P. Esptº.	P.Tritur.	1.073	1.068.	483	2.624	78.720	133.824	1.078.4
D. Luis Colina Madrazo	Cantero	Barrenador	1.073	1.480	333	2.886	86.580	147.186	1.186.1
D. Magin Morillo Mondelo	P. Esptº.	P.Tritur.	1.073	1.023	408	2.504	75.120	127.704	1.029.1
D. Benjamin Fernández Prado	Oficial 1º	Mecánico	1.073	1.820	258	3.151	94.530	160.701	1.295.0
D. Santiago Rodríguez Arg.	id.	Pal/Chofer	1.073	1.335	182	2.590	77.700	132.090	1.064.4
D. Agustín Arnaiz Herrería	id.	Oficina	1.080	1.476	335	2.891	86.730	173.460	1.214.2
D. Rafael Nevado Valle	id.	Chofer	1.073	1.268	258	2.599	77.970	132.549	1.068.1
D. José Arana Hedilla	id.	Palista	1.073	1.399	182	2.654	79.620	135.354	1.090.7
D. Francisco Gómez López	id.	M/Palista	1.073	1.348	182	2.603	78.090	132.753	1.069.8
D. Alejandro García Samperio	Peón	Barrenador	1.073	1.371	107	2.551	76.530	130.101	1.048.4
D. Modesto Sanz Lara	Encarg.	Encargado	1.165	1.784	117	3.066	91.980	183.960	1.287.7

1.268

**DE «ARMANDO
ALVAREZ, S. A.»**

Junio 1984

Capítulo I

Artículo 1.º—Ambito:

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los productores que prestan servicios en «Armando Alvarez, S. A.», con domicilio en Avenida Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º—Vigencia y duración:

El presente convenio entrará en vigor el 1 de junio de 1984 y tendrá una duración de dos años, concluyendo el 31 de mayo de 1986, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con 40 días de antelación.

Sin embargo, los efectos económicos tendrán una duración de un año, hasta el 31 de mayo de 1985, fecha en que ambas representaciones fijarán de mutuo acuerdo las condiciones económicas para el segundo año de vigencia.

Artículo 3.º—Revisión:

a) A los nueve meses de vigencia del Convenio Colectivo, o sea, al 28-2-85, en el caso que el IPC correspondiente a este período superase el 6,45%, los salarios se incrementarían en la diferencia exacta que supere el citado 6,45%, con carácter retroactivo al 1-6-84, tomando como base los salarios vigentes al 31-5-84.

El pago de los atrasos resultantes de la revisión se efectuaría dentro de los cuatro meses siguientes al de tener conocimiento oficial de los IPC de los meses señalados.

b) Todo Convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

Capítulo II

Artículo 4.º—Prelación de normas:

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal serán las contenidas en este

Convenio Colectivo, en lo no previsto se estará a las disposiciones de la Ordenanza Laboral de la Madeira, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 5.º—Absorción y compensación:

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de disposición legal, convenio colectivo, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6.º—Garantía personal:

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupen los puestos a que sean destinados o promovidos.

**Capítulo III
Condiciones de trabajo**

Artículo 7.º—Jornada laboral:

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se ajustará a lo especificado a continuación:

a) Personal a jornada normal:

Estos trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, como jornada máxima, que en cómputo anual teórico suponen 1.820 horas, de acuerdo con el siguiente cuadro horario:

Lunes a viernes: Mañana, de 8 a 12 horas. Tarde, de 14 a 17,30 horas.

Sábados: Mañana, de 8 a 10,30 horas. Tarde, descanso.

b) Personal a jornada continuada:

Estos trabajadores realizarán 40 horas efectivas de trabajo semanal. Esta jornada hace un cómputo anual teórico de 1.816 horas efectivas de trabajo al año, según lo especificado a seguido:

Horario en trabajo a dos turnos:

Primer turno: Lunes a viernes, de 6 a 14 horas. Sábados, de 6 a 10 horas.

Segundo turno: Lunes a viernes, de 14 a 22 horas. Sábados, descanso.

La Comisión Mixta acordará cómo se descansará el tiempo en exceso que se realice de acuerdo con el cuadro horario anterior.

—Se tendrá derecho a una interrupción en la jornada diaria de quince minutos, para «bocadillo», de los cuales se consideran 7,5 minutos como tiempo efectivo de trabajo y los otros 7,5 minutos como tiempo no efectivo de trabajo. Los sábados no habrá interrupción de jornada.

Si por disposiciones futuras o sentencia firme y definitiva de los Tribunales para nuestra Empresa, se reconociese el período de «bocadillo» de quince minutos señalado en la Ley 4/83 como efectivo de trabajo, serían absorbibles y compensables las 26 horas que se deben rebajar para los dos años de vigencia del V Convenio Colectivo, sobre la jornada anterior de 1.816 horas, como se dijo antes.

—La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo que viene aplicando, incluido el trabajo en turno de noche o establecerá los nuevos que crea necesarios mediante la autorización del Organismo competente.

Artículo 8.º—Vacaciones:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

a) 23 días serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.

b) 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

c) 2 días que se fijan en el 24 y 31 de diciembre.

Además de los 30 días citados, se considerará vacación a todos los efectos el día de Sábado Santo.

En relación a los 5 días del apartado b) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

—Salario Convenio.

—Complemento Personal de Antigüedad.

—Promedio de prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de su disfrute.

—Plus de asistencia, según lo dispuesto en el artículo 24.º.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta citado momento.

Se establece que los 31 días naturales de vacaciones contendrán 23 días laborables (incluido el Sábado Santo) más 4 sábados y 4 domingos. En todo caso, los festivos (no domingos) no computarán como vacaciones.

Artículo 9.º—Ascensos y categorías profesionales:

Para el ascenso y promoción del personal, se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el apartado anterior, a igualdad de

condiciones, será factor decisivo para cubrir la vacante la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior, y en defecto de esto de las demás categorías.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

—Personal Técnico: Seá de libre designación de la Empresa, entre el personal de la misma o ajeno a ella.

—Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe se proveerán libremente por la Empresa, y las correspondientes al resto de las categorías, por concurso - oposición entre los de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

En las vacantes que correspondan a turno de concurso - oposición, si éste fuera declarado desierto por no presentarse concursantes o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrán ser cubiertas libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

—Personal de Fábrica o Taller: las vacantes que se produzcan en la categoría de Encargado General, Encargado de Sección y Capataces, se cubrirán mediante libre designación de la Empresa. Las que se produzcan de Primera y Segunda y de Especialista, se cubrirán únicamente por concurso - oposición. Podrán optar a las mismas aquellos productores de categoría inferior, con conocimientos suficientes de la especialidad de que se trate, presumibles por su historial dentro de la Empresa, puntuando antigüedad.

También podrán optar a estas vacantes aquellos productores de categoría inferior que presten servicios a la misma máquina o puesto de trabajo donde quede vacante o en otras máquinas o puestos de trabajo iguales o similares, si existiesen en la Empresa.

Si los concursos - oposición previstos para cubrir vacantes de Oficiales de Primera y Segunda Especialistas fueran declarados desiertos, bien por no presentarse candidato o por no demostrar éste la aptitud exigida, la Empresa podrá cubrir los puestos libremente con personal ajeno a la plantilla.

Las vacantes de ayudantes se cubrirán por antigüedad, entre los aprendices de cuarto año.

Las vacantes de peones especialistas se cubrirán por peones después de un período de adaptación o prácticas de dos meses, dándose preferencia a los más antiguos.

Cuando la Empresa introduzca en sus procedimientos de trabajo nuevos métodos o equipos que supongan una mecanización parcial o total de sus producciones, vendrá obligada a procurar la adaptación de su personal a los nuevos puestos de trabajo que se creen y sólo podrá cubrir las vacantes originadas con personal de fuera de la Empresa, en aquellos casos especiales en los cuales la índole del trabajo a realizar requiera especialización difícil de adquirir en un prudencial período de tiempo o no sea posible la adaptación a él del personal de que disponga anteriormente.

En todo caso, al personal adaptado le serán respetadas como mínimo las anteriores percepciones económicas, globalmente consideradas.

—Personal Subalterno: Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías de este personal serán de libre designación de la Empresa, que podrá cubrirlas incluso con personal ajeno a la misma.

Artículo 10.º—Ingresos en la Empresa:

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores en la Empresa se ajustarán al siguiente orden:

a) Todos los trabajadores de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.

b) Hijos de productores que estén inscritos en la Oficina de Empleo.

c) Los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.

Los incluidos en el apartado a), se ajustarán al siguiente orden:

1.—Familia numerosa por orden de grado.

2.—Por antigüedad.

Los incluidos en el apartado b), se ajustarán al siguiente orden:

1.—No tener ningún hijo en la Empresa.

2.—Familia numerosa por orden de grado.

3.—Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo no afectará a categoría superiores a Oficiales de Primera de Oficio.

Artículo 11.º—Despidos:

En caso de decisión de despido por parte de la Empresa y antes de comunicar éste por escrito al trabajador, se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa, quien será oído al respecto.

Artículo 12.º—Prendas de trabajo:

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las normas legales vigentes.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

Artículo 13.º—Seguridad e Higiene:

Se establece un control laboral sobre la toxicidad y penosidad de los trabajos realizados, estando a lo que dispone la Ordenanza de Seguridad e Higiene en esta materia y la Ordenanza laboral para la industria de la Madera, en su capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículos 101, 102, 103 y 104.

Los complementos salariales que procedieran por estos conceptos serán mejorados con cargo a la Empresa en un 20 por ciento por encima de lo que diga la Normativa legal vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene estará dotado de la suficiente libertad para determinar en qué casos debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario. En cualquier caso, el reconocimiento anual será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los mismos.

El Comité de Seguridad e Higiene estará dotado de la suficiente libertad para estudiar y determinar en qué casos se debe subsanar una determinada situación insalubre o peligrosa. Si apercibida la Empresa, no pone soluciones en un plazo prudencial, el Comité de Seguridad e Higiene podrá recurrir a la intervención del Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene.

Artículo 14.º—Antigüedad:

Cada trabajador percibirá, en concepto de antigüedad la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo II por el número de años al servicio de la Empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de éstos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

Artículo 15.º—Jubilación:

A los trabajadores incursos en este artículo se les abonará un premio extraordinario, según las siguientes condiciones:

a) Para tener derecho al premio será preciso acreditar diez o más años de servicios a la Empresa.

b) Escala reguladora:

A los 65 años se percibirán 78.810 pesetas.

A los 64 años se percibirán 84.360 pesetas.

A los 63 años se percibirán 91.020 pesetas.

A los 62 años se percibirán 96.570 pesetas.

A los 61 años se percibirán 103.230 pesetas.

A los 60 años se percibirán 166.500 pesetas.

c) Todos aquellos trabajadores que tengan prestados treinta o más años de servicio en la Empresa, cualquiera que sea la edad de su jubilación, percibirán la cantidad máxima establecida en la tabla anterior.

Artículo 16.º—Permisos retribuidos:

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

a) Matrimonio: 15 días naturales.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, garantizando dos días laborables, considerando el sábado como medio día laborable.

c) Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales. Por padre, madre o hermanos de uno u otro cónyuge: 2 días naturales. Nietos y abuelos de uno u otro cónyuge: 1 día natural. Estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

d) Fallecimiento de cónyuge o hijos: 5 días naturales. Fallecimientos de padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. Fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.

e) Traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.

f) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.

g) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 kilómetros o fuera de la provincia de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se ampliarán en dos días naturales los permisos previstos.

h) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según dispone la legislación vigente.

k) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para examen de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos será la que en el presente Convenio figura en el Anexo número 1, más antigüedad en su caso.

Artículo 17.º—Permisos no retribuidos:

Los trabajadores podrán disfrutar de seis días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

a) Se dispondrá de un día como mínimo, y seis días, como máximo, avisando con 48 horas de antelación.

b) Su concesión será potestativa de la Empresa.

Artículo 18.º—Transporte y desplazamiento:

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma serán a cargo de ésta, ajustándose a las cuantías que se señalan en cada caso concreto.

Artículo 19.º—Nóminas y anticipos:

Nómina:

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

Anticipos:

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación de 48 horas.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 20.º—Retribuciones:

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidas en la Tabla Salarial que como Anexo 1 se acompaña al final del presente Convenio.

Artículo 21.º—Pagas extraordinarias:

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los quince primeros días de los meses de julio y diciembre, respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

—Salario convenio según Anexo número I.

—Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo número II.

Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará estas gratificaciones en la forma proporcional que regula el artículo 110 de la Ordenanza Laboral de la Madera.

Artículo 22.º—Horas extraordinarias:

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo III del presente Convenio.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo número III con respecto al cálculo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que están debidamente compensadas por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 23.º—Plus de Nocturnidad:

Todos aquellos trabajadores cuya jornada dé comienzo a las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto la cantidad de 388,90 pesetas por noche trabajada completa, o, en su defecto, la parte proporcional.

Artículo 24.º—Plus de Asistencia:

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en 91,89 pesetas por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo las siguientes:

—Vacaciones: Artículo número 8 del Convenio Colectivo.

—Permisos retribuidos: Artículo número 16 del Convenio Colectivo.

—Permisos no retribuidos: Artículo número 17 del Convenio Colectivo.

Por las faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

—Faltas de ausencia al trabajo:

Primera falta en un período de un mes natural: $2 \times 91,89 = 184$ pesetas.

Segunda falta en un período de un mes natural: $4 \times 91,89 = 368$ pesetas.

Tercera falta en un período de un mes natural: $8 \times 91,89 = 735$ pesetas.

Cuarta falta en un período de un mes natural: $15 \times 91,89 = 1.378$ pesetas.

Quinta falta en un período de un mes natural: Pérdida total.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

Capítulo V Beneficios sociales

Artículo 25.º—Garantías sindicales:

a) La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores cuarenta horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.

b) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales el tiempo

empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

c) Cuotas sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales se abonará a las Centrales correspondientes.

d) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.º—Premio de Absentismo:

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Empresa cumpliendo con la misión del trabajo que le corresponda:

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

(Si en mérito de la reducción de absentismo, éste quedara por debajo del 4,04% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todos los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice de absentismo:

Al 3,94%..... 45.000 pesetas

Sobre este importe se irán aumentando 12.500 pesetas por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a recibir este premio aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 3,94%. No obstante, el Comité con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incur-

sos en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

Artículo 27.º—Servicio Militar:

A todo aquel trabajador que se encuentre incurso en este artículo, se le aplicará lo dispuesto en la Normativa vigente.

Artículo 28.º—Excedencias:

Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad, el derecho de excedencia será de uno a cinco años. Se establece que las peticiones en relación con este artículo serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

En las excedencias para cargos políticos y sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

La Empresa garantiza el reintegro dentro de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Madeira.

Capítulo VI

Beneficios extra - salariales

Artículo 29.º—Personal accidentado y enfermo:

1) Personal accidentado:

Para el personal que se halle en situación de I. L. T. derivada de accidente laboral, que no sea «in itinere» y en los que se produzcan fracturas o pérdidas de masa carnal, la Empresa concederá lo siguiente:

a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.

b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su base reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior,

no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal enfermo:

A partir de los seis meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que, adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.

Artículo 30.º—Ayudas Sociales:

1) Préstamo Ayuda Vivienda:

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose éstos por orden de presentación de las solicitudes.

2) Ayuda Escolar, Subnormal y otras:

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta 318.085 pesetas. Esta aportación será para la vigencia de este Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

Artículo 31.º—Economato:

La Empresa seguirá facilitando a todos los afectados por este Convenio el concierto con los Economatos existentes en la actualidad.

Capítulo VII

Disposiciones finales

Primera.—Vinculación a la totalidad:

EL Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.—Comisión Paritaria:

A los efectos previstos en el artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cues-

tiones de aplicación del presente Convenio. Estará compuesta por seis miembros, tres de la parte social y tres de la parte económica.

Social:

Titulares: Don José Luis Saiz Rivero, don Teodoro Fernández Sañudo, don Jesús Angel de Cos Fernández.

Suplentes: Don Juan Carrasco Tardío, don José Antonio Cosío Díaz, don Enrique Carral Díaz.

Económica:

Titulares: Don Fidel López Mediavilla, don José A. Oliva Gutiérrez, don Javier Herrera Cobo.

Suplentes: Don Carlos Rodríguez, don Ramón Garayar San Miguel, don José A. Robledo Soberón.

Tercera.—Sometimiento a la Autoridad Laboral correspondiente:

Ambas Comisiones deliberadoras se someten voluntariamente a efectuar las correcciones que la Autoridad Laboral o Gobierno pudiera señalar para la homologación de este Convenio.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora, en Santander, a 24 de julio de 1984.

Incentivo a la producción

Se establece como precio del punto; para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades supe-

riores a 60 puntos / Bedeaux la cantidad de 3,170 pesetas. / punto.

La Comisión de Vigilancia, con la función de entender los problemas que surjan de la valoración de los métodos de trabajo, está constituida por:

- a) El director o persona en quien delegue.
- b) Dos miembros del Comité de Empresa, elegidos entre cinco designados por éste.
- c) El Jefe del Servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- d) Un Técnico de Racionalización, designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

Prima indirecta

Para todos aquellos trabajadores que no estén a prima directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de prima la cantidad de 43,44 pesetas / hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada con-

cepto da el Jefe Intermedio Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas de mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

El importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 43,44 pesetas, le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad
- Calidad
- Relaciones humanas
- Orden y limpieza

(Firmas: Ilegibles)

ANEXO I TABLA SALARIAL

Categorías Profesionales

<u>Administrativos</u>	
Jefe Administrativo 1a	
Jefe Administrativo 2a	
Oficial Administrativo 1a	
Oficial Administrativo 2a	
Auxiliar Administrativo	
Aspirante 17 años	
Aspirante 16 años	
Subalterno	

Salario Convenio

Mensual

66.466,-	Pts.
64.093,-	"
62.190,-	"
58.577,-	"
55.200,-	"
44.410,-	"
44.011,-	"
54.072,-	"

<u>Personal Obrero</u>	<u>Diario</u>
Encargado	1.931,78 Pts.
Oficial de 1ª	1.881,42 "
Oficial de 2ª	1.855,38 "
Ayudante	1.791,05 "
Peón Especializado	1.775,93 "
Peón Fijo	1.764,71 "
Peón Eventual (1)	1.791,05 "
Aprendiz 4º año	1.467,67 "
Aprendiz 3º año	1.433,45 "

(1) De la cantidad señalada (1.791,05 pts), corresponde 1.432,84 a Salario Convenio y 358,21 pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

Categorías Profesionales

Importe
1% de Antigüedad

Administrativos

Mensual

Jefe Administrativo 1ª	392,- Pts.
" " 2ª	370,- "
Oficial Administrativo 1ª	347,- "
" " 2ª	308,- "
Auxiliar Administrativo	272,- "
Aspirante 17 años	155,- "
Aspirante 16 años	152,- "
Subalterno	260,- "

Personal Obrero

Diario

Encargado	10,05 Pts.
Oficial de 1ª	9,57 "
Oficial de 2ª	9,28 "
Ayudante	8,59 "
Peón Especializado	8,44 "
Peón Fijo	8,30 "
Peón Eventual	8,16 "
Aprendiz 4º año	5,09 "
Aprendiz 3er año	4,72 "

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III

Categorías	Sin antigüedad y nocturnidad.	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad.
Profesionales				
Jefe Administrativo	629,64	635,79		
Oficial " 1a	569,05	574,48		
" " 2a	517,87	522,68		
Auxiliar Administra.	469,99	474,22		
Aspirante 17 años	317,13	319,50		
" 16 "	311,45	313,81		
Subalterno	453,97	457,87		
Encargado	510,-	514,71	526,54	531,29
Oficial de 1a	489,14	493,61	504,85	509,34
" 2a	478,07	482,45	493,34	497,73
Ayudante	450,82	454,85	464,95	468,98
Peón Especializado	444,41	448,39	458,27	462,26
Peón Fijo	439,79	443,70	453,48	457,36
Peón Eventual	433,99	437,80	447,43	451,26
Aprendiz 4º año	313,91	316,29		
Aprendiz 3er año	299,40	301,60		

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

	Importe Hora
Oficial de 1a	197,99
Oficial de 2a	196,77
Especialista	175,71

1.313

ANUNCIOS DE SUBASTAS

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

Resolución del Ayuntamiento de Castro Urdiales (Cantabria), referente al pliego de condiciones económico-administrativo para la adjudicación mediante concurso del servicio de recaudación agente-ejecutivo

Bases.—Del pliego de condiciones para adjudicación, mediante concurso público para nombramiento de recaudador agente-

ejecutivo municipal, aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales, en sesión extraordinaria del 22 de junio de 1984.

1. Objeto del contrato. — El presente concurso tiene por objeto la adjudicación del Servicio de Recaudación Municipal por gestión directa de las exacciones municipales que se cobren mediante valores recibos, tanto en período voluntario como ejecutivo, así como las certificaciones de descubierto, cuya ejecución sea procedente por la vía administrativa de apremio.

2. Condiciones del concursante. — Podrán concurrir todos los españoles mayores de 18 años, sin exce-

der de los 60, que se hallen en posesión de su plena capacidad jurídica y de obra y no estén comprendidos en ningún caso de incapacidad e incompatibilidad señalados en los arts. 4º y 5º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 4 de enero de 1953.

3. Carácter del cargo. — El cargo de recaudador no es plaza en plantilla, ni tiene la consideración de funcionario, salvo al sólo efecto del ejercicio de sus funciones, ni alcanzará vínculo laboral alguno con el Ayuntamiento el personal que el recaudador contrate para la ejecución de las funciones encomendadas.

4. Premios de cobranza.— a) Premios ordinarios. Se fijan los siguientes:

1). En período voluntario. El premio de cobranza será el que, al rendir la cuenta anual, resulte de aplicar el cargo inicial, una vez deducidas de él las datas por anulaciones acordadas y valores en suspensión, reglamentaria del cobro, para que dé como resultado un importe equivalente a los gastos a cargo directamente del recaudador que haya tenido en el ejercicio que liquida más en 80 por ciento del mínimo garantizado al recaudador de una zona recaudatoria del Estado, de categoría análoga, que por razón del cargo le correspondiese a la Recaudación Municipal.

El importe del recargo de prórroga se ingresará íntegramente al Ayuntamiento.

2). El período ejecutivo: La participación del recaudador será del 50 por ciento del recargo de apremio, con las limitaciones establecidas en los números 6 del art. 92.2 del art. 96 del vigente Reglamento General de Recaudación, con las modificaciones establecidas en el Real Decreto 925/77 de 28 de marzo, así como las que pueden, en lo sucesivo, reglamentariamente establecerse.

La participación en el recargo de apremio se percibirá por el recaudador mediante retención.

b) Premios especiales. — Se concederán premios especiales cuando la recaudación, en período voluntario ordinario, deducidas del cargo las datas por baja acordadas y aquellos valores que puedan estar en suspensión reglamentaria de cobro supere el 90 ó 98 por ciento, conforme al siguiente detalle:

—Si supera el 90 por ciento percibirá un 0,30 por ciento del total recaudado en período voluntario ordinario y de prórroga.

—Si supera el 98 por ciento percibirá un 0,75 por ciento del total recaudado en período voluntario ordinario y de prórroga.

La liquidación de los premios ordinarios y especiales de cobranza, así como la compensación en conceptos de asignación mínima que proceda será practicada en el plazo máximo de quince días siguientes al de aprobación de la cuenta anual, y deberá efectuarse el pago o rein-

tegro de lo que proceda en los treinta días siguientes.

5. Personal y régimen de trabajo. — Se fija inicialmente una plantilla compuesta por 4 auxiliares, como personal que el recaudador tendrá a su cargo, con asignación de la categoría, que dentro de la clasificación existente para el Estado conforme su normativa laboral específica, considere más adecuada al funcionamiento del servicio. El mencionado personal será contratado por y a cargo del recaudador, cuya categoría y retribuciones deberá ser aprobada por la Comisión Municipal Permanente. El horario será el que legalmente corresponda al mencionado personal, según su normativa laboral. El horario podrá ser fijado a petición del recaudador y por acuerdo de la Comisión Municipal Permanente, o directamente por la citada Comisión. El recaudador llevará los libros auxiliares de recaudación en período voluntario y en ejecutivo, así como de cuentas corrientes bancarias y demás que puedan ser exigibles conforme al Reglamento General de Recaudación, Instrucción General de Recaudación y Contabilidad y demás disposiciones concordantes y complementarias.

Las cantidades recaudadas no podrán permanecer en poder del recaudador más de veinticuatro horas, debiendo ser diariamente ingresadas en las cuentas restringidas municipales abiertas por el Ayuntamiento en entidades bancarias a tal fin.

El recaudador, los días 20 de cada mes o día hábil posterior de si aquél fuese inhábil, deberá presentar en Depositaria facturas de data, con aplicación presupuestaria por conceptos y años, de lo recaudado en el mes, una por valores-recibo y otra por certificaciones de descubierto, acompañando en este último caso la relación nominal del contribuyente que han efectuado el pago. No obstante, la Comisión Municipal Permanente podrá exigir la presentación de facturas de data con la frecuencia que considere conveniente.

6. Gastos del servicio. — En relación a los gastos del servicio, hay que distinguir:

a) Gastos que van directamente a cargo del Ayuntamiento.

—Alquiler de oficina o habitación en las dependencias municipales.

—Limpieza, luz, calefacción y teléfono de oficina.

—Impresos y material no inventariable de oficina y B. Oficial de la Provincia.

—Mobiliario y equipo de oficina. Mecanización de listas de deudores.

Los mencionados gastos serán a cargo directamente del Ayuntamiento, debiendo el recaudador formular las peticiones del material de oficina, mobiliario y equipo o listado de deudores que, previa autorización del gasto por el órgano corporativo competente, serán aprobados y pagados con cargo a la pertinente partida presupuestaria.

b) Gastos directamente a cargo del recaudador.

—Retribuciones al personal auxiliar, conforme a la legislación.

—Seguros Sociales a cargo del recaudador.

—Seguros de incendio y robo.

—Locomoción en los desplazamientos cuando el servicio lo requiera.

—Estancias o dietas del personal auxiliar con motivo de dichos desplazamientos.

Los citados gastos serán a cargo del recaudador, si bien se computarán como gastos deducibles de los ingresos que le correspondan en concepto de premio de cobranza en período voluntario y participación en el recargo de apremio, a efectos de determinar si la diferencia es superior al mínimo garantizado, teniendo, en caso contrario, que cumplimentarlo mediante el reconocimiento de la cantidad necesaria, de forma que se llegue a cubrir el rendimiento mínimo que al recaudador se le garantiza, si cumple las condiciones exigidas para ello.

No serán computados como gastos inherentes al servicio recaudatorio los que se deriven de la constitución de la fianza.

La Comisión Municipal Permanente ponderará el importe de los gastos admisibles y necesarios para el normal desarrollo del servicio, así como igualmente cualquier otro, no especificado expresamente que pudiera producirse, y que pueda ser

computado como gasto del servicio a efectos de determinación, si procede, de la asignación mínima garantizada, y muy especialmente el de la prestación de horas extraordinarias, cuya admisión como gasto de personal deberá ser cuando hayan sido autorizadas por acuerdo de la propia Comisión Municipal Permanente, previamente a su realización.

7. Revisión del premio de cobranza. — El premio ordinario de cobranza en período voluntario para el ejercicio 1985, se fijará anualmente al rendir la cuenta de forma su aplicación al cargo de como importe equivalente a la cobertura de todos los gastos directos a cargo de recaudador, que acredite al rendir la cuenta anual, más el 80 por ciento del mínimo garantizado, que por analogía a la clasificación que por importe del cargo corresponda a una zona recaudatoria del Estado.

8. Asignaciones mínimas garantizadas. — En todo caso, sea cual fuere el resultado de la recaudación total en período voluntario como ejecutivo, al recaudador se le garantiza el 80 por ciento de lo que esté establecido como asignación mínima a una zona recaudatoria del Estado, de la categoría, que, por razón del cargo, le correspondiese, a la recaudación municipal, y ello una vez deducido de los premios de cobranza y ejecutiva los gastos directos a cargo del recaudador, que se mencionan en la cláusula 6. Al recaudador se le garantizará una asignación o rendimiento mínimo bajo las condiciones que a continuación se cita, en función del resultado de la recaudación en período ejecutivo, y ello conforme al siguiente detalle:

Si del cargo que inicialmente se haga, en cuanto al primer ejercicio de valores en base de apremio, y en sucesivos ejercicios sobre el expediente de cobro que arroje la cuantía anual, o en ambos casos, y a propuesta del propio recaudador, si de la suma del cargo inicie el que dé la cuenta anual de recaudación en período ejecutivo, correspondiente de cobro, más los cargos realizados en el ejercicio, una vez deducidas las datas por baja acordadas y valores en suspensión reglamentaria de cobro, llegase a unos determinados porcentajes de re-

caudación y no tuviese valores por una antigüedad determinada, le garantizarán unos ingresos mínimos que serán el resultante de aplicar el porcentaje que se citará la asignación mínima que está establecida para Zona Recaudatoria del Estado de la categoría que, por razón del cargo, correspondería a la Recaudación Municipal, el mencionado porcentaje será:

—El 85 por ciento si recaudara más de un 30 por ciento.

—El 90 por ciento si recaudara más de un 35 por ciento.

—El 100 por ciento si recaudara más de un 45 por ciento.

—El 110 por ciento si recaudara más del 155 por ciento, y no deja valores con antigüedad a cinco años, computado el año al que corresponde el cargo, es decir, al rendir la cuenta de 1985, no dejar valores con antigüedad a 1985, salvo el cupo de suspensión reglamentaria de cobro.

—El 115 por ciento si recauda más de 65 por ciento y no tiene valores con antigüedad superior a tres años, computado el año a que corresponde al cargo, en los términos y condiciones anteriormente mencionados.

El recaudador deberá llevar a cabo hacer efectivo el 40 por ciento de recaudación del papel que se le ponga al cobro, en período voluntario.

En el supuesto de que el Estado no fijase en un determinado ejercicio o ejercicios el importe de las asignaciones mínimas, se determinará mediante la aplicación en más o menos del 80 por ciento del índice de precios al consumo que se haya dado en el Instituto Nacional de Estadística para el ejercicio que se liquide en relación con el anterior, y así, sucesivamente, hasta que el Estado lo determinase.

9. Entregas a cuenta y abonos de los premios de cobranza. — El recaudador percibirá a cuenta el resultado de la liquidación anual la cantidad de 250.000 pesetas mensuales. La Comisión Municipal Permanente podrá aplicar y reducir dichas entregas a cuenta, si, a su juicio, existieran razones que lo fundamente, actualizándose anualmente por la misma.

10. Aplicación y reducción de cargos. — La Corporación podrá ampliar y reducir los gastos al re-

caudador, ajustando la plantilla a las necesidades, siendo a cargo de la Corporación las indemnizaciones que pudiesen derivar del despido a alguno de los auxiliares de la recaudación, con motivo de la reducción de la plantilla que deba tener el servicio recaudatorio, así como la adecuación del tipo, tanto en la reducción como en la ampliación, de forma que, aplicado el cargo, de un importe que cubra los gastos a cargo del recaudador más el 80 por ciento de la asignación mínima fijada al recaudador en una zona recaudatoria del Estado, de la categoría que por razón del cargo le correspondiera a la municipal en términos de equiparación. Toda la modificación de plantilla deberá ser aprobada por el Ayuntamiento Pleno.

11. Modificación de plantilla. — La Comisión Municipal Permanente podrá proponer al Ayuntamiento Pleno la ampliación o reducción de plantilla cuando se amplíen o reduzcan los cargos, o cuando por cualquier circunstancia lo considere conveniente.

12. Garantías. — La garantía provisional para poder tomar parte en el concurso será de 500.000 pesetas, que podrá constituirse en metálico, aval bancario u otra forma reglamentaria en la Depositaria Municipal, cuya carta de pago unirá el pliego del concurso.

El que resultase nombrado deberá constituir una garantía definitiva de 3.066.000 pesetas, que podrá ser en metálico, aval bancario, título de la deuda pública, póliza de crédito y caución o cualquier otro medio reglamentariamente admisible.

13. Duración del contrato. — La duración del contrato será de cinco años, prorrogables tácitamente por quinquenios, si no se denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento. No obstante, en cualquier momento, por mutuo acuerdo, se podrá resolver el contrato.

14. Rendición de cuentas. — En el término de 48 horas deberá presentar en Depositaria una cuenta provisional por conceptos, con indicación del cargo, importe recaudado, data por otros motivos, cada vez que se cierre un período de cobranza en período voluntario ordinario.

Venciendo el período de prórroga, deberá presentarse una cuenta provisional con indicación del cargo, ingresos (acompañando fotocopia) de las cartas de pago, y datas por otros motivos y relación nómina de deudores que han de pagar a la vía ejecutiva debidamente diligenciada, en el plazo máximo de 15 días.

En el mes de julio deberán presentarse cuentas semestrales.

En el mes de enero deberá presentarse cuenta del ejercicio anterior.

Cerrado al 31 de diciembre con relación nominal de deudores de forma reglamentaria.

El incumplimiento de los mencionados plazos podrá ser sancionado por la Comisión Municipal Permanente con la suspensión de las entregas a cuenta mensuales, así como la rescisión del contrato si la demora fue injustificada y grave.

15. Interpretación del contrato. — La Comisión Municipal Permanente será el órgano competente para marcar los criterios de aplicación y ejecución del contrato, y resolver las dudas o discrepancias que pudiese plantear la aplicación e interpretación del contrato.

16. Las relaciones laborales existentes entre el señor recaudador y el personal adscrito será de exclusiva responsabilidad del anterior. Por tanto, las posibles indemnizaciones y otros compromisos que pudiesen existir como consecuencia de posibles rupturas contractuales provocadas por el señor recaudador correrán a cargo del mismo, siendo por cuenta del Ayuntamiento en caso de que fuera éste el responsable del despido.

17. En caso de incumplimiento de alguno de los artículos, éste quedará resuelto.

18. Proposiciones. — Las proposiciones, debidamente reintegradas y con arreglo al modelo que acompaña como anexo, se presentarán en sobre cerrado, en cuya cubierta figurará como texto: «Proposición para tomar parte en el concurso convocado por el Ilmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales para la contratación de los servicios de recaudador agente ejecutivo».

En el interior de cada plica deberá figurar, además, el resguardo de la fianza provisional, declaración

de no hallarse incurso en causas de incapacidad e incompatibilidad y expresión de los méritos que aleguen.

La presentación de plicas deberá hacerse en el Registro General del Ayuntamiento de Castro Urdiales, en horas de oficina, durante el plazo de veinte días hábiles siguientes al en que aparezca publicado este pliego de condiciones en el Boletín Oficial del Estado, o en el de la Provincia, si éste apareciese posteriormente.

La apertura de plicas tendrá lugar en el salón de actos del Ayuntamiento a las trece horas del día siguiente hábil a aquel que termine el plazo de presentación de las mismas.

La mesa estará constituida por el Ilmo. Sr. alcalde o teniente de alcalde en quien delegue, por el ponente de la Comisión de Hacienda, y el señor secretario de la Corporación, que dará fe del acto. Esta mesa se limitará a consignar el resultado del concurso sin llevar a efecto la adjudicación, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 315 de la vigente Ley de Régimen Local y el apartado 4.º del art. 40 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

La Comisión Municipal Permanente, previo a los informes oportunos y valorando las condiciones de las ofertas conjuntamente con los méritos y demás circunstancias aportadas por los concursantes, formulará propuesta razonada que se elevará al Ayuntamiento, Pleno, quien resolverá el concurso y, en su caso, nombrará recaudador agente ejecutivo si procediese.

Se considerarán como circunstancias más beneficiosas a efectos de este concurso:

- a) Los antecedentes profesionales.
- b) Las propuestas económicas. El premio de recaudación. Garantía o anticipo de impresos.
- c) Mejora de la garantía o fianza.
- d) Cualquier otra que se considere oportuna.

Todas estas circunstancias se apreciarán conjunta y discrecionalmente por la Corporación.

Modelo de proposición

D..... de nacionalidad..... de..... años de edad, profesión..... con domicilio en..... calle..... Núm..... en posesión del D. Nacional de Identidad Núm..... expedido en..... el día.... de 19...

Hace constar: Que enterado del pliego de condiciones que ha de regir en el concurso para el nombramiento de recaudador-agente ejecutivo del Ilmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales, concurre al mismo y se compromete al cumplimiento de las condiciones establecidas en dicho pliego, aportando la documentación exigida y demás requisitos que se consideran de interés para el mejor desenvolvimiento de la Recaudación Municipal.

Ofreciendo como méritos y mejoras las siguientes:

- a).....
- b).....
- c).....
- d).....
- e).....
- f).....
- g).....

Castro Urdiales, a 7 de agosto de 1984.

Contra el presente pliego de condiciones podrán entablarse reclamaciones en el plazo de ocho días siguientes a la fecha de publicidad.

Castro Urdiales, a 7 de agosto de 1984. — El alcalde Fdo. (ilegible).

BOLETIN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Número suelto del día	17
Id. del año en curso	22
Id. de años anteriores	33
Separata, por hoja	7
Suscripciones anuales	1.370
Id. trimestrales	696
Id. semestrales	390
Anuncios e inserciones:	
Por palabra	9
Por plana entera	3.250
Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas ...	49
Id. Id. de 2 columnas	81
(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)	