



Boletín Oficial de Cantabria

Año XLIX

Miércoles, 16 de octubre de 1985 — Extraordinario n.º 7

Página 697

SUMARIO

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Acta de la reunión celebrada entre la dirección de «Rilez Electricidad, S.A.» y el comité de empresa acordando la integración en el convenio colectivo regional del metal de Cantabria.....	697	Convenio colectivo provincial de mayoristas de productos químicos, farmacéuticos e industriales para el año 1985.....	703
Convenio colectivo del comercio y embotellado de vinos, licores y cervezas para la región de Cantabria.....	698	Convenio laboral de empresas estibadoras y trabajadores portuarios del puerto de Santander para 1985.....	707
Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Montajes Ibasa, S.A.».....	698	Convenio colectivo entre la empresa «Termoelectrica Vila, S.A.» y su personal.....	718
Reunión de la comisión deliberadora del convenio colectivo de la empresa «Balneario y Agua de Solares, S.A.».....	700	Convenio colectivo del club Parayas.....	723
Convenio colectivo de trabajo entre el hospital de la Cruz Roja en Torrelavega y su personal.....	700	Convenio colectivo de la empresa «Montajes Metálicos Basauri, S.A.».....	723
Convenio colectivo de trabajo de las empresas de garajes y estaciones de lavado y engrase para la región de Cantabria.....	702	Convenio colectivo de la construcción y obras públicas de Cantabria.....	723
		Convenio colectivo de trabajo de la construcción y obras públicas de Cantabria.....	756
		Convenio colectivo regional de oficinas y despachos de Cantabria.....	761

CORRECCION DE ERRORES

El «Boletín Oficial de Cantabria» de fecha 25 de septiembre de 1985 aparece por error como extraordinario número 5, siendo el extraordinario número 6.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Acta de la reunión celebrada entre la dirección de «Rilez Electricidad, S.A.» y el comité de empresa acordando la integración en el convenio colectivo regional del metal de Cantabria

En Santander, siendo las diez horas del día 11 de marzo de 1985, se reúnen los señores abajo citados, representación de la dirección de «Rilez Electricidad, S.A.» y del comité de empresa de la misma.

Ambas partes hacen constar lo siguiente:

1.º) El último convenio colectivo suscrito entre la dirección de «Rilez Electricidad, S.A.» y el comité de empresa de la misma publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» el 14 de septiembre de 1983, terminó su vigencia a todos los efectos el día 31 de diciembre de 1983, habiendo sido denunciado dicho convenio por el comité de empresa, en tiempo y forma, de acuerdo con el artículo 4.º del mismo.

2.º) Con fecha 25 de abril de 1984, el comité de empresa de «Rilez Electricidad, S.A.» ha solicitado de la Dirección Provincial

de Trabajo y Seguridad Social, la extensión a la referida empresa del convenio colectivo regional para las industrias siderometalúrgicas de Cantabria, al amparo del artículo 3.1.b) del Real Decreto 512/82 de 5 de abril.

3.º) Dicha petición se encuentra en la actualidad pendiente de resolución por parte de la autoridad laboral competente.

4.º) La dirección de la empresa y el comité acuerdan en este acto la integración, con efectos al día 1 de septiembre de 1984, de «Rilez Electricidad, S.A.» en el referido convenio colectivo regional, el cual se aplicará desde la indicada fecha en sus propios términos y a todos los efectos.

5.º) La cuantía de las primas de producción correspondientes a rendimientos superiores a sesenta puntos hora Bedaux establecidos en «Rilez Electricidad, S.A.» no experimentará aumento alguno por el hecho de pasar a aplicarse los salarios y demás retribuciones del convenio regional del metal, sino que continuará con los mismos valores que en la actualidad tiene en los distintos términos de la escala de rendimientos, comprendidos entre los sesenta y los ochenta puntos hora.

6.º) Como consecuencia de este acuerdo, el comité de empresa se compromete a desistir y dejar sin efecto alguno la petición de

extensión del convenio colectivo regional para las industrias sidero-metalúrgicas de Cantabria formulada ante la autoridad laboral.

Asistentes:

Por la dirección: Don Enrique Gallar Corral y don José Luis Oejo Gandarillas.

Por el comité de empresa: Don Jorge Marina Fernández, don Eladio Bustillo Cano, don Joaquín García Alonso, don Francisco P. Olave García, don José María Cuetos Ríos, don Juan González González, don Luis Venero Prieto y don Javier Flor Corrales.

Y para que así conste y surta los efectos que procedan, firman el presente documento ambas partes, en el lugar y fecha arriba señalados. 437

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo del comercio y embotellado de vinos licores y cervezas para la región de Cantabria

En Torrelavega a 13 de marzo de 1985, se reúnen los miembros de la comisión paritaria del convenio colectivo del comercio y embotellado de vinos, licores y cervezas para la región de Cantabria para el año 1984.

Ambas representaciones se muestran conformes con el artículo 34.º del convenio reseñado.

Tales modificaciones se recogen en hoja adjunta a este acta, y se incorporarán como anexo al referido convenio colectivo, sirviendo las cantidades en él reflejadas como base de cálculo para el convenio colectivo del año 1985.

Y para que así conste y en prueba de conformidad firman las partes el presente acta en el lugar y fecha reseñados.

Asisten: Don Javier Compostizo; don J. Antonio Suárez; don Venancio Pardo; don Carlos Sánchez; don J. Manuel Fernández.

ANEXO REVISION SALARIAL

Tabla de retribuciones

Categoría	S. base	Plus c.	Total
Enólogo	50.113	10.554	60.667
Jefe adm. 1. ^a	50.113	10.554	60.667
Jefe adm. 2. ^a	45.623	13.133	58.756
Encargado gral.	45.623	13.133	58.756
Encargado lab.	45.623	13.133	58.756
Oficial 1. ^a adm.	38.065	17.478	55.543
Oficial 2. ^a adm.	37.386	16.701	54.087
Auxiliar adm	36.706	14.468	51.174
Aspirante	22.821	16.993	39.814
Jefe ventas	50.113	10.554	60.667
Inspector	39.619	17.382	57.001
Viajante	38.065	17.478	55.543
Capataz	1.388	529	1.917
Encargado	1.299	570	1.869
Oficial 1. ^a	1.249	573	1.822
Ayudante lab.	1.227	547	1.774
Oficial 2. ^a	1.227	547	1.774
Oficial 3. ^a	1.218	507	1.725
Peón especial	1.203	475	1.678
Peón	1.203	427	1.630
Pinche	749	558	1.307
Personal limp.	196	74	270

Quebranto de moneda.....1.384 pesetas
 Paga de las viñas.....13.133 pesetas
 Plus de transporte.....263 pesetas

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio son de aplicación para la empresa «Montajes Ibsa, S.A.» y sus trabajadores.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que prestan servicio en la empresa a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la única excepción de los altos cargos.

Artículo 3.º Ambito territorial.

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en El Astillero, así como a cualquier otro que pudiera establecerse en el futuro.

Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor el día 1 de mayo de 1984 y su vigencia finalizará el 30 de abril de 1985.

Artículo 5.º Denuncia.

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

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Con independencia de los organismos públicos y entidades constituidas a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje y, con carácter previo a éstos se crea una comisión paritaria que habrá de conocer las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo. La comisión paritaria estará formada, por un vocal, nombrado por la representación de los trabajadores y, otro vocal, nombrado por la empresa.

Representación de los trabajadores: Don Vicente Yepes González.

Representación de la empresa: Don César Muñoz Saiz.

CAPITULO II SALARIOS Y SUELDOS

Jornada laboral, vacaciones, antigüedad, tóxicos, penosos, peligrosos, plus de distancia, viajes y dietas, turnos, prendas de seguridad, gratificaciones extraordinarias, normas complementarias.

Artículo 7.º Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en el anexo número 1 del mismo.

Artículo 8.º Jornada laboral.

La jornada laboral durante el período de vigencia de este convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 9.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas al salario y sueldo base del presente convenio.

Artículo 10.º Antigüedad, tóxicos, penosos, peligrosos y plus de distancia.

La antigüedad, así como los tóxicos, penosos, peligrosos y plus de distancia, van incluidos en el salario y sueldo base del presente convenio.

Artículo 11.º Viajes y dietas.

Las horas de viaje que se realicen después de la jornada de ocho horas, se abonarán a 590 pesetas hora.

Artículo 12.º Turnos.

Se abonará el 20 por 100 del sueldo base del presente convenio para los turnos de: Seis horas a veintidos horas; dos horas a diez horas y diez horas a seis horas.

La dieta completa será de 3.000 pesetas, diarias para tierra y 1.100 pesetas, diarias en caso de permanecer a bordo.

La media dieta será de 1.100 pesetas, diarias.

En caso de utilizar el coche propio en las salidas, se abonará a 19 pesetas, kilómetro.

Artículo 13.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad, se abonarán a razón de

treinta días cada una de ellas, sobre salarios o sueldo base de este convenio.

El auxiliar administrativo, además de estas dos pagas, tendrá quince días de paga por vacaciones.

Artículo 14.º Prendas de seguridad.

Se darán dos buzos al año de trabajo, en cuanto a las demás prendas de seguridad, las necesarias en cada caso.

Artículo 15.º Normas complementarias.

Para todas las demás remuneraciones económicas, como mejoras sociales y asistenciales que no estén reflejadas en este convenio, nos atendremos a lo establecido en el convenio provincial de empresas de menos de cien trabajadores.

ANEXO, N.º 1

TABLA SALARIAL

<u>CATEGORIAS:</u>	<u>SALARIO DIA:</u>	<u>SALARIO MES:</u>	<u>RETRIBUCION MINIMA ANUAL:</u>	
<u>(Personal Obrero)</u>				
Oficial de 1ª ,.....	2.777	83.310	1.180.225	.-
Oficial de 3ª ,.....	2.632	78.960	1.118.600	.-
Especialista ,.....	2.470,4	74.112	1.049.920	.-
<u>(Personal Administrativo)</u>				
Aux. Administrativo ,.....	1.725	51.750	759.000	.-
<u>(Técnicos no titulados)</u>				
Encargado ,.....	3.050	91.500	1.296.250	.-

Asunto: Acta

En El Astillero a 12 de abril de 1984 y, siendo las nueve horas, se reúnen: Don Martín Valdés Cagigas, representante legal de los trabajadores y don José Manuel Gómez Ibáñez, como gerente de la empresa «Montajes Ibasa, S.A.», para iniciar el período de negociación del convenio del 1 de mayo de 1984 al 30 de abril de 1985.

El representante de los trabajadores exone al representante de la empresa sus reivindicaciones, que la empresa tras realizar un estudio de las mismas no acepta, dando al representante de los trabajadores una contraoferta, quedando fijada la próxima reunión para el 26 de abril de 1984, a las quince horas. No llegando a un acuerdo y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las doce horas.

Por la empresa, don José Manuel Gómez Ibáñez.—

Representante de los trabajadores, don Martín Valdés Cagigas.

Asunto: Acta

En El Astillero a 26 de abril de 1984 y siendo las quince horas, se reúnen don Martín Valdés Cagigas, representante de los trabajadores y don José Manuel Gómez Ibáñez como gerente de la empresa «Montajes Ibasa, S.A.», para continuar con las negociaciones del convenio.

Durante el transcurso de esta reunión se llega a un acuerdo para la firma del presente convenio, firmándose por ambas partes, dando por finalizada la sesión a las diecisiete horas.

Por la empresa, don José Manuel Gómez Ibáñez.—
Representante de los trabajadores, don Martín Valdés Cagigas.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Reunión de la comisión deliberadora del convenio colectivo de la empresa «Balneario y Agua de Solares, S.A.»

En Solares a 21 de agosto de 1985. Se reúnen, de una parte, doña Dolores González Abascal, don Angel Arroyo Tazón, don Fernando Cacicedo Roqueñi, don José Rico Zorrila y don Martín Solana Pontones, como miembros del comité de empresa, y de otra, don José Pablo Redondo Lagüera y don José Luis Rogina Gándara, en representación de «Balneario y Agua de Solares, S.A.».

Los aquí reunidos acuerdan la revisión salarial del convenio colectivo de empresa aplicándose dicha revisión al salario base y a los complementos salariales que en la actualidad se vienen percibiendo por el personal. Quedando excluidos de revisión los de antigüedad, incentivos y comedor.

Sometida a consideración dicha revisión, se llega al acuerdo que el aumento sea de un 5 por 100 proporcional, a partir del 1 de abril de 1985. Dicho porcentaje se aplicará tomando como bases los importes actuales del salario base y los complementos salariales arriba citados.

Los complementos salariales cuyo importe se calcula a partir del salario base, seguirán calculándose de igual manera.

La prórroga del convenio colectivo vigente y la presente revisión tendrá una duración hasta el 31 de marzo de 1986.

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

La denuncia será por escrito, de acuerdo con el procedimiento establecido.

La comisión deliberadora adopta por unanimidad el acuerdo de aprobación de lo antedicho, por lo que a efectos legales queda aprobado, debiendo darse curso al presente acuerdo de revisión salarial a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y vigencia del mismo.

Comisión paritaria

A los efectos del presente convenio y dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materia relacionada con el mismo, se nombra una comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio, que será asistida por aquellos asesores que se precisen en cualquier momento determinado.

Estará compuesta por doña M.^a del Pilar Zavala Sáinz, don José Luis Rogina Gándara, en representación de la empresa y don Pedro Cimiano Herrero y don Federico Ezquerro Prieto en representación de los trabajadores.

Así lo dicen y, en prueba de verdad, firman todos los intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo entre el hospital de la Cruz Roja en Torrelavega (Cantabria) y su personal

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente convenio colectivo de empresa regulará las relaciones laborales entre el hospital de la Cruz Roja Española en Torrelavega y el personal laboral fijo, interino, eventual o de cualquier otro tipo que se pueda dar en un futuro y que presten sus servicios en el mismo en virtud de contrato de trabajo, a excepción del personal médico que queda excluido de la aplicación de este convenio.

Artículo 2.º Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», teniendo una duración de un año. Finalizando el plazo

de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año si por cualquiera de las dos partes no se denuncia su expiración con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, quedando afectado a partir de su denuncia por lo establecido en el apartado 3 del artículo 86 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Artículo 4.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo se desarrollará de acuerdo con lo que al respecto establezca el Reglamento de Bases de los Establecimientos Sanitarios de la Cruz Roja Española y conforme lo que en cada momento determine la legislación oficial vigente.

Artículo 5.º Vacaciones.

Todos los trabajadores del hospital disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Se disfrutarán en la forma siguiente: Entre los meses de junio y septiembre de cada año se disfrutará la mayor parte de ellas, de forma rotativa. Si se solicita por el trabajador fuera de este período se accederá a ello e igualmente a su reparto en dos períodos distintos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Artículo 6.º Permisos retribuidos.

Con independencia de las vacaciones establecidas en el artículo anterior, los trabajadores del hospital tendrán derecho a disponer de permisos retribuidos por los días y contingencias que a continuación se señalan:

- a) Quince días por matrimonio.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos.
- d) Un día por matrimonio de hermanos, hijos o por traslado de domicilio.
- e) Cuando el motivo del permiso requiera el desplazamiento del trabajador fuera de la región, se incrementará el mismo en su puesto contemplado en el apartado b) en dos días más.
- f) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en centro oficial o privado, de enseñanza, tendrán derecho a un permiso retribuido, cuya duración será la estrictamente necesaria para concurrir a los exámenes correspondientes, contando con la dirección del hospital y solicitándolo con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 7.º Excedencias.

Los trabajadores fijos en el hospital podrán ejercitar su derecho a excedencia, siempre y cuando hayan prestado con carácter continuado sus servicios, al menos, durante un año.

La excedencia tendrá una duración mínima de un año y un máximo de cinco. Una vez transcurrido el plazo para el cual fue concedida, el trabajador podrá instar su reingreso ante la dirección del hospital. El reingreso tendrá lugar cuando exista una vacante dentro de su categoría.

Artículo 8.º Licencias sin retribución.

Todos los trabajadores tendrán derecho a diez días sin retribución por asuntos propios, no pudiéndose solicitar simultáneamente por más de dos trabajadores por cada servicio.

Artículo 9.º Tabla de retribuciones.

La tabla de retribuciones para el año 1984 será el resultante de incrementar el salario base del año 1983 en un 11 por 100.

Artículo 10.º Antigüedad.

De mutuo acuerdo las partes, la antigüedad se primará en lo sucesivo, únicamente, mediante trienios trabajados, suprimiéndose la valoración por quinquenios. Cada trienio en la empresa supondrá aumento del 5 por 100 sobre el salario base que se abone en el momento del percibo de dicho plus, respetándose en todo caso las limitaciones temporales establecidas en la Ordenanza Laboral del ramo.

Artículo 11.º Nocturnidad.

El plus por nocturnidad establecido hasta ahora en el 25 por 100 del salario base fijado para cada categoría, se incrementará hasta el 30 por 100 a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo. Le percibirá todo trabajador que preste servicios en jornada nocturna, durante el tiempo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Artículo 12.º Trabajo en domingos.

Todo el personal afecto por el presente convenio que deba trabajar en domingos o festivos percibirá, además de su salario diario habitual, el 50 por 100 de incremento, fijado siempre sobre el salario base.

Artículo 13.º Fecha de devengos.

Entre los días 1 Y 5 de cada mes se procederá a entregar una nómina correspondiente al salario del mes anterior, especificándose en la misma todos los conceptos retributivos así como los descuentos legales correspondientes.

Artículo 14.º Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 16 de julio y 22 de diciembre de cada año o el día inmediatamente anterior si éste fuera festivo. La cuantía de cada gratificación será de un mes de salario más la antigüedad correspondiente.

Artículo 15.º Horas extraordinarias.

Se tratará por ambas partes de su no realización. No obstante, en el supuesto de tener que realizarlas la empresa optará por uno de los siguientes sistemas:

- a) Abonar la hora extra de acuerdo con el incremento del 75 por 100 del salario que corresponde a una hora normal.
- b) Descansar por cada hora extra realizada dos de jornada normal, debiéndose cumplir esto dentro de las dos semanas siguientes a la realización de las horas extras.

Artículo 16.º Reconocimientos médicos.

Todo el personal pasará reconocimiento médico una vez al año, al menos. El mismo se efectuará bien en el propio hospital o bien en el organismo competente en la materia. A todos los trabajadores que desempeñen su labor en los puestos considerados como tóxicos se les facilitará el material adecuado para prevenir cualquier tipo de enfermedad derivada de su especial trabajo.

Artículo 17.º Uniformes.

El hospital entregará al personal al inicio de su trabajo el uniforme correspondiente así como el calzado adecuado a su función laboral. Estas prendas se renovarán dos veces al año para el personal de limpieza y una vez para el resto del personal.

Artículo 18.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal que presta sus servicios en el hospital, cuando fuere preciso, se llevará a cabo con sujeción a los términos, condiciones y límites establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º Garantías sindicales.

Los sindicatos reconocidos y acreditados debidamente en el hospital tendrán reconocidos los siguientes derechos:

- a) El cobro de la cuota sindical, siempre que el trabajador acceda a ello, se efectuará a través de la nómina, en la forma que acuerden las partes.
- b) La representación sindical correrá a cargo de un delegado sindical por parte de cada sindicato, simple y cuando éstos acrediten la afiliación del 30 por 100 al menos, de los trabajadores del centro y tendrá las facultades:
 - 1.ª Representar ante la dirección del hospital a su sindicato para todo tipo de negociaciones, en su calidad de intermediario.
 - 2.ª Podrá asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del comité de empresa.
 - 3.ª Al igual que el comité de empresa, tendrá acceso a la documentación y a cualquier tipo de problema relacionado con el hospital.

Artículo 20.º Plus de toxicidad.

Para el personal que en la actualidad esté percibiendo dicho plus, en función de su trabajo de carácter tóxico, se establece una cuantía de cinco mil (5.000) pesetas mensuales, con total independencia de su categoría profesional.

Artículo 21.º Contratos de trabajo.

Son trabajadores de carácter fijo en plantilla los admitidos por la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a su duración.

No obstante lo anterior, la empresa podrá proceder a la contratación de personal para un tiempo determinado y/o para una jornada reducida, de acuerdo con la legislación que exista en cada momento al respecto. No obstante lo anterior, si se procediera a contratar personal para prestar servicios de este tipo se respetarían siempre las siguientes condiciones:

- a) No podrán tener una duración mínima inferior a la mitad de la jornada normal del resto de la plantilla.
- b) No se podrá exigir el cumplimiento de una jornada partida, cuando ésta sea inferior a la del resto del personal.
- c) Se prohíbe la realización de horas extras para este personal. No obstante, si se viera la necesidad de su realización, el personal afectado adquiriría la condición de fijo de inmediato.
- d) Los conceptos salariales o extrasalariales que perciban el resto de la plantilla y que no sean como condición personal, serán percibidos por los trabajadores a tiempo parcial en proporción al tiempo que trabajen en el hospital.

Artículo 22.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas que, individualmente, pudieran venir disfrutando los trabajadores en el momento de la entrada en vigor de este convenio.

El comité de empresa acepta la propuesta que hace el presidente de la asamblea, y apoyan los restantes representantes de la Comisión Permanente de la Asamblea Autónoma de la Cruz Roja de Cantabria, para dejar sin efecto el párrafo segundo del artículo 6.º del convenio colectivo firmado en 1982 que, reproducido literalmente, reza: "Además del incremento anterior, se repartirá entre el personal afectado por el presente convenio la cantidad pendiente de cobro del excelentísimo Ayuntamiento en concepto de beneficiencia municipal". Anulado dicho párrafo.

Como contrapartida, se ofrece la posibilidad de que en próximos convenios, de acuerdo con el interés que manifiestan los miembros de la Comisión Permanente y los del comité de empresa, se llegue a equiparar a algunos trabajadores que no perciben complemento con aquéllos que los vienen disfrutando en la actualidad.

Artículo 23.º Seguridad e higiene.

El hospital adoptará las medidas precisas para la aplicación en el mismo de todo lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Seguridad e Higiene, dotando a todos los trabajadores de los adecuados medios de prevención.

Artículo 24.º Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para la vigilancia e interpretación de lo establecido en el presente convenio. En el plazo máximo de quince días cada una de las partes hará entrega a la otra de nombres de los integrantes de la misma, en número de tres para cada una de ellas. Se elegirán por cada parte entre las personas que han estado presentes en las negociaciones de este convenio.

Artículo 25.º Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, aprobada por Orden Ministerial de 25 de noviembre de 1976, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Santander, 6 de diciembre de 1984.

Firmado: Por la Comisión Permanente de la Asamblea Cantabra de la Cruz Roja Española: Don M. Pérez García, presidente delegado, don P. Arce Díez, vicepresidente ejecutivo, don J. Samperio Orallo, secretario general y don A. Rodríguez, presidente Asociación de Torrelavega.

Por el comité de empresa del hospital: Doña Manuela Garmendia Martín, doña María Yolanda Fernández Rebolledo, doña María del Pilar García Candela, don José Ramón García Rubio y doña María Paz Alvaro Villegas.

Tabla salarial correspondiente al año 1983

ATS	35.112
Auxiliar clínica	31.284
Limpiadora	31.284
Jefe cocina	34.360
Cocinero	31.284
Pinche cocina	31.284
Lavandería	31.284
Portero	31.284
Conserje	34.360
Telefonista	31.284
Oficial admon.	33.231
Auxiliar admon.	31.284
Gobernanta	37.220

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo de las empresas de garajes y estaciones de lavado y engrase, para la región de Cantabria

Artículo 1.º Ambito territorial.

Las disposiciones del presente convenio obligan a todas las empresas que radican en la provincia de Santander, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos se refiera.

Artículo 2.º Ambito funcional.

El presente convenio obliga a todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, y demás disposiciones concordantes cuya actividad sea la de garaje y estaciones de lavado y engrase.

Artículo 3.º Vigencia y denuncia.

El período de vigencia para el presente convenio será comprendido entre el 1.º de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación y todos sus efectos se retrotraerán al citado 1.º de enero de 1985.

Para el período comprendido entre el 1 de mayo de 1984 al 31 de diciembre de 1984 el incremento salarial en todos los conceptos será el 6,5 por 100.

Dicho incremento se abonará en una sola paga, antes del 30 de septiembre de 1985.

Denuncia. La denuncia se hará por escrito dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del convenio, por cualesquiera las partes, entendiéndose prorrogado tácitamente si no se denuncia en tiempo y forma.

Artículo 4.º Convenios de ámbito superior.

Si durante la vigencia de este convenio se aprobara otro de ámbito superior, interprovincial o estatal, las empresas comprendidas en este convenio pasarán a regirse automáticamente, por el ámbito superior siempre que en su conjunto sea más beneficioso.

Artículo 5.º Ampliación y vigilancia.

Queda constituida una comisión paritaria compuesta por tres miembros de cada parte, que serán designados en su momento por las partes firmantes del presente convenio. Esta comisión se reunirá tantas veces como sea necesario para resolver las dudas que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, y entender

en primera instancia, de todo lo relacionado con las condiciones de trabajo del sector.

Artículo 6.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas de forma que se respete lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a descansos semanales, y en lo que en el futuro se establece.

Artículo 7.º Horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que excedan de la jornada legal tendrán consideración de extraordinarias y, se abonará con recargo del 75 por 100, las realizadas en días laborables y con el 150 por 100 las que realicen en domingos o festivos.

Para hallar el valor de la hora extraordinaria será de aplicación el contenido del artículo 6.º de la Ley 16/1976 de 8 de abril, de conformidad con el artículo 6.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973 que desarrolla el Decreto de 17 de agosto del 1973.

Artículo 8.º Antigüedad.

La antigüedad se abonará sobre el salario que se establece en este convenio en la forma siguiente:

- Dos bienios al 5 por 100 cada uno.
- Quinquenios al 10 por 100.

Artículo 9.º Vacaciones.

Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones abonadas sobre el salario que establece el presente convenio, por todo el personal afectado por el mismo.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerá un programa de acuerdo con la empresa, con antelación suficiente y se salvarán los meses de julio y agosto. El programa tendrá que estar expuesto en todos los centros de trabajo antes del 31 de enero.

Artículo 10.º Pagas extraordinarias.

Se abonarán el concepto de pagas extraordinarias, una de treinta días por Navidad y otra de veinticinco días en julio, abonadas sobre el salario que se señala en este convenio.

Artículo 11.º Paga de beneficios.

Se abonará en concepto de participación en beneficios una paga extraordinaria de veinticinco días, calculadas en la misma forma que las anteriores, y será percibida por todos los trabajadores dentro del mes de marzo, prorrogada en su caso, de conformidad con lo señalado en la Ordenanza Laboral vigente.

Artículo 12.º Dietas.

El importe de la dieta completa será de 2.216 pesetas por día distribuidas de la siguiente forma:

- 760 pesetas por la comida.
- 570 pesetas por la cena.
- 886 pesetas por alojamiento y desayuno.

Artículo 13.º Plus de distancia.

Para aquellos trabajadores que tengan derecho a su percepción, el plus de distancia se establece:

- a) Cuando exista medio de locomoción adecuado al horario de trabajo, se abonará el importe del billete del medio.
- b) Cuando este medio no exista, se abonará el kilometraje a razón de 9,50 pesetas/kilómetro.
- c) Cuando no se pueda aplicar ninguna de estas dos modalidades se acordará con la empresa la fórmula más conveniente.

Artículo 14.º Bajas por enfermedad o accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá con cargo a la empresa la diferencia que exista entre la cantidad que perciba del organismo correspondiente y la totalidad de su salario.

Artículo 15.º Pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Todos los trabajadores que realicen sus funciones en cualquiera de estas circunstancias de peligrosidad, toxicidad y penosidad, percibirán un incremento de un 20 por 100 sobre su salario real y, cuando coincidan dos de ellas, el incremento será de un 30 por 100 también, sobre su salario real.

Artículo 16.º Subsidio de defunción.

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador, sus derechohabientes, percibirán la cantidad de 6.950 pesetas por año de servicio prestado a la empresa, con cargo a la misma.

Artículo 17.º Licencias y permisos.

Se concederán los permisos siguientes con derecho a retribución total:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta siete días al año para atender asuntos propios que verdaderamente lo requieran.
- c) Cinco días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.
- d) Un día por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, ampliándose a tres días según distancia, si residen en distinta localidad a la del domicilio del trabajador afectado.
- e) Un día por fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales, ampliándose a tres días, según distancia si residen en distinta localidad a la del domicilio del trabajador afectado.
- f) Cinco días por alumbramiento de la esposa.
- g) Licencia sin retribución de hasta treinta días al año.

Artículo 18.º Revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1985, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 19.º Garantías de acción sindical.

a) Delegados o comités de empresa.
Cuarenta horas mensuales para actividades sindicales que incluyan además de las propias del cargo, las convocatorias de cualquier tipo, reuniones, cursillos, etc. a las que sean convocadas por las centrales sindicales.

Están excluidas de estas horas, las que se utilicen en reuniones conjuntas con la empresa y las convocadas por organismos de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.

Derecho de información a los trabajadores mediante tablón de anuncios en la empresa, a disposición de los delegados, convocatoria de asambleas sin autorización ni límites, dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo.

Derecho de hasta doce horas al año para asambleas, dentro de las horas de trabajo y de los locales de la empresa, bastando la notificación a la misma con una antelación de cuarenta y ocho horas.

b) Secciones sindicales.

Las empresas se comprometen a respetar todos los derechos sindicales legalmente establecidos o que en un futuro se establezcan.

TABLA DE SALARIOS

Personal administrativo

Oficial de 1.ª	42.993,32 ptas/mes
Oficial de 2.ª	39.240,22 ptas/mes
Auxiliar administrativo	37.549,42 ptas/mes
Aspirante dieciseis y diecisiete años	24.499,26 ptas/mes

Personal de servicios auxiliares

Sección 1.ª Garajes

Engrasador	1.356,48 ptas/día
Lavacoches	1.356,48 ptas/día
Guarda de noche	1.356,48 ptas/día
Guarda de día	1.356,48 ptas/día
Mozo	1.356,48 ptas/día

Sección 2.ª Estaciones de lavado y engrase

Engrasador	1.356,42 ptas/día
Mozo de servicio	1.356,42 ptas/día
Pinche dieciseis y diecisiete años	816,64 ptas/día

Gratificación de San Cristóbal

El día 10 de julio, festividad de San Cristóbal, todos los trabajadores encuadrados en este convenio, recibirán un premio de 1.000 pesetas cada uno.

Por la parte empresarial, Sebastián Gallo Pellón y Alberto Díaz Díez.—Por los trabajadores, Juan A. Gorostiza Salmanto y José Luis Peña Sobrao.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo provincial de mayoristas de productos químicos farmacéuticos e industriales para el año 1985

Artículo 1.º Ambito territorial.

Las estipulaciones de este convenio, obligan a las empresas y trabajadores de la provincia de Cantabria, rigiendo única y exclusivamente para los centros de trabajo dentro de ella establecidos, y en cualquier lugar donde actúe el personal de la misma plantilla en comisión de servicios.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Este convenio afectará a todo el personal de las empresas encuadradas en la agrupación de mayoristas de productos químicos, farmacéuticos e industriales, cualquiera que sea su categoría, especialidad, profesión y edad. Igualmente afecta a los almacenes de perfumería.

Este convenio no afectará a aquellas personas incluidas en el apartado 3.º C, del artículo 1.º, de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Vigencia.

El convenio tendrá una vigencia de dos años, contados desde el día 1.º de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986, si bien los aspectos económicos que contemplan el artículo 9.º y 10.º, se volverán a negociar con anterioridad al 1.º de enero de 1986 y para el citado año de vigencia. El presente convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión, el 30 de septiembre de 1985.

Artículo 4.º Absorciones.

Las mejoras económicas que tengan establecidas actualmente las empresas, podrán ser absorbidas con las que, en conjunto, se establecen en este convenio, sin que tal absorción pueda suponer disminución de aquellas condiciones laborales colectivas o individuales ya adquiridas, las que en cualquier caso serán mantenidas en su totalidad.

Artículo 5.º Categorías profesionales.

Recogedor de notas será aquella persona que conoce la escritura a máquina y tiene como principal cometido recoger notas de pedidos dadas por los clientes, bien por teléfono o bien directamente. Asimismo, serán los encargados de suministrar información que soliciten los clientes, referente a los artículos objeto de la llamada, y se fija un período de un año de aprendizaje o aspirantazgo para obtener la categoría de recogedor de notas.

Una vez finalizado el período de aprendizaje, previa prueba de aptitud, con la formación de un tribunal compuesto por una repre-

sentación de la empresa y otra del comité, será asimilado a la categoría profesional de auxiliar administrativo.

Los auxiliares administrativos, a los cinco años de su ingreso en la categoría, caso de no existir vacante de oficial, pasará a percibir el 33,33 por 100 de la diferencia entre su sueldo y el de oficial. A los 10 años de servicio, percibirá el 66,66 por 100 de la diferencia, y a los 15 años, se le considerará asimilado a la categoría de oficial, siempre y cuando pruebe debidamente que posee los debidos conocimientos para la expresada categoría, mediante prueba oficialmente establecida.

Acceso a todos los puestos de trabajo a hombres y mujeres.

Artículo 6.º Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada semanal de cuarenta horas.

Artículo 7.º Vacaciones.

Se estará a lo dispuesto legalmente.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de junio a septiembre de cada año, tendrá derecho a dos días laborables más de disfrute, si las vacaciones se disfrutaran completas, si sólo disfrutaran quince días durante los citados meses, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Se confeccionará a primeros de cada año, un calendario vacacional entre los diferentes comités de empresa y sus respectivas direcciones, en todo caso se respetarán la preferencia de los trabajadores con hijos entre seis y dieciséis años.

Con carácter orientativo los diferentes comités de empresa podrán negociar con las direcciones la distribución del período vacacional, utilizando el sorteo rotativo y por departamentos, con el resto del personal.

Artículo 8.º Licencias.

Se concederán las siguientes licencias: Diecisiete días naturales en caso de matrimonio; cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales en caso de fallecimiento del padre del trabajador o de su cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, prorrogándose a cinco días, en caso de traslado fuera de la provincia. Un día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos o hermanos políticos. Tres días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador y de su cónyuge o hermanos. Tres días laborales por alumbramiento de esposa. Dos días por traslado del domicilio habitual. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

Artículo 9.º Mejoras económicas.

Se establece un aumento del 7,5 por 100, sobre todos los conceptos que han venido operando a efectos retributivos.

Artículo 10.º Revisión.

Si el día 31 de diciembre de 1985, el I.P.C. sobrepasa el 7,5 por 100, el exceso, con un tope del 8 por 100, se hará efectivo desde el día 1 de octubre de 1985.

Artículo 11.º Jubilaciones.

Al producirse la jubilación de un trabajador, las empresas concederán a aquellos trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa, computados desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio con arreglo a la escala siguiente:

Por jubilación voluntaria a los 60 años... 12 mensualidades
 Por jubilación voluntaria a los 61 años... 11 mensualidades
 Por jubilación voluntaria a los 62 años... 10 mensualidades
 Por jubilación voluntaria a los 63 años... 9 mensualidades
 Por jubilación voluntaria a los 64 años... 6 mensualidades
 Por jubilación voluntaria a los 65 años... 4 mensualidades

La mensualidad real se obtendrá de la media de los últimos doce meses y el premio será abonado:

A) Cuando la empresa lo proponga y el trabajador acepte la jubilación.

B) Cuando la petición la formule el trabajador y la empresa lo acepte.

C) Cuando la petición la formule el productor y la empresa no acepte, el trabajador recibirá las mensualidades correspondien-

tes a su edad, más la diferencia de meses que existe en la escala, desde el día que solicitó la jubilación, hasta el hecho real de la misma. Estas últimas mensualidades serán al precio que correspondan en la fecha que solicitó por primera vez la jubilación.

El trabajador perderá el derecho a este premio en su correspondiente escala, si no acepta el ofrecimiento de jubilación que le fuera formulado por la empresa.

D) En caso de invalidez permanente total, le serán abonadas al trabajador, las mismas prestaciones que por jubilación anticipada a los sesenta y cinco años.

E) Todas las prestaciones establecidas en este artículo, quedarán sujetas a la no variación de las Leyes actualmente vigentes en materia de edad para jubilación.

El cónyuge estando en activo, o en su defecto los hijos menores de dieciocho años, tendrán derecho en caso de fallecimiento, a las mismas percepciones que por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que se jubilen de acuerdo con el Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, el premio de jubilación consistirá en cuatro mensualidades, estando obligada la empresa a poner en conocimiento del comité, el contrato de trabajo que formalizará con el nuevo productor.

Artículo 12.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este convenio serán de julio, Navidad y beneficios, equivalentes a una mensualidad del salario base más la antigüedad, dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

—Julio el día 15 del mismo mes.

—Navidad el día 22 de diciembre.

—Beneficios dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

Artículo 13.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 sobre su salario base.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría profesional y, el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos con la nueva categoría.

Artículo 14.º Plus de asistencia.

El plus de asistencia actualmente vigente, se incrementará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.º, en un 7,5 por 100.

Por cada nueve faltas de asistencia, pérdida del mismo sin distinción de causas o motivos de las mismas faltas, y sin distinguir que éstas sean alternativas o continuadas, computándose mensualmente dichas faltas.

Por cada falta de asistencia que no exceda de ocho, se le descontará la parte proporcional del resultante de dividir dicho plus entre los días laborables.

Artículo 15.º Horas extras.

Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75 por 100 más que la hora normal.

El valor de una hora nocturna, será el de una hora normal más el 100 por 100, se entenderán como horas nocturnas, las comprendidas entre las veintidós horas hasta las seis de la mañana.

El valor de una hora festiva, será el de una hora normal más el 150 por 100.

Artículo 16.º Horas extraordinarias estructurales.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto y la Orden del 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de marzo), las empresas fijarán con sus respectivos comités, el número y concepto de horas estructurales.

Artículo 17.º Prendas de trabajo.

La empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, según las características de cada sección.

Artículo 18.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan con-
seguidas los trabajadores "ad personam", que supere lo pactado en
el presente convenio.

Artículo 19.º Garantías y derechos de los representantes sin-
dicales de los trabajadores.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

—Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al
menos, sobre la evolución general del sector económico al que per-
tenece la empresa, sobre la situación de la producción, ven-
tas y evolución probable de 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 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 siguien-
tes cuestiones:

A) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales,
definitivos o temporales de aquélla.

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

C) Planes de formación profesional de la empresa.

D) Implantación o rescisión de los sistemas de organización
y control de trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas
o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

—Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación
de status jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que
afecte al volumen de empleo.

—Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se uti-
licen en la empresa, así como los documentos relativos a la termina-
ción de la relación laboral.

—Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas
muy graves.

—Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el
índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfer-
medades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestra-
lidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente labo-
ral y, los mecanismos de prevención que se utilicen.

—Ejercer una labor:

A) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes
en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto
de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulado
en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los
organismos o tribunales competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e
higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particu-
laridades previstas en esta Orden por el artículo 19.º del Estatuto de
los Trabajadores.

—Participar como se determina por el convenio en las gestio-
nes de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los
trabajadores o de sus familiares.

—Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el
establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el
incremento de la productividad, de acuerdo en lo pactado en los con-
venios colectivos.

—Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones
señalados en este artículo 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 compe-
tencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben ela-
borarse en el plazo de quince días.

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

Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto ob-
servarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2,
3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité
de empresa 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 em-
presa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aqué-
llas y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Los miembros del comité de empresa delegados de personal, co-
mo representantes legales de los trabajadores, tendrán salvo lo que
se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

A) Apertura del 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 tra-
bajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de sus-
pensión 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 manda-
to, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión,
siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabaja-
dor, en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por lo tanto
de lo establecido en el artículo 54.º del Estatuto de los Trabajado-
res. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción econó-
mica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su
función.

D) Expresar colegiadamente si se trata del comité con la libertad
sus opiniones en las materias concernientes a la espera de su repre-
sentación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal
desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o
social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas ca-
da uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada
centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representa-
ción, 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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas
retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de
personal a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de for-
mación organizados por sus sindicatos, institutos u otras entidades
de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artí-
culo, para la asistencia a cursos de formación antes señalados será
preciso que la central sindical convoque a los representantes de los
trabajadores y lo comunique a la empresa en la que los mismos presten
servicios, con una antelación al menos de cuarenta y ocho horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de
los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias
de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado, por un miem-
bro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector
de que se trate, haciendo constar la hora de comienzo y la finaliza-
ción de la gestión. Las ausencias que reúnan este requisito, no ten-
drán carácter de legalmente justificadas.

Artículo 20.º Comisión paritaria del convenio.

Se crea la comisión paritaria del convenio, que estará compuesta
por un presidente, un secretario y cuatro vocales, dos de ellos eco-
nómicos y dos sociales. Los vocales económicos son: Don Rufino
Camus Quesada y don Manuel Sánchez López; los vocales sociales
son: Don Jesús González González y don José A. Solís Juez. El pre-
sidente y el secretario serán los mismos que han actuado como tales
en las negociaciones del convenio.

Artículo 21.º Disposición final I.

La comisión deliberadora hace constar expresamente, que el con-
junto de normas contenidas en este convenio, sustituyen íntegramente
aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos, la rela-
ción laboral del personal a quien afecta.

Artículo 22.º Disposición final II.

Lo que no establezca este convenio, se estará a lo dispuesto en
la Ordenanza Laboral, régimen interior de empresa, Estatuto de Tra-
bajadores y demás disposiciones de rango superior.

Y habiendo conformidad con el presente convenio, por ambas
representaciones, se firma el mismo en Santander a 11 de marzo de
1985, de todo lo cual como secretario, certifico.

T A B L A S A L A R I A L A Ñ O 1.985

=====

<u>CATEGORIAS</u>	<u>UELDO BASE</u>	<u>CUATRIENIOS</u>	<u>PLUS ASISTENCIA</u>
JEFE ADMINISTRATIVO	62.550.-	3.135.-	3.440.-
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO	56,400.-	2.830.-	3.395.-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	53.555.-	2.685.-	3.370.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ...	48.345.-	2.425.-	3.325.-
AUXILIAR DE CAJA	49.110.-	2.465.-	3.325.-
RECOGEDOR NOTAS	48.345.-	2.425.-	3.325.-
JEFE COMPRAS-VENTAS	60.350.-	3.030.-	3.425.-
JEFE ALMACEN-SUCURSAL	57.145.-	2.865.-	3.400.-
JEFE SECCION MERCANTIL	54.720.-	2.745.-	3.375.-
VIAJANTES	52.325.-	2.620.-	3.355.-
CORREDOR PLAZA	52.150.-,	2.615.-	3.345.-
DEPENDIENTE MAYOR	53.555.-	2.685.-	3.370.-
DEPENDIENTE	48.815.-	2.455.-	3.325.-
AYUDANTE	45.920.-	2.305.-	3.295.-
APRENDIZ 18 AÑOS	45.920.-	2.305.-	3.295.-
APRENDIZ 17 AÑOS	29.675.-		3.145.-
APRENDIZ 16 AÑOS	28.405.-		3.145.-
OFICIAL 1ª	48.825.-	2.455.-	3.325.-
OFICIAL 2ª	47.520.-	2.385.-	3.300.-
MOZO ESPECIALIZADO	46.725.-	2.345.-	3.300.-
MOZO-TELEFONISTA-SERENO	45.920.-	2.305.-	3.295.-
PORTERO	45.920.-	2.305.-	3.295.-

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio laboral de empresas estibadoras y trabajadores
portuarios del puerto de Santander para 1985**

Artículo 1.º

El presente convenio es de ámbito local y su extensión territorial corresponde a lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ordenanza, siendo de aplicación a las empresas censadas oficialmente en el registro de la O.T.P., y a los trabajadores portuarios, tanto fijos de empresa como del censo del mencionado organismo.

Artículo 2.º

El convenio se pacta desde 1.º de enero de 1985 hasta 31 de diciembre de 1985.

Artículo 3.º

Las percepciones en mano de los trabajadores, junto con los diferidos, figuran en los anexos 1, 2, 3 y 4, según categorías laborales y jornadas que se realizan en el puerto de Santander.

Artículo 4.º Las empresas cotizarán al Fondo de Asistencia Social Voluntaria la cantidad de dos mil quinientas cuarenta y cuatro (2.544) pesetas por jornal empleado, con el fin de nutrir los conceptos que se detallan en el anexo número 5.

Artículo 5.º

Las jornadas en el puerto de Santander, en período normal, serán las fijadas por Ordenanza, que corresponden a la jornada partida de ocho horas, la intensiva de seis y la media jornada, dándose preferencia a las dos primeras. Las especiales tendrán una duración de cuatro horas en el horario de dieciocho a veintidos, de seis horas de dieciocho a veinticuatro, de seis horas de cero a seis horas y en festivos de seis horas de ocho a catorce horas y de catorce a veinte horas.

Artículo 6.º

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo y sin perjuicio del respeto, como derechos adquiridos en por los trabajadores, a las condiciones más favorables existentes en ese momento, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo semanales distribuidas de lunes a viernes inclusive.

Ello no obstante, la retribución del trabajo en sábado se ajustará a lo que establece en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

Artículo 7.º

Habida cuenta de la peculiaridad del trabajo portuario y de los perjuicios que pueden irrogarse a la navegación y a la industria por paralizaciones del puerto, ambas partes se comprometen y aceptan el nombramiento el viernes por la tarde, cuando fuere preciso trabajar los sábados y domingos, sin perjuicio del carácter voluntario y personal de dichas faenas ambos días.

Los trabajos realizados en los días anteriormente citados, tendrán la consideración de extraordinarios y estructurales y se percibirán con arreglo a lo que se especifica en los anexos 1, 2, 3 y 4.

Artículo 8.º

El beneficio salarial que se reconoce en las tablas anexas al presente convenio de 1985, queda necesariamente sujeto al cumplimiento por ambas partes de todo su articulado sin cuyo requisito quedará nulo y sin efectos retrotrayéndose a las tablas salariales del convenio de 1984.

Artículo 9.º

Los trabajadores disfrutarán de treinta días de vacaciones anuales, siendo la aportación de las empresas para tal fin de 8,18 por 100.

Artículo 10.º

Con respecto a los días festivos se estarán a lo dispuesto en el Calendario Provincial de la Delegación de Trabajo; es decir, doce fiestas nacionales y dos provinciales, además de la festividad de la Virgen del Carmen (16 de julio), en cuya fiesta no se trabajará salvo casos de fuerza mayor obligados por la autoridad del puerto.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará jornada única intensiva de ocho horas a catorce horas.

No se realizará ningún tipo de trabajo entre las ocho de la mañana y hasta las ocho de la mañana del día siguiente los días 1 de mayo, 16 de julio, 25 de diciembre y 1 de enero, salvo casos de fuerza mayor obligados por la autoridad del puerto.

Artículo 11.º

Hasta que quede resuelto, con carácter nacional, la obligación de atender los servicios de asistencia sanitaria en los puertos, en Santander se seguirá prestando este servicio como hasta el momento siendo a cargo de las empresas los gastos del practicante así como las pequeñas compras de vendas, alcohol y otros desinfectantes similares.

Artículo 12.º

Si en el transcurso de vigencia de este convenio se impusiera algún aumento de los costos obligatorios y a cargo de las empresas por imperio de la Ley, ese aumento en costo sería aportado por las empresas, las cuales aceptarían también las consecuencias revisorias que pudieran derivarse de un convenio nacional que haya sido suscrito por las mismas o de una alteración de las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 13.º

En todo lo no especialmente establecido por el presente convenio, tendrá vigor lo dispuesto en la legislación general, la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios de 29 de marzo de 1974, modificada por Orden de 15 de noviembre de 1976 y Orden de 18 de marzo de 1977 y derogada parcialmente por Orden de 8 de noviembre de 1980.

Artículo 14.º

Queda incorporado a este convenio, como anexo 1, la composición de "manos mínimas" que han sido acordadas mutuamente.

Las percepciones de vacaciones y gratificaciones serán iguales para todos los trabajadores.

Santander, 1.º de enero de 1985.

ANEXO Nº 1

MANOS MINIMAS

OPERACIONES PARA BARCO

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u>		<u>CAPATAZ</u> <u>POR BUQUE</u>
				<u>Por</u>	<u>mano</u>	
<u>MERCANCIAS:</u>						
Balas de goma (descarga)	10	1	2	1		1
<u>Bobinas (Descarga)</u>						
a) Descarga de bobinas de gran peso.....	3	1	1	1	Por buque	1
b) Carga de cable telefónico y similares....	3	1	2	1		1
c) Bobinas papel...	3	1	2	1		1
<u>Bidones y Barricas (carga)</u>	4	1	2	1		1

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>
<u>CAJERIO EN GENERAL (carga/descarga)</u>					
(tabaco, fruta, huevos, conservas, etc.).					
a) Estiba de mercancía suelta sobre muelle o vehículo.....	8	1	8	1	1
b) Mercancía totalmente paletizada.....	2	1	2	1	1
Nota: Puede cambiarse el personal de bordo a tierra o viceversa.					
<u>CAUSTICA. TAMBORES (Carga)</u>					
a) Mercancía manejada a brazo.....	8	1	3	1	1
b) Con máquinas en bodega o a "pique".....	3	1	3	1	1
NOTA: Puede cambiarse el personal de bordo a tierra o viceversa.					
<u>SEPIOLITA - en bolsas</u>	2	1	3	1 Cada 2 manos	1
<u>SEPIOLITA, CEMENTOS Y SIMILARES.</u>					
Desde vagón cerrado o tinglado.....	2	1	4	1 Cada 2 manos	1
Desde vagón abierto o camión.....	2	1	3	1 Cada 2 manos	1
<u>CEMENTO:</u>					
a) En operaciones de carga desde vagones a barco en eslingadas o paletizadas por medio de "cintas" o "pallets" (125 Tm por cuadrilla de 6 hombres en vagón, 2 enganchadores en tierra, 1 amantero y 2 hombres en bodega).	2	1	8	1	1
b) Cemento a granel	3	-	-	0	0
c) Carga de estrobadas desde vagones directamente a barcos (sacos sueltos y fracciones de 110 kgs. por hombre en tierra)...	10	1	12	1	1
d) Carga de estrobadas desde camión a buque (cimento suelto)....	10	1	10	1	1
e) Descarga de vagones a tinglados o almacén (eslingadas o paletizadas a mano) 125 Tm. por cuadrilla de 6 hombres....	-	-	-	-	1
f) En operación directa a barco en carga eslingada o paletizada, por medio de "cintas" o "pallets" (Por 125 Tm)..	2	1	2	1 cada 2 manos	1

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>
<u>CEREALES (Carga o descarga)</u>					
Por cada aparato de izar sobre bodega.....	-	1	2	-	1
Por cada dos " " "	-	2	4	-	1
Por cada tres " " "	-	3	6	-	1
Por cada cuatro " " "	-	4	8	-	1
Por cada cinco " " "	-	5	9	-	1
Por cada seis " " "	-	6	9	-	1
Se incluirá un confronta cada tres manos.					

NOTA:

- 1) Por cada aparato de izar utilizado en la descarga sobre la tolva de la cinta transportadora al silo..... - 1 1 - -
- 2) Las grúas de succión sin personal siempre que no se precise para manipular las botóneras o descarga de vagones o camiones.... - - - -

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>
<u>CONTENEDORES, SIMILARES Y CAJAS DE GRAN VOLUMEN (carga /descarga).....</u>					
Operaciones con camiones	3	1	2	1	1
Un amantero por grúa.	3	1	3	1	1
Chapa naval con grapas	4	1	2	1 Cada 2 manos	1
Piedras.....	4	1	2	1 Cada 2 manos	1
<u>CHATARRA, CARBONES Y MINERALES (Carga/descarga).</u>					
Por cada aparato de izar sobre bodegas.....	-	1	1	-	1
Por cada dos " " "	-	2	2	-	1
Por cada tres " " "	-	3	3	-	1
Por cada cuatro " " "	-	4	3	-	1
Por cada cinco " " "	-	5	3	-	1
Por cada seis " " "	-	6	4	-	1
<u>FARDOS DE TABACO</u>					
a) Tabaco de Java o similares, en fardos de 100 kgs, de peso por unidad (aproximadamente), estrobadas de 9 fardos manipulados a mano, si se estiba...	8	1	8	1	1
b) En operaciones con esta mercancía de marca distinta y utilizando la red en la carga/descarga y con un máximo de 12 bultos por izada,.....	6	1	8	1	1

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>
c) Descarga directa a camiones sin estibar ..	6	1	3	1	1
<u>PERMACHIN (carga)</u>	3	1	2	1	1
<u>MADERAS (Carga/ descarga)</u>					
a) Madera suelta (estiba de la mercancía). Barcos completos.....	10	1	10	1 Cada 2 manos	1
b) Madera en atados. (eslingadas).....	2	1	2	1 Cada 2 manos	1
(Un hombre más siempre que los atados - precisen ponerles tacos para calzarlos)					
	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>
c) Maderas atadas sin eslingar.....	3	1	2	1 Cada 2 manos	1
<u>MERCANCIA GENERAL (Carga/ descarga)</u>	4	1	2	1	1
Celulosa atados.....	3	1	2	1	1
<u>MERCANCIA PALETIZADA (Carga/ descarga).</u>					
a) Mercancía paletizada - en origen.....	2	1	2	1	1
(Puede cambiarse el personal de bordo a tierra o viceversa).					
b) Pallets en bodega.....	4	1	2	1	1
Correspondiendo, reglamentariamente a la Empresa la organización de todos los trabajos, cuando se utilicen pallets a bordo se seguirán respetando los límites de 110 kgs. por hombre, establecidos en el Pacto de 1979, siempre que las cargas o descargas no excedan de 35 Tm., por jornada y mano.					
<u>PERFILES, VIGAS Y TUBOS - (Carga/ descarga).....</u>	3	1	2	1 Cada 2 manos	1Europa
Id. Id. Id.	3	1	2	1	1América
<u>SAQUERIO (Carga/ descarga)</u>					
<u>Mano mínima:</u>					
a) Estibado.....	6	1	6	1	1
b) Sin estibar	6	1	3	1	1
a) <u>Carga/ descarga de barco</u>					
Un hombre por cada fracción de 110 kgs. en bodega y un amantero.					
Una cuadrilla menos en tierra si se estiba.					
Dos hombres y uno de "non" en tierra cada tres manos si no se realiza estiba.					

	<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>	<u>CONFRONTA</u> <u>Por mano</u>	<u>CAPATAZ</u> <u>Por buque</u>	
Descarga de saquerío, desde barco a almacén y o vagones, utilizando coraceros.....	-	-	6	-	-	
Carga barco, desde vagón o vehículo (considerando la fracción de 110 kgs. por hombre, como operación similar a la de saquerío en barco, por lo que debe colocarse el mismo número de personal que para aquella se establece).						
TRONCOS (Carga/descarga) 1 hombre cada dos manos para calzar).	3	1	1	1 Cada 2 manos	1	
POSTES Y SIMILARES.....	3	1	2	1	1	
<u>LEVANTES (Carga/descarga)</u>				<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>
<u>Con coraceros</u>						
a) Levantes continuos de saquerío, en carga de camiones, desde tierra o almacén:..	-	-				3
b) Descarga continua de vehículos y estiba en almacén.....	-	-				6
c) Levante de saquerío sin estibar (sacos sueltos)	-	-				1
d) Levantes parciales o discontinuos (para la carga de hasta 24 Tm. durante media jornada: un coracero. Para la carga -- hasta 40 Tm. durante media jornada: dos coraceros.						
e) Descarga parcial de vehículos y estiba en almacén: hasta 25 Tm. 3 coraceros - por media jornada. Hasta 50 Tm., 4 coraceros en media jornada.						
f) Descarga de vagones o vehículos a tierra o a almacén: (Siguiendo los usos y costumbres de este puerto y en operaciones por contratos laborales desde cinco transportes -vagones o vehículos- en adelante, con el límite de 10 Tm. por hombre en media jornada y con una tolerancia, en más o en menos, de 3.000 kgs. para toda la operación durante el período que se cita, deberán emplearse cinco hombres por cada vagón o vehículo.						
g) En desestiba utilizando cintas a báscula - báscula-camión.....	-	-				5
				<u>Bordo</u>	<u>Cubierta</u>	<u>Tierra</u>
<u>Con máquina</u>						
Levantes continuos de madera en paquetes, perfiles, troncos, tubos y bobinas .	-	-				1 1 Control

NOTA: Se admite, para esta clase de trabajo, cuando sean discontinuos y por un solo camión o vehículo, durante cada jornada laboral, la carga o descarga de aquel por la correspondiente empresa sin que tenga que contratar personal portuario.

ANEXO Nº 1

PUERTO DE SANTANDER

TABLA DE SALARIOS, TANTO EN MANO COMO DIFERIDOS, A PARTIR DE 1º ENERO 1.985

CATEGORIA PROFESIONAL, CONTROL, OBREROS, AMANTEROS Y PEONES.

CONCEPTO	JORNADA NORMAL.	1/2 JORNADA.	JORNADA DE 18 A 22 HORAS	JORNADA DE 18 A 24 HORAS	JORNADA DE 0 A 06 HORAS.	JORNADAS FESTIVAS.
1.- SALARIO BASE. Orden 28 de 1979 (BOE 77 de fecha 30.03.79).....	1136 ✓	568 ✓	1136 ✓	1136 ✓	1136 ✓	1136 ✓
2.- 21,5% POR DOMINGOS Y FESTIVOS.....	244 ✓	122 ✓	244 ✓	244 ✓	244 ✓	244 ✓
3.- COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO: 20% mercancias molestas y peligrosas.....	227 ✓	114 ✓	227 ✓	227 ✓	227 ✓	227 ✓
4.- SUMA.....	1607 ✓	804 ✓	1607 ✓	1607 ✓	1607 ✓	1607 ✓
5.- 25% RECARGO SOBRE SALARIO BASE (1) POR MEDIA JORNADA.....		142 ✓				
6.- 50% Recargo nocturno sobre suma (4).....			268 ✓	536 ✓	804 ✓	643 ✓
7.- 40% Recargo festivo sobre suma (4).....						
8.- Complemento salarial por calidad y cantidad de trabajo: prima producción.....	2993 ✓	1929 ✓	3753 ✓	5628 ✓	11723 ✓	4831 ✓
9.- SALARIO EN MANO.....	4600 ✓	2875 ✓	5628 ✓	7771 ✓	14134 ✓	7081 ✓
10.- Complemento personal de ANTIGUEDAD 10% sobre suma (9).....	460 ✓	288 ✓	563 ✓	777 ✓	1413 ✓	708 ✓
11.- Suma salario en mano y complemento antigüedad.....	5060 ✓	3163 ✓	6191 ✓	8548 ✓	15547 ✓	7789 ✓
12.- 8,18% por VACACIONES.....	414 ✓	259 ✓	506 ✓	699 ✓	1272 ✓	637 ✓
13.- 11,5% GRATIFICACIONES Julio/Navidad.....	582 ✓	364 ✓	712 ✓	983 ✓	1788 ✓	896 ✓
14.- TOTAL JORNAL EN MANO Y DIFERIDOS.....	6056 ✓	3786 ✓	7409 ✓	10230 ✓	18607 ✓	9322 ✓

PUERTO DE SANTANDER

ANEXO N.º. 2

TABLA DE SALARIO, TANTO EN MANO COMO DIFERIDOS A PARTIR DE 1º ENERO 1.985

CATEGORIA PROFESIONAL: C A P A T A Z

CONCEPTO	JORNADA NORMAL.	1/2 JORNADA.	JORNADA de 18 HORAS		JORNADA DE 0 A 06 HORAS		JORNADAS FESTIVAS
			A 22 HORAS	A 24 HORAS	A 06 HORAS	FESTIVAS	
1.- SALARIO BASE. Orden 28 Marzo 1979 (BOE 77 de fecha 30.03.79).....	1600 ✓	800 ✓	1600 ✓	1600 ✓	1600 ✓	1600 ✓	1600 ✓
2.- 21,5% por DOMINGOS Y FESTIVOS.....	344 ✓	172 ✓	344 ✓	344 ✓	344 ✓	344 ✓	344 ✓
3.- Complemento de puestos de trabajo: 20% mercancías molestas y peligrosas.....	320 ✓	160 ✓	320 ✓	320 ✓	320 ✓	320 ✓	320 ✓
4.- SUMA.....	2264 ✓	1132 ✓	2264 ✓	2264 ✓	2264 ✓	2264 ✓	2264 ✓
5.- 25% Recargo sobre salario base (1) por mes día jornada.....	200 ✓						
6.- 50% recargo nocturno sobre suma (4).....		377 ✓	754 ✓		1131 ✓		906 ✓
7.- 40% recargo festivo sobre suma (4).....							
8.- Complemento salarial por calidad y cantidad de trabajo: PRIMA PRODUCCION.....	3424 ✓	2059 ✓	4627 ✓	6769 ✓	13903 ✓	5704 ✓	5704 ✓
9.- SALARIO EN MANO.....	5688 ✓	3391 ✓	7268 ✓	9787 ✓	17298 ✓	8954 ✓	8954 ✓
10.- Complemento personal de ANTIGUEDAD: 10% sobre suma (9).....	569 ✓	339 ✓	727 ✓	979 ✓	1730 ✓	895 ✓	895 ✓
11.- Suma salario en MANO y compl. ANTIGUEDAD...	6257 ✓	3730 ✓	7995 ✓	10766 ✓	19028 ✓	9849 ✓	9849 ✓
12.- 8,18% por VACACIONES.....	512 ✓	305 ✓	654 ✓	881 ✓	1556 ✓	806 ✓	806 ✓
13.- 11,5% GRATIFICACION Julio/Navidad.....	719 ✓	429 ✓	919 ✓	1238 ✓	2188 ✓	1133 ✓	1133 ✓
14.- TOTAL JORNAL EN MANO Y DIFERIDOS.....	7488 ✓	4464 ✓	9568 ✓	12885 ✓	22772 ✓	11788 ✓	11788 ✓

PUERTO DE SANTANDER

TABLA DE SALARIOS TANTO EN MANO COMO DIFERIDOS A PARTIR DE 1º ENERO 1985.

ANEXO N.º.

CATEGORIA PROFESIONAL: C O R A C E R O.

C O N C E P T O	JORNADA NORMAL.	1/2 JORNADA	JORNADA DE 18 A 22 HORAS	JORNADA DE 18 A 24 HORAS	JORNADAS FESTIVAS
1.- SALARIO BASE. Orden 28 Marzo 1979 (BOE 77 de fe- cha 30.03.79.....	1136 ✓	568 ✓	1136 ✓	1136 ✓	1136 ✓
2.- 21,5% por DOMINGOS Y FESTIVOS.....	244 ✓	122 ✓	244 ✓	244 ✓	244 ✓
3.- COMPLEMENTO por Puestos de Trabajo: 20% mercancías molestas y peligrosas.....	227 ✓	144 ✓	227 ✓	227 ✓	227 ✓
4.- SUMA.....	1607 ✓	834 ✓	1607 ✓	1607 ✓	1607 ✓
5.- 25% recargo sobre salario base (1) por media jorna- da.....		142 ✓			
6.- 50% recargo nocturno sobre suma (4).....			268 ✓	536 ✓	
7.- 40% recargo festivo sobre suma (4).....					643 ✓
8.- COMPLEMENTO salarial por calidad y cantidad de tra- bajo: PRIMA PRODUCCION.....	3818 ✓	2365 ✓	5133 ✓	7274 ✓	6314 ✓
9.- SALARIO EN MANO.....	5425 ✓	3341 ✓	7008 ✓	9417 ✓	8564 ✓
10.- COMPLEMENTO PERSONAL de ANTIGUEDAD 10% sobre suma (9).....	543 ✓	334 ✓	701 ✓	942 ✓	856 ✓
11.- SUMA salario en mano y complemento antigüedad.....	5968 ✓	3675 ✓	7709 ✓	10359 ✓	9420 ✓
12.- 8,18% por VACACIONES.....	488 ✓	301 ✓	631 ✓	847 ✓	771 ✓
13.- 11,5% GRATIFICACION Julio/Navidad.....	586 ✓	423 ✓	887 ✓	1191 ✓	1083 ✓
14.- TOTAL JORNAL EN MANO Y DIFERIDOS.....	7142 ✓	4399 ✓	9227 ✓	12397 ✓	11274 ✓

PUERTO DE SANTANDER

TABLA DE SALARIOS TANTO EN MANO COMO DIFERIDOS A PARTIR DE 1 ENERO 1985

CATEGORIA PROFESIONAL: GUARDAS.

<u>CONCEPTO</u>	<u>HORARIO NORMAL</u>	<u>1/2 JORNADA</u>	<u>JORNADA FESTIVA</u>
1.- SALARIO BASE. Orden 28 Marzo 1979 (BOE 77 de fecha 30.03.79).....	960 ✓	480 ✓	960 ✓
2.- 21,5% por DOMINGOS Y FESTIVOS.....	206 ✓	103 ✓	206 ✓
3.- COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO: 20% mercancías molestas y peligrosas.....	192 ✓	96 ✓	192 ✓
4.- SUMA.....	1358 ✓	679 ✓	1358 ✓
5.- 25% RECARGO SOBRE SALARIO BASE (1) por media jornada.....		120 ✓	
6.- 40% RECARGO FESTIVO, sobre suma (4).....			543 ✓
7.- COMPLEMENTO SALARIAL POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO: PRIMA PRODUCCION.....	2716 ✓	1689 ✓	4260 ✓
8.- SALARIO EN MANO.....	4074 ✓	2488 ✓	6161 ✓
9.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD: 10% sobre suma (8).....	407 ✓	249 ✓	616 ✓
10.- SUMA SALARIO EN MANO Y COMPLEMENTO ANTIGUEDAD.....	4481 ✓	2737 ✓	6777 ✓
11.- 8,18% por VACACIONES.....	366 ✓	224 ✓	554 ✓
12.- 11,5% GRATIFICACION Julio/Navidad.....	515 ✓	315 ✓	779 ✓
13.- TOTAL JORNAL EN MANO Y DIFERIDOS.....	5362 ✓	3276 ✓	8110 ✓

ANEXO NUM. 5.

FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL VOLUNTARIA

Artículo 153 de la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios (Orden 29.03.1974)

<u>C O N C E P T O</u>	<u>IMPUESTO</u>	<u>FONDO ASISTENCIA SOCIAL</u>	<u>POLIZA</u>	<u>FASV</u>	<u>FTVC</u>	<u>T O T A L</u>
<u>CONTROL, ALANTERO, OBREROS Y PECUNES.</u>						
Jornada Normal.....	818 ✓	1.616 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	2.589 ✓
1/2 Jornada.....	612 ✓	929 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	1.619 ✓
Jornada de 18 a 2200 horas.....	1.182 ✓	1.823 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.160 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	1.931 ✓	2.263 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.349 ✓
Jornada de 0 a 0600 horas.....	4.177 ✓	3.557 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	7.889 ✓
Jornada Festiva.....	1.689 ✓	2.120 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.964 ✓
<u>CAPATAZ.</u>						
Jornada normal.....	1.279 ✓	2.364 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.798 ✓
1/2 Jornada.....	837 ✓	1.216 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	2.131 ✓
Jornada de 18 a 2200 horas.....	1.894 ✓	2.745 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.794 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	2.813 ✓	3.394 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	6.362 ✓
Jornada de 0 a 0600 horas.....	5.554 ✓	5.327 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	11.036 ✓
Jornada Festiva.....	2.507 ✓	3.170 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.832 ✓
<u>CORACERO.</u>						
Jornada normal.....	1.166 ✓	2.181 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.502 ✓
1/2 Jornada.....	815 ✓	1.189 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	2.082 ✓
Jornada de 13 a 2200 horas.....	1.779 ✓	2.597 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.531 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	2.650 ✓	3.184 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.989 ✓
Jornada Festiva.....	2.337 ✓	2.953 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.445 ✓
<u>GUARDAS.</u>						
Jornada normal.....	613 ✓	1.445 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	2.213 ✓
1/2 Jornada.....	456 ✓	841 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	1.375 ✓
Jornada Festiva.....	1.325 ✓	1.910 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.390 ✓

ANEXO NUM. 5.

FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL VOLUNTARIA

Artículo 153 de la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios (Orden 29.03.1974)

IMPUESTO FONDO ASISTENCIA SOCIAL POLIZA FASV FTVC TOTAL

CONCEPTO

CONTROL, AMAJTERO, OBREROS Y PECNES.

Jornada Normal.....	818 ✓	1.616 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	2.589 ✓
1/2 Jornada.....	612 ✓	929 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	1.619 ✓
Jornada de 18 a 2200 horas.....	1.182 ✓	1.823 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.160 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	1.931 ✓	2.263 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.349 ✓
Jornada de 0 a 0600 horas.....	4.177 ✓	3.557 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	7.889 ✓
Jornada Festiva.....	1.689 ✓	2.120 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.964 ✓

CAPATAZ.

Jornada normal.....	1.279 ✓	2.364 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.798 ✓
1/2 Jornada.....	837 ✓	1.216 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	2.131 ✓
Jornada de 18 a 2200 horas.....	1.894 ✓	2.745 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.794 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	2.813 ✓	3.394 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	6.362 ✓
Jornada de 0 a 0600 horas.....	5.554 ✓	5.327 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	11.036 ✓
Jornada Festiva.....	2.507 ✓	3.170 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.832 ✓

CORACERO.

Jornada normal.....	1.166 ✓	2.181 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.502 ✓
1/2 Jornada.....	815 ✓	1.189 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	2.082 ✓
Jornada de 13 a 2200 horas.....	1.779 ✓	2.597 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	4.531 ✓
Jornada de 18 a 2400 horas.....	2.650 ✓	3.184 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.989 ✓
Jornada Festiva.....	2.337 ✓	2.953 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	5.445 ✓

GUARDAS.

Jornada normal.....	613 ✓	1.445 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	2.213 ✓
1/2 Jornada.....	456 ✓	841 ✓	20 ✓	18 ✓	40 ✓	1.375 ✓
Festivo.....	1.325 ✓	1.910 ✓	40 ✓	35 ✓	80 ✓	3.390 ✓

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo entre la empresa
«Termoeléctrica Vila, S.A.» y su personal

CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa «Termoeléctrica Vila, S.A.» y su personal.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Termoeléctrica Vila, S.A.» cualquiera que sea su categoría, con excepción del personal directivo.

Artículo 3.º Ambito territorial.

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Torrelavega (Cantabria).

Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio será de un año, a partir del día 1 de mayo de 1985, cualquiera que sea su fecha de aprobación.

Artículo 5.º Denuncia.

Este convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La representación de los trabajadores hará entrega del anteproyecto del nuevo convenio el día 1 de marzo, en cuyo momento se fijará la fecha de comienzo de las negociaciones.

CAPITULO II RETRIBUCIONES

Artículo 6.º Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en el anexo número 1 del mismo.

Artículo 7.º Plus convenio.

Se establece este plus convenio que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo número 1 de este convenio.

El plus convenio se percibirá también por el sábado, aunque dicho día no se trabaja, dado que las horas de trabajo del mismo se recuperan en el resto de los días de la semana.

El plus convenio se entiende será abonado para un rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente a cualquiera otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad.

Este plus convenio no se computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 8.º Antigüedad.

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en cuantía del 5 por 100, calculado sobre los salarios y sueldos base del presente convenio.

Artículo 9.º Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores que ocasionalmente pudieran prestar servicio en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20 por 100 si se da una de las tres circunstancias; del 25 por 100 si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 por 100 si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

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

Por acuerdo mutuo entre la dirección de la empresa y los 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 tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas.

—Cuando se den conjuntamente dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 5 por 100 sobre el salario base del oficial de 1.ª.

—Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 10 por 100 sobre el salario base del oficial de 1.ª.

Artículo 10.º 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 antigüedad y plus convenio.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 11.º Gratificación especial vacaciones.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de treinta días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a diez años, y de quince días para los que tuvieran una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se abonará prorrateada por doceavas partes y tendrá el mismo tratamiento proporcional de las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

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

Artículo 12.º Gratificación especial.

El importe de la gratificación especial podrá alcanzar como máximo 10.750 pesetas mensuales cualquiera que sea la categoría del trabajador, es decir no es determinante la categoría.

Esta gratificación se fijará por la dirección de la empresa a la vista del informe-propuesta, que formulará mensualmente el mando correspondiente de cada trabajador, y estará en función de la asistencia y puntualidad al trabajo, así como la disciplina colaborativa y celo profesional de cada uno, estimados por el referido mando por la propia dirección.

La cantidad de 2.700 pesetas se estiman por asistencia, siendo la única condición precisa para percibir las el asistir al trabajo sin falta alguna durante el correspondiente mes.

En todo caso cualquiera que sea la causa se reducirá proporcionalmente el percibo de toda la gratificación a los días de asistencia de cada mes.

Por ejemplo, en un mes, de veinte días laborables la falta de dos días, la reducción a aplicar será de dos veintavas partes.

Durante las vacaciones se percibirá la gratificación por media de cómputo de la prima percibida los tres meses anteriores.

Dos faltas de puntualidad tendrá la consideración de un día de falta de asistencia. A partir de tres faltas de puntualidad, cada una de ellas se considera como falta de asistencia.

No obstante, el hecho de que un trabajador acuda puntualmente al trabajo todos los días del mes, no determinará por sí sólo la percepción de la gratificación, que podrá reducirse a la vista de la disciplina, colaboración y celo profesional estimados en la forma que se ha dicho, en el mes de que se trate.

La referida gratificación especial, se consignará en la nómina oficial de salarios, en concepto de complemento personal, estando sujeta a cotización por Seguridad Social e I.G.R. y podrá ser absorbida con las cantidades que reglamentariamente pudiera fijarse en el futuro por cualquier concepto.

Siendo la finalidad principal del establecimiento de esta gratificación, mejorar los ingresos de los trabajadores y mantener el mejor clima de armonía laboral, con la colaboración de todos, se hace constar expresamente, que la referida gratificación, será suprimida totalmente y con carácter definitivo, en el caso de aquellos trabajadores que participen en cualquier clase de huelga, paro o disminución de rendimiento.

Artículo 13.º 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 períodos punta de producción, ausencias impre-

vistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de la empresa.

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

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

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

CAPITULO III PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 14.º 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.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 9,50 pesetas.

Artículo 15.º Viajes y dietas.

La dieta completa, los tres primeros días se abonará a razón de 2.153 pesetas. Cuando el desplazamiento sea superior a tres días la dieta a partir del cuarto día será de 1.933 pesetas día.

La media dieta será de 668 pesetas.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento por la misma y debida justificación por el trabajador.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50 por 100 del valor prorrateado de la hora extraordinaria. 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.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 16.º Jornada laboral.

Durante el período de vigencia de este convenio, la jornada laboral será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo.

En ningún caso la jornada ordinaria será superior a nueve horas diarias.

Los trabajadores que presten servicio en jornada continuada, trabajarán las horas anuales señaladas en el párrafo anterior, disfrutando de quince minutos diarios de descanso cuando realicen la jornada continua de más de cinco horas, que se computarán como de trabajo efectivo.

Artículo 17.º Horario de trabajo.

El horario de trabajo durante la vigencia del presente convenio será el siguiente:

- 1) Personal de talleres.—Jornada discontinua de lunes a viernes de ocho a doce horas y de catorce a dieciocho horas.
- 2) Personal administrativo.—De ocho horas treinta minutos a trece horas y de quince horas a dieciocho horas treinta minutos.

Artículo 18.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, en fecha a determinar de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y con petición expresa de al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedica-

ción de 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 su disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Artículo 19.º Licencias retribuidas.

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

- A) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- B) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- D) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, políticos.
- E) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- F) Dos días naturales por fallecimientos de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- G) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- H) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos el día de la boda.
- I) Un día por traslado de domicilio.
- J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que 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.

K) 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) y F), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros, un día.
- Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 kilómetros, dos días.
- Desplazamiento superior a 500 kilómetros, tres días.

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

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 20.º Permisos sin retribución.

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 de dos trabajadores.

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

Artículo 21.º 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 dos años y no mayor a cinco.

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

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

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

CAPITULO V GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 22.º Competencias, derechos y garantías de los delegados de personal.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral, o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los delegados de personal.

B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a 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 que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 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) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Este crédito es de quince horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

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 carácter de legalmente justificadas.

Artículo 26.º Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los dis-

tintos delegados.

Artículo 24.º Incorporación al trabajo en permisos del servicio militar.

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

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

Artículo 25.º Jubilación.

La empresa gestionará ante la administración la posibilidad de una jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, a partir de los sesenta y dos años de edad y tratando de lograr un 100 por 100 de salario de cotización, sin que en ningún caso la empresa tenga que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador, ni a la Seguridad Social o a cualquier otro organismo o persona, con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Artículo 26.º Seguridad e higiene en el trabajo.

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

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma y cada seis meses a aquéllos que lo soliciten.

Artículo 27.º Servicio médico.

Para una mejor atención a los trabajadores se establece un servicio médico diario a cargo de un facultativo médico que atenderá las necesidades que puedan surgir al respecto.

Artículo 28.º Seguro individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada.

La empresa concede gratuitamente a todo el personal, un seguro de accidentes individual e indemnizaciones proporcionales de acuerdo con la tabla establecida en la propia póliza.

500.000 pesetas en caso de muerte.

500.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 29.º Prendas de trabajo y material de protección.

La empresa entregará al personal obrero dos buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

De no haber acuerdo entre la empresa y el trabajador en cuanto a prendas de protección, resolverá el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 30.º Recibo de salarios.

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

Artículo 31.º Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión de los delegados de personal. En defecto de los mismos, a la del sindicato a que esté afiliado.

Artículo 32.º Normas supletorias.

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

Clausula adicional 1.ª

Se constituyó una Comisión Mixta, compuesta por las mismas personas que han negociado el convenio por cada una de las partes que tendrá la misión de interpretación y conciliación de cuantas cuestiones se susciten en relación con lo pactado, levantándose acta de cada reunión que se celebre.

Clausula adicional 2.ª

Si finalizada la vigencia del presente convenio no se llegara a un acuerdo por las partes para el establecimiento de un nuevo convenio de empresa, será de automática aplicación el convenio colectivo provincial del sector del metal.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO

CATEGORIAS	Salario o Sueldo	Plus Convenio por día trabajo	Retribución minima anual
<u>PERSONAL OBRERO</u>			
	<u>PTAS. DIA</u>		
Aprendiz de 1º año	554		243.589
Aprendiz de 2º año	641		281.689
Aprendiz de 3º año	854		375.377
Aprendiz de 4º año	1.067		469.675
Peón	1.562	215	764.721
Especialista	1.596	239	789.022
Mozo Esp. Almacén	1.596	239	789.022
Oficial de 3ª	1.609	260	801.797
Oficial de 2ª	1.649	281	826.328
Oficial de 1ª	1.685	305	851.255
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
	<u>PTAS. MES</u>		
Almacenero	49.172	264	808.044
Chofer de camión	51.045	274	838.790
Guarda Jurado	47.924	257	788.189
Vigilante	47.738	257	784.701
Telefonista	47.924	257	787.376
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
Jefe de 1ª	69.329	371	1.138.649
Jefe de 2ª	63.965	344	1.051.136
Oficial de 1ª	58.598	313	962.091
Oficial de 2ª	53.545	286	879.616
Auxiliar Administrativo	49.229	264	808.868
Viajante	58.598	313	962.091
Aspirante de 16 años	29.653		429.977
Aspirante de 17 años	34.041		493.580

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO

<u>CATEGORIAS</u>	<u>Salario o Sueldo</u>	<u>Plus Convenio por día trabajo</u>	<u>Retribución minima anual</u>
<u>PERSONAL TECNICO</u>			
	<u>PTAS. MES</u>		
Ingenieros, Arquitectos y licenciados	89.474	478	1.469.765
Peritos e Ing.Técnicos	83.495	447	1.371.661
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	77.689	415	1.275.725
Maestros Industriales	62.033	332	1.019.055
Jefe de Taller	68.761	368	1.129.905
Maestro de Taller	59.535	317	977.718
Maestro de 2ª	57.746	318	962.006
Contramaestre	59.534	317	977.719
Encargado	52.721	282	866.145
Capataz de Especialistas	50.791	272	834.575
Capataz de Peones	49.172	264	808.044
Delineante Proyectista	65.497	350	1.075.922
Delineante de 1ª	58.598	313	959.769
Delineante de 2ª	53.545	286	879.616
Práctico de Topografía	58.598	313	859.769
Calcador	49.243	264	809.073
Reproductor de Planos	47.554	255	781.003
Analista de 1ª	56.922	305	935.247
Analista de 2ª	50.749	272	833.958
Auxiliar	49.243	264	809.073

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Convenio Colectivo del «Club Parayas»

En el Club Parayas de Maliaño de Camargo a 6 de mayo de 1985 se reúnen las comisiones negociadoras del convenio colectivo de la sociedad integrada por los señores: Don Aniceto Lavín Mazo, don José Antonio Muñoz Argos, don Jaime Gómez Santiago y don Julián Ballesteros Briones por el Club Parayas y los señores: Don Donato Sánchez Serrano, doña Margarita Cobo Navedo, don Diego Rodríguez Barbosa y don Daniel Prieto Gómez por la parte social, al objeto de dar cumplimiento a la cláusula 3-1.º del convenio colectivo suscrito entre ambas partes.

Se hace constar en este acta la dimisión de doña Pilar de la Cavadia Quintana como integrante de la Comisión Paritaria y negociadora del convenio por la parte social y su sustitución por los señores: Doña Margarita Cobo Navedo, don Diego Rodríguez Barbosa y don Daniel Prieto Gómez elegidos por los trabajadores.

Tras sucesivas reuniones de las comisiones negociadoras y con la ausencia a ésta última reunión del señor Lavín Mazo, se ha acordado lo siguiente:

- 1.º Un incremento en la escala salarial base del 6,50 por 100.
- 2.º Aumentar en un (1) punto este porcentaje si al 31 de julio de 1985 los socios de número del club en situación de alta son 1.000 o más.
- 3.º Remitir este acta a la Delegación de Trabajo para que el convenio quede actualizado en lo aquí acordado.

En prueba de conformidad se firma este acuerdo en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmado, don Aniceto Lavín Mazo; don Donato Sánchez Serrano; don José Antonio Muñoz Argos; doña Margarita Cobo Navedo; don Jaime Gómez Santiago; don Diego Rodríguez Barbosa; don Julián Ballesteros Briones; don Daniel Prieto Gómez.

871

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de la construcción y obras públicas
de Cantabria**

**CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º Ambito territorial.

Las estipulaciones del presente convenio, serán de aplicación dentro de la demarcación territorial de la región de Cantabria.

Artículo 2.º Ambito funcional.

El presente convenio será de aplicación:

A) A todas las empresas y sus trabajadores dedicados a la construcción y obras públicas, bien realicen aquéllas su actividad a título de promotoras, constructoras, contratistas, subcontratistas, destajistas o subdestajistas, tanto si realizan obras completas como unidades o fases de las mismas, con o sin aportación de materiales, ya sean de nueva construcción como de reparación o acondicionamiento y lo mismo si se ejecutan en régimen de contrata como de administración.

B) A las empresas y sus trabajadores dedicados a la construcción o reparación de puertos, canales y obras marítimas en general, así como al personal de sus plantillas ocupado en embarcaciones, dragas o ferrocarriles auxiliares de la construcción.

C) A las empresas y sus trabajadores dedicados a la explotación de canteras, graveras, areneras y selección de piedras y arenas para su empleo en la construcción. Así como a las empresas y sus trabajadores ocupados en la extracción de tierras silíceas refractarias u otras, ya se realice la explotación a cielo abierto, o en minas o galerías.

D) Quedan exceptuadas del presente convenio aquellas empresas cuya actividad, si bien guarda relación con la construcción, se rigen en sus relaciones laborales por convenios propios, como son las actividades de instalación de fontanería, gas, ascensores, carpintería metálica y de taller, y montaje de estructuras metálicas, salvo que sean secciones integradas en el conjunto de una empresa de construcción.

Se acompaña como anexo número 1, relación de las actividades más significativas dentro del sector comprendidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo.

Artículo 3.º Ambito personal.

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en los ámbitos funcional y territorial del mismo. Se exceptúan expresamente del mismo aquellos trabajadores que hayan sido desplazados por sus empresas a trabajar en esta región, para los cuales permanecerán de aplicación las condiciones laborales establecidas en la provincia de su procedencia.

Artículo 4.º Vigencia, duración y prórrogas.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de junio de 1985.

Los acuerdos recogidos en su articulado tendrán una duración de dos años, siempre que no resulten modificados en todo o en parte, por disposiciones legales de rango superior.

Todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales, se modificarán automáticamente el día 1.º de junio de 1986, con aplicación de los siguientes criterios: El día 1.º de junio de 1986 se fijará un incremento salarial del 102 por 100 del I.P.C., previsto por el Gobierno que se dé durante el período comprendido entre el 1 de junio de 1985 y el 31 de mayo de 1986 (doce meses).

A los simples efectos de comprobación y con el fin de autorizar con su firma las nuevas tablas que resulten de la aplicación de los criterios anteriormente expuestos, la comisión paritaria se reunirá antes del día 14 de junio de 1986.

Este convenio a su término, caducará automáticamente sin necesidad de denuncia previa. En consecuencia, las negociaciones del

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de la empresa
«Montajes Metálicos Basauri, Sociedad Anónima»**

En la localidad de Requejada a 15 de enero de 1985, reunidos, de una parte, y en representación de la empresa «Montajes Metálicos Basauri, S.A.», don Jesús Calvo Gómez, don Pablo Fernández Martín, don Juan Goñi Díez y don Cristobal Baigorri Goikuria.

De otra parte, y en representación del comité de empresa de «Montajes Metálicos Basauri, S.A.», don Aurelio Ruiz Toca, don David Gutiérrez García, don José Antonio Hurtado, don Roberto Pérez, don Pablo Sanchez, don Saturnino Fernández, don Antonio Gómez y don José A. Iglesias.

Acuerdan:

1. Condiciones económicas para el año 1985.
Se incrementan para el año 1985, todos los conceptos económicos del convenio colectivo vigente en 1984, en el 8 por 100.
Caso de que el incremento del I.P.C. en los meses de enero a diciembre de 1985 fuera superior al 7 por 100, la diferencia entre el 7 por 100 previsto y el incremento del I.P.C. real en dicho período, sería acumulada al 8 por 100 pactado, revisándose al alza todos los conceptos económicos devengados desde el día 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre del mismo año.
2. Resto de condiciones para el año 1985.
Se mantienen íntegras el resto de condiciones expresadas en el convenio colectivo vigente en 1984.

194

próximo convenio se iniciarán el día 1 de abril de 1987.

Artículo 5.º Revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE registrara el 31 de mayo de 1986, un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de mayo de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1.º de junio de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del 1 de junio de 1986 al 31 de mayo de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el primer año.

Igualmente, y en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE registrara el 31 de mayo de 1987 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de mayo de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de junio de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial para el período del 1.º de junio de 1987 en adelante, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el segundo año de vigencia de este convenio.

Se exceptúa de este artículo el porcentaje de antigüedad que será elevado un 4,50 por 100 cada año de vigencia del convenio.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Todas las condiciones contenidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimas.

Los conceptos económicos establecidos en el mismo absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las empresas, al entrar en vigor el presente convenio, que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan, o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán a este convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo.

En caso contrario, será absorbidos y compensados, subsistiendo el convenio en sus propios términos sin modificación alguna en los conceptos económicos.

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual se entiende como mínimo e irreducible, salvo condiciones personales más beneficiosas anteriormente adquiridas en contrato individual o norma de derecho necesario.

En ningún caso son absorbibles los mayores importes de los jornales devengados en trabajos realizados en régimen de destajo o tarea, convenidos directamente entre la empresa y trabajador, por el período comprendido entre el 1 de junio de 1985 y la fecha de publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones laborales pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible que sustituye en todas las materias que en el mismo se regulan a la Ordenanza Laboral del sector, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970. A efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, y en cómputo anual los conceptos cuantificables.

En el supuesto de que la jurisdicción competente considerase improcedente alguno de los acuerdos contenidos en el mismo, el presente convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 8.º Normativa aplicable en las relaciones laborales.

1.—Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.

b) Por el presente convenio.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato o lido individual de trabajo.

d) Por los usos y costumbres locales.

2.—Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

3.—En casos de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, será de aplicación aquélla que considerada en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, resulte más beneficiosa para el trabajador con salvedad de que la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, será considerada como simple norma supletoria respecto del presente convenio colectivo, en tanto que aquélla no que de derogada por la autoridad competente.

4.—Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este convenio.

CAPITULO II DE LA CONTRATACION EN GENERAL

Artículo 9.º Legislación aplicable.

Será de aplicación exclusiva a las condiciones laborales relativas a ingresos, períodos de prueba, duración, modificación, suspensión y extinción de contratos, así como a la prescripción de acciones, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones concordantes y en los pactos acordados en este convenio.

Artículo 10.º Contratos para obra determinada.

Todos los contratos que se formalicen para la realización de obra determinada, serán extendidos por escrito. La terminación o suspensión de la obra extingue a todos los efectos la relación laboral. Podrán formalizarse válida y sucesivamente para obras distintas y cualquiera que sean los días transcurridos desde la extinción de un contrato y la iniciación del siguiente.

Al trabajador le será entregada una copia autorizada una vez visado el contrato por la oficina de colocación. Todos los contratos laborales que se formalicen a partir de la entrada en vigor de este convenio, podrán incluir al pie de los mismos un cajetín que acredite el conocimiento e intervención de un representante legal de los trabajadores en la empresa. Este requisito se cumplimentará exclusivamente por deseo expreso del trabajador de nuevo ingreso, quien se encargará personalmente de recoger la firma del representante legal de los trabajadores que elija libremente antes de empezar a trabajar.

En el caso de que el trabajador prescinda de esta intervención su manifestación en este sentido se hará constar también expresamente al pie del contrato.

Artículo 11.º Contratos de interinidad.

Son aquéllos que se pactan para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se formalizarán obligatoriamente por escrito indicando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Quedará rescindido el contrato al terminar la situación que originó la ausencia del trabajador sustituido, tanto si éste se incorpora al trabajo como si no lo hace. En este último caso, el trabajador sustituto tendrá derecho a continuar temporalmente en la empresa previa formalización de un nuevo contrato de aquella modalidad de contratación temporal que resulte de aplicación en cada caso.

Al trabajador le será entregada una copia una vez registrado el contrato en la oficina de colocación.

Artículo 12.º Contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Estos contratos, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, se formalizarán por escrito. Al trabajador le será entregada una copia una vez registrado el contrato por la oficina de colocación.

La duración mínima de estos contratos será de ciento ochenta y cuatro días.

Artículo 13.º Contrato de trabajo en prácticas.

Las empresas podrán establecer contratos de trabajo en prácticas de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable en cada momento.

La duración mínima de estos contratos será de ciento ochenta y cuatro días.

El contrato se formalizará siempre por escrito. Al trabajador se le entregará una copia una vez registrado el contrato por la oficina de colocación.

Artículo 14.º Contrato de formación laboral.

Las empresas podrán establecer contratos de formación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable en cada momento.

Las empresas afectadas por el presente convenio facilitarán al trabajador en formación un certificado de la cualificación alcanzada al finalizar el período de formación laboral.

La duración mínima de estos contratos será de ciento ochenta y cuatro días.

Artículo 15.º Contratos temporales y de coyuntura económica.

Serán aplicables a las empresas comprendidas en el ámbito del presente convenio cuantas normas laborales sean dictadas por el Gobierno en cada momento para facilitar y estimular la contratación temporal y adecuar la normativa laboral al mercado de producción.

Artículo 16.º Preaviso de despido. Liquidación de salarios y recibo de finiquito.

Se dejará constancia de estos actos formalizándolos por escrito. Al trabajador se le entregará copia de los mismos. Se acompaña a este convenio modelo orientativo de los correspondientes documentos. Anexos 2 y 3.

El preaviso de despido por terminación de obra o del plazo convenido en el contrato, se notificará con una antelación mínima de siete días naturales, excepto si la duración fue superior a un año, en cuyo caso la antelación mínima será de quince días naturales.

No obstante lo anterior, el empresario de acuerdo con el trabajador podrá sustituir el período de preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad que corresponde a los días citados, calculada según el salario base y el plus de actividad, todo ello sin perjuicio de la notificación por escrito del cese.

La indemnización correspondiente a la extinción de los contratos de trabajo para obra determinada consistirá en la cantidad diaria que figura en el anexo correspondiente a este convenio, durante los días naturales de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja por enfermedad, accidente, huelga o ausencias no justificadas.

Se acompaña como anexo número 4 tabla de indemnizaciones diarias por este concepto.

CAPITULO III CONDICIONES LABORALES

Sección primera.—Seguridad e higiene

Artículo 17.º Seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas y los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se comprometen a la observancia y cumplimiento riguroso de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y en las demás disposiciones legales sobre la materia durante el tiempo de su permanencia en vigor.

Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores y no tengan constituido un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo los constituirán en el plazo máximo de tres meses, comenzando con carácter inmediato el ejercicio de las funciones que le están encomendadas. Será competencia de los representantes de los trabajadores en cada empresa la denuncia ante la autoridad laboral del

incumplimiento de esta obligación por parte de las empresas.

Son fines primordiales del comité mantener en todos los sectores y categorías de la empresa la preocupación por este aspecto social y promover y vigilar la observancia de las medidas y disposiciones vigentes sobre la materia.

Serán funciones y atribuciones específicas de referido comité las siguientes:

A) Promover en los centros de trabajo el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

B) Estudiar y proponer las medidas que estime convenientes en orden a la prevención de riesgos profesionales, a la debida protección a la vida, de la integridad física y de la salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar, a través del presidente, la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene dedicados a estas funciones para la implantación de medidas de protección individuales o colectivas, previa inspección de los centros de trabajo, dando traslado a cada uno de los componentes del comité de seguridad de los informes o planes que pudieran facilitar por escrito las citadas instituciones.

D) Ser informados por la dirección de las empresas, o por la Dirección Técnica Superior de cada centro de trabajo, de las medidas concretas que hayan previsto a fin de cumplir las condiciones de seguridad e higiene, pudiendo promover las modificaciones o variaciones que entienda convenientes, con el fin de intentar mejorarlas.

E) Investigar las causas de los accidentes producidos en los centros de trabajo.

F) Requerir al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el riesgo, en el caso de que se apreciara alguna probabilidad seria de accidente. Si la petición no fuese atendida en el plazo de dos días, o antes, si el riesgo fuera inminente, el comité se dirigirá al Gabinete de Seguridad e Higiene, y si apreciare las circunstancias alegadas, el empresario adoptará las medidas de seguridad apropiadas a la zona o tajo donde se observe el riesgo, para que éste desaparezca.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al mes, y con carácter extraordinario siempre que lo convoque el presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Por cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de la que se emitirá copia al comité de empresa.

Las reuniones de carácter ordinario del comité de seguridad e higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se celebrarán en aquellas horas que la urgencia del caso lo requiera.

La composición de los comités será la siguiente:

Un presidente, de libre designación por el empresario, un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y un representante por cada una de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en las obras o centros de trabajo.

El número máximo de estos representantes será de cuatro en empresas de cincuenta a quinientos trabajadores y de seis en empresas de más de quinientos trabajadores. Esta composición del comité ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad de su constitución de conformidad con el Decreto 432/1971, de 11 de marzo.

Los representantes obreros serán designados por mayoría del comité de empresa o por los delegados de personal.

Las empresas con un número de trabajadores comprendido entre cinco y treinta contarán con un vigilante de seguridad. Las que tengan un número de trabajadores entre treinta y uno y cincuenta contarán con dos vigilantes de seguridad. Sus facultades en orden a la seguridad e higiene en el trabajo serán las mismas que las atribuidas a los comités.

Los trabajadores están expresamente obligados a:

A) Observar en su trabajo todas las medidas reglamentarias de seguridad.

B) Usar continua y correctamente los medios de protección personal y cuidar del perfecto estado y conservación.

C) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías o de-

ficiencias que pueden ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

D) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos.

E) No introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

La empresa deberá facilitar en todo caso, y sin excusa, todos los elementos de seguridad y su falta de utilización por el trabajador la eximirá de toda responsabilidad de carácter económico, si es que se produjera accidente.

A estos efectos, se declara solemnemente el principio de que el empresario está obligado a disponer y facilitar todos los elementos de seguridad y el trabajador tiene la inexcusable obligación de utilizarlos, sin necesidad de recomendaciones o advertencias.

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias que se prevén en las disposiciones laborales vigentes para los supuestos de no utilización de los citados elementos de seguridad.

Artículo 18.º Jornada laboral.

La cantidad máxima de horas normales de trabajo efectivo en cómputo anual no excederá de 1.816 horas, según anexo que se acompaña con el número 5 y se ajustará de lunes a viernes de cada semana.

El empresario, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá variar la distribución diaria de las jornadas semanales que figuran en el calendario laboral anexo a este convenio, siempre que el nuevo que se establezca no supere los cómputos anuales al principio mencionados y cumplan las condiciones previstas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

A) La interrupción del trabajo destinada a tomar bocadillo.

B) El tiempo invertido en el pago de retribuciones o de anticipos a cuenta.

En aquellas empresas o centros de trabajo en los que voluntariamente se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. También se prolongará la jornada después del horario normal de trabajo para la recuperación del tiempo invertido en los pagos de las nóminas, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder de una hora.

Los supuestos A) y B) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y por lo tanto no retribuable a ningún efecto. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de quince minutos que se considerará a efectos retribuidos como de trabajo.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a los empresarios para iniciar la jornada de trabajo diaria a las ocho horas treinta minutos de la mañana, con el fin de adecuar la misma a la existencia de luz natural.

No podrán tener una duración superior a treinta y siete horas semanales en jornada completa de cinco días los trabajos siguientes:

A) La limpieza y conservación, si no es a cielo abierto, de alcantarillas, galerías y colectores de aguas fecales.

B) Los trabajos en pozos con profundidad superior a cinco metros, o en tuneles de longitud superior a siete metros excepto si aquellos casos en que exista una instalación técnica de ventilación y estén convenientemente saneados.

C) Los trabajos que se efectúen en fango, agua o medios húmedos que alcancen alturas superiores a 15 centímetros.

El cómputo semanal de horas reducidas que se fijan en los apartados anteriores se abonará como si se trabajara efectivamente la semana completa.

En todos los casos los trabajadores deberán estar provistos de la ropa y calzado adecuados al ambiente de trabajo.

Los trabajos que se realicen en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala el Reglamento de 20 de enero de 1956.

Cuando el trabajador no completara el número de horas de trabajo estipulado, excepto en los casos de licencias retribuidas establecidos en este convenio, el abono de las retribuciones se efectuará

proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo y a prorrata del salario semanal o mensual, con arreglo a la siguiente fórmula: Importe de las retribuciones dividido por el número de horas semanal o mensual a que correspondan aquellas y multiplicado el cociente por el número de horas realmente trabajadas.

Artículo 19.º Puntualidad.

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente convenio, la presencia de los trabajadores en el lugar o centro de trabajo preparados para poder desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como no abandonar el trabajo antes del momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio.

Artículo 20.º Horario flexible y trabajo a turnos.

La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Por necesidades de funcionamiento particulares y circunstanciales de centros de trabajo concretos, el empresario podrá convenir con la representación legal de los trabajadores la prestación continuada de la jornada laboral, estableciendo los relevos y horas especiales de trabajo que resulten convenientes para la organización de la obra, anunciándolo previamente al personal afectado con una antelación mínima de dos días hábiles o, en su caso, a la firma del contrato.

En aquellas obras o destajos que por su índole o circunstancias muy especiales fuera preciso desarrollar la actividad laboral durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación del personal y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Si en estos casos muy especiales fuera preciso trabajar durante los días establecidos como de descanso en el calendario laboral, el trabajo se distribuirá bien por equipos que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. La distribución del personal en los turnos es facultad de la empresa.

La retribución de las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se incrementarán en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 21.º Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas equivalentes a treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría y antigüedad en la empresa. El personal que no lleve un año trabajando en la empresa disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

La retribución de las vacaciones queda reflejada en su totalidad en la tabla salarial adjunta y se harán efectivas al inicio de su disfrute.

El personal que cese durante el transcurso del año natural tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le corresponda por los días naturales transcurridos desde la fecha de ingreso a la de cese, devengándose por lo tanto, la percepción de vacaciones por día natural.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuera posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a los días naturales de permanencia en la empresa, no pudiendo por lo tanto, acumularse al año siguiente.

Las vacaciones anuales se podrán organizar por turnos sucesivos o con la suspensión simultánea de la actividad laboral de toda la plantilla, sin más excepciones que las correspondientes a tareas de conservación, reparación u otras similares y necesarias para la continuidad del trabajo a la vuelta del período vacacional. En cualquiera de los casos se podrán dividir en dos partes iguales o desiguales, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

El período de su disfrute se fijará de acuerdo entre la empresa y los trabajadores, confeccionándose cada año el correspondiente

calendario con la intervención del comité de empresa o delegados de personal. En caso de coincidencia en la elección de las fechas y dentro de cada categoría, tendrá derecho a elegir el trabajador con más antigüedad en ella. Quienes escojan su período vacacional por este procedimiento pasarán a elegir sus fechas de vacaciones en el año siguiente en último lugar, fijándose el correspondiente turno de vacaciones. Cuando exista un régimen de turno de vacaciones los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con períodos de vacaciones escolares.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, ya tenga carácter estacional o circunstancial, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del período de su disfrute.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo lo expuesto en el párrafo segundo de este artículo.

Esta paga de vacaciones se incrementará en la parte que a cada trabajador le corresponda por el concepto de antigüedad.

Artículo 22.º Fiestas.

Se disfrutarán las fiestas que figuren en el calendario oficial editado al efecto por la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo.

Todas las fiestas serán retribuidas y no recuperables.

La fiesta patronal que figura en el calendario el día 30 de agosto (Santos Mártires) corresponde exclusivamente a la localidad de Santander (capital). En consecuencia, en los municipios donde la fiesta patronal coincida con otra fecha, se tendrá, si fuere necesario, que adaptar el calendario de forma que el cómputo anual de horas efectivas de trabajo no exceda de 1.816 horas.

Una vez se conozca el calendario de fiestas, correspondiente a los años 1986 y 1987, la comisión paritaria se reunirá para adaptar el calendario de este convenio al mismo, siempre conforme a los anteriores contenidos en el texto articulado del convenio y respetando la normativa legal en materia de jornada laboral y fiestas de obligado cumplimiento.

Artículo 23.º Licencias.

Los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, avisándolo con la debida antelación y acreditándolo debidamente, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas a razón del salario base y plus de actividad en la forma y condiciones que se establecen más adelante.

A) Matrimonio, quince días naturales.

B) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, contados a partir del siguiente al hecho causante (cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos).

C) Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos). Dos días naturales.

D) Alumbramiento de la esposa, dos días naturales. Si concurre enfermedad grave se aumentará a cinco días naturales. En uno y otro caso, el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días naturales posteriores al parto.

E) Por matrimonio de un hijo, padre, madre o hermano.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba un sueldo o indemnización, se descontará su importe del salario a que tuviere derecho en la empresa.

G) Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

H) Un día por traslado de domicilio habitual.

I) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

J) Quien por razones de guardería legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario, como mínimo de un tercio y como máximo de la mitad de aquélla.

Licencia para exámenes. Los trabajadores que acrediten que estén matriculados en un centro oficial o privado de enseñanza, reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario de su categoría profesional, debiendo justificar las ausencias por este motivo debidamente.

Asimismo, la empresa podrá conceder licencia no retribuida para otros exámenes distintos, debidamente justificados, y con el fin de prever situaciones especiales, los trabajadores podrán solicitar la división de las vacaciones anuales para estos menesteres, siempre que sea compatible con la organización razonable de la empresa.

Licencia para Servicio Militar. Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar obligatorio o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservarán las plazas que venían desempeñando, hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento, con la limitación en los casos de que tengan la condición de "fijos de obra" de la duración de ésta.

Los trabajadores que prestando el Servicio Militar disfruten de permiso no inferior a un mes, podrán reintegrarse al trabajo durante el citado período de tiempo, siendo obligatoria su admisión por las empresas, siempre y cuando exista puesto de trabajo disponible correspondiente a su categoría profesional y también con la limitación en los casos de que tengan la condición de "fijos de obra" de la duración de ésta.

Artículo 24.º Excedencias.

La situación de excedencia es causa de la suspensión del contrato de trabajo y en consecuencia el trabajador no tiene derecho a sueldo de ninguna clase.

Excedencia voluntaria

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador hasta después de transcurrido un plazo mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando. Cuando el padre y la madre trabaje, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En estos y otros casos de excedencia voluntaria la duración de la misma no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro que suponga la conservación de los derechos o beneficios derivados del contrato laboral.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser formulada por escrito a la empresa con indicación de los motivos, debiendo la empresa contestar en el plazo máximo de cinco días naturales. El plazo comenzará a correr desde la fecha de contestación.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, con la excepción del trabajador en situación de excedencia por motivo de ejercicio en funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y se incorporará al mismo tan pronto como cese en dichas funciones, bastando la simple comunicación escrita. Las notificaciones deberán ser comunica-

das a la empresa en el plazo máximo de un mes desde la fecha de baja en el cargo sindical o de la terminación del plazo de excedencia. En caso contrario se causará baja en la empresa.

En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia de carácter sindical cubrirán la primera vacante que se produzca en su grupo profesional en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Excedencia forzosa

Se concederá por el tiempo necesario para el cumplimiento de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad correspondiente a su vigencia.

El trabajador en excedencia forzosa que no solicite por escrito el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 24.º — Bis — Jubilación anticipada.

Para el caso de los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de sus derechos, se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa vigente.

Sección tercera.—Condiciones económicas.

Artículo 25.º Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio, son los siguientes:

- A) Conceptos retributivos.
- B) Complementos salariales.
- C) Conceptos indemnizatorios.

Como principios generales se establece:

a) Que los impuestos cuotas al Régimen General de la Seguridad Social y cualquier otra deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o que pudieran 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. Se acompañan tablas salariales como anexos número 6 y 6/1.

b) Que en los conceptos salariales están incluidos toda clase de pluses o bonificaciones correspondientes a cada categoría profesional, especialidad y calificación del puesto de trabajo.

- Conceptos retributivos 1.—Salario base.
- Complementos 1.—Antigüedad
- Complementos 2.—Plus de convenio o actividad.
- Complementos 3.—Gratificaciones de julio y Navidad.
- Complementos 4.—Participación en beneficios.
- Complementos 5.—Horas extraordinarias.
- Conceptos indemnizatorios 1.—Plus extrasalarial de transporte urbano.
- 2.—Plus de distancia o kilometraje.
- 3.—Desgaste de herramienta.
- 4.—Dietas.

Los conceptos indemnizatorios recogidos bajo los números 1 y 2 son totalmente independientes uno de otro y, por lo tanto, se percibirán simultáneamente en la forma y en los casos que se contemplan en los artículos 33 y 34 de este convenio.

Artículo 26.º Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio, es el especificado en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 27.º Antigüedad.

Los aumentos por años de servicio corresponderán a los trabajadores fijos de plantilla y a los fijos de obra determinada al servi-

cio de las empresas de la construcción y obras públicas, y a los fijos de plantilla de las demás empresas sujetas a este convenio.

Esta tabla se modificará el día 1 de junio de 1986 con aplicación de un coeficiente igual al 4,5 por 100 sobre la tabla de antigüedades del anexo.

Se acompaña tabla de antigüedades como anexo número 7.

Artículo 28.º Plus de convenio o actividad.

Independientemente de los salarios base diarios y mensuales que se detallan en la tabla de niveles adjunta, el personal afectado por este convenio, percibirá un plus de convenio o actividad, cuya cuantía también se expresa en dicha tabla, y se devengará por cada día efectivo de trabajo en jornada normal trabajada con el rendimiento que se especifica en la tabla de rendimientos.

Artículo 29.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en la cuantía económica que queda reflejada en la tabla de niveles y retribuciones adjunta. Ambas gratificaciones se devengarán semestralmente día a día.

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre se seguirá el mismo criterio respecto de las partes alicuotas que puedan corresponder.

El personal que se encuentre prestando el Servicio Militar percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias, siempre y cuando se trate del personal fijo de empresa.

Los abonos de estas gratificaciones se harán, como fecha tope, los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Del importe de estas pagas se deducirá la parte alicuota correspondiente a los días de baja por enfermedad, ausencias no justificadas o accidente laboral, teniendo también este carácter el ocurrido "in itinere", con excepción en los casos de accidente laboral de los días de hospitalización, que, por lo tanto y a estos efectos, se considerarán como de asistencia al trabajo.

Estas pagas se verán incrementadas en la parte que a cada trabajador le corresponda por el concepto de antigüedad.

Artículo 30.º Participación en beneficios.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este convenio tendrán derecho a la participación de beneficios, que se devengarán anualmente día a día. Su cuantía total será la que queda reflejada en la tabla de niveles y retribuciones adjunta.

Del importe de esta paga se deducirá la parte alicuota correspondiente a los días de baja por enfermedad, ausencias no justificadas o accidente laboral, teniendo también este carácter el ocurrido "in itinere", con excepción de los casos de accidente laboral de los días de hospitalización que, por lo tanto y a estos efectos, se considerarán como de asistencia al trabajo.

El importe de esta paga se verá incrementada en la parte que a cada trabajador le corresponda por el concepto de antigüedad.

Se pagará el primer trimestre de cada año vencido.

Artículo 31.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad urgente de reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios, así como en los casos de pérdida de materias primas: Realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de cualquiera de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, o a los delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por obras o servicios. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter

ter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias realizadas en día hábil de trabajo, así como de las efectuadas en domingo, fiestas oficiales, o entre las diez de la noche y las seis de la mañana, es la que se determina en la tabla que se une como anexo número 8.

Lo expuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la normativa legal referente al trabajo en horas extraordinarias.

Artículo 32.º Conceptos indemnizatorios.

Los conceptos indemnizatorios que se regulan en el presente convenio son los siguientes:

Plus extrasalarial de transporte urbano.

Plus de distancia o kilometraje.

Desgaste de herramienta.

Dietas.

Artículo 33.º Plus extrasalarial de transporte urbano.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte urbano, se establece un plus extrasalarial en la cuantía que se fija en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Dicho plus será satisfecho solamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de desplazamiento o traslado al lugar del ejercicio de la actividad.

Este plus se pagará con absoluta independencia del de distancia, con el que se simultaneará en los casos en que éste último sea también de aplicación.

Artículo 34.º Plus de distancia.

Este plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará al personal que tenga derecho al mismo a razón de seis pesetas con treinta céntimos (6,30) por kilómetro o fracción superior a 500 metros de recorrido, contados a partir del primero, sin exceder en ningún caso del 25 por 100 del salario base del convenio.

Artículo 35.º Dietas.

Tendrán derecho al cobro de dietas aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo se halle situado a más de diez kilómetros del que figura como tal en el contrato laboral en vigor.

Si el trabajador puede volver a pernoctar a su domicilio sólo devengará media dieta. Las cuantías de las dietas y medias dietas serán las siguientes:

Dieta completa para todos los niveles: 1.573 pesetas.

Media dieta para todos los niveles: 519 pesetas.

Artículo 36.º Traslados.

Cuantas cuestiones puedan suscitarse en relación con este tema, serán resueltas aplicando la normativa contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de fecha 28 de agosto de 1970.

Artículo 37.º Desgaste de herramienta.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonarán por este concepto a los oficiales de primera y segunda, así como a los ayudantes, las cantidades que se indican a continuación por la jornada completa semanal.

Oficiales albañiles de 1.ª y 2.ª; pesetas por semana, 107.

Ayudantes albañiles; pesetas por semana, 96.

Oficiales carpinteros de 1.ª y 2.ª; pesetas por semana, 172.

Ayudantes carpinteros; pesetas por semana, 129.

Encofradores de 1.ª y 2.ª; pesetas por semana, 129.

Escayolistas; pesetas por semana, 96.

Ayudantes de escayolistas; pesetas por semana, 65.

Marmolistas; pesetas por semana, 107.

Artículo 38.º Ropa de trabajo.

Con independencia de la obligación general que tienen las empresas de facilitar a su personal manual ropa de trabajo, podrán convenir a título individual la sustitución de esta obligación por el pago de cantidad. La obligación de facilitar ropa de trabajo consistirá en la entrega de un buzo cada cuatro meses de trabajo efectivo y la cantidad sustitutoria será de doce pesetas por día efectivo de trabajo.

A estos efectos, se entenderá como jornada efectiva de trabajo el resultado de restar a los días naturales los de suspensión del contra-

to laboral por cualquiera de las causas que se contemplan en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El primer buzo se entregará lo más tarde el día siguiente al último del período de prueba.

Al personal que cese voluntariamente durante la vigencia del uso de la prenda, la empresa podrá descontarle la parte proporcional al uso de la misma, a razón de doce pesetas diarias por el tiempo pendiente de su uso.

Las empresas proporcionarán ropa impermeable y calzado al personal que trabaje en lugares donde haya filtraciones o si el trabajo se efectúa en fango o agua, siempre a una profundidad racional.

Asimismo las empresas deberán proporcionar calzado, ropa y demás elementos necesarios adecuados, para efectuar trabajos que los requieran.

Artículo 39.º Pago de nóminas.

Con el fin de evitar cualquier tipo de acciones que atenten contra la vida o la integridad física de empleados y trabajadores y de acuerdo con las disposiciones vigentes, especialmente con el Real Decreto 39/1978, de 12 de diciembre, las empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores harán efectivas sus nóminas mediante cheques, transferencia a la cuenta del trabajador o por cualquier otro procedimiento que evite el manejo y traslado de fondos. En las empresas con cincuenta o menos trabajadores este procedimiento será optativo.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, debiendo las empresas efectuar el pago lo más tarde el quinto día del mes siguiente al de su devengo. Los trabajadores tienen derecho a percibir anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

En el recibo oficial de salarios figurarán con la máxima claridad todos los conceptos retributivos debidamente detallados, las retenciones por anticipos, en su caso, así como por cuotas a la Seguridad Social y por el Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas. Se acompaña modelo de recibo de salarios como anexo número 9.

El retraso en el pago del salario o de los conceptos sustitutivos del mismo, devengará un interés del 10 por 100 anual sobre el importe líquido adeudado.

En el caso de que se produjeran errores en la confección de las nóminas o del recibo de salarios, se rectificarán aquéllos y se practicará la liquidación que realmente corresponda en el plazo máximo de cinco días naturales.

CAPITULO IV PRODUCTIVIDAD-ABSENTISMO

Sección primera.—Deberes y derechos básicos

Artículo 40.º Deberes y derechos básicos.

Los trabajadores tienen como deberes básicos a este respecto:

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

B) Alcanzar como mínimo los rendimientos en el trabajo que figuran en las tablas de niveles normales de productividad anexas a este convenio.

C) Contribuir a la mejora de la productividad y a la prosperidad de la empresa.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, la de:

A) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

B) Libre sindicación.

C) Negociación colectiva.

D) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

E) Huelga.

F) Reunión.

Participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

A) A la ocupación efectiva.

B) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

C) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas reli-

giosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

D) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

E) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

F) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

G) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

H) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Sección segunda.—Organización del trabajo.

Artículo 41.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, administrativa o técnica, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la dirección de la empresa. Sin perjuicio de las competencias que a los comités de empresa reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo número 64.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le encomienda, bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato laboral el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones legales y el presente convenio, así como la obediencia a las órdenes o instrucciones que sean dadas por aquél en el ejercicio normal de sus facultades de dirección. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La dirección de la empresa considerará las propuestas concretas que sobre esta cuestión puedan formular los representantes de los trabajadores.

Sección tercera.—Tablas de niveles normales de productividad y aplicación de las mismas

Artículo 42.º Tablas de niveles normales de productividad.

Se incorporarán como anexo al presente convenio, formando parte del mismo, las tablas de niveles normales de productividad debiendo alcanzar los trabajadores como mínimo los rendimientos que en ellas se expresan, en el tiempo y condiciones estipuladas.

Los niveles normales de productividad que se reflejan en estas tablas se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, salvo cuando no se alcance por causas no imputables al trabajador.

Se considerará disminución voluntaria en el trabajo el hecho de no alcanzar los rendimientos que se establecen en las tablas de niveles normales de productividad anexas a este convenio.

Se acompaña tabla de niveles normales de productividad como anexo número 10.

Artículo 43.º Normas de aplicación.

Para la aplicación de la tabla de niveles normales de productividad anexa, será condición que las empresas tengan constituido y en funciones el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o designados los vigilantes de seguridad, según corresponda de acuerdo con la normativa que al respecto se contiene en el artículo 17 de este convenio. Conforme con esta intención se condicionará asimismo la comprobación de la productividad a que la empresa haya cumplido con su obligación de tomar las medidas preceptivas de seguridad en el puesto de trabajo cuya productividad sea objeto de comprobación.

Cuando se decida verificar el cumplimiento de las tablas de los niveles normales de productividad, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadores sujetos a tal verificación el parte de trabajo que los empresarios tendrán confeccionado, según modelo incorporado como anexo número 11 al presente convenio en el que figurará

el nombre de dicho trabajador o trabajadores y su categoría, la fecha, la especificación de la unidad y un apartado para observaciones.

El parte de trabajo será cumplimentado por el jefe de obra o en su defecto por el encargado de obra y firmado por él mismo y por el trabajador o trabajadores en caso de conformidad, facilitándose copia de dicho parte.

En caso de discrepancia respecto de la unidad de las tablas que son de aplicación, de disconformidad por error aritmético en la medición o en las condiciones objetivas en que ésta deba realizarse o por otra causa cualquiera, se seguirá el procedimiento siguiente:

1) El trabajador o trabajadores podrán formular personalmente las alegaciones que estimen oportunas ante el jefe de obra o el encargado, en el mismo momento que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo se entenderá su conformidad tácita.

2) De mantenerse la discrepancia, el trabajador o trabajadores, acompañados de un representante electo de los trabajadores y junto con el jefe de obra o el encargado, acudirán al mando superior. En este caso el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores pudiendo hacer ambas partes las alegaciones u observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer las reclamaciones en ambas instancias no podrá superar, en ningún caso, el término de la jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador o trabajadores con lo consignado en el parte.

Siempre que la duración de la labor sea superior a seis días hábiles, el cómputo de la medición será semanal y en cualquier caso referida a cada día de trabajo.

Los niveles normales de productividad que figuran en la tabla anexa no podrán ser objeto de revisión durante la vigencia de este convenio, excepto en el caso de que se produzcan variaciones en las condiciones, métodos de trabajo o en los medios técnicos que se vengán utilizando normalmente en la fecha de su firma.

Sección cuarta.—Competencia desleal

Artículo 44.º Competencia desleal.

Se considerará falta muy grave la realización por el trabajador, al margen de la prestación de sus servicios profesionales para la empresa, de actividades laborales que supongan competencia a aquella sin autorización escrita de la misma.

Sección quinta.—Conservación de equipos mecánicos

Artículo 45.º Conservación de equipos mecánicos.

Todo trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral, y en los tiempos muertos, de realizar las operaciones necesarias para el cuidado y la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades que correspondan en caso de no cumplir con esta obligación.

Artículo 46.º Inclemencias atmosféricas.

En caso de inclemencias extraordinarias atmosféricas, los representantes de los trabajadores, cuando existan, o en su defecto el portavoz de la mayoría de los mismos, junto con el representante de la empresa en el centro de trabajo, decidirán la conveniencia de la no iniciación, suspensión o cesación de la jornada de trabajo. Tomada por acuerdo cualquiera de estas decisiones las horas perdidas por inclemencias atmosféricas deberán ser recuperadas en su totalidad, si así lo decide la empresa.

Para tener derecho al percibo del salario, los trabajadores están obligados a presentarse en el lugar o centro de trabajo en las horas fijadas para el comienzo de la jornada, salvo indicación expresa en contrario por el jefe de obra o por el encargado.

Las horas trabajadas para recuperar las pérdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superara al número de las pérdidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

Sección séptima.—Clasificación del personal

Artículo 47.º Clasificación funcional.

Las categorías profesionales de los trabajadores afectados por este convenio incluidos en la siguiente relación:

TABLA —A—

II	Personal titulado superior.
III	Personal titulado medio, jefe administrativo de 1.ª, jefe de organización de 1.ª
IV	Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica, encargado general.
V	Jefe administrativo de 2.ª, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección de organización científica del trabajo de 2.ª, jefe de compras.
VI	Oficial administrativo de 1.ª, delineante de 1.ª, técnico de organización de 1.ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, práctico de topografía de 1.ª
VII	Delineante de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, práctico topográfico de 2.ª, analista de 1.ª, viajante, contraamaestre.
VIII	Oficial administrativo de 2.ª, corredor, inspector de control, señalización y servicios, analista de 2.ª

TABLA —B—

VI	Encargado o jefe de taller, encargado sección laboratorio, escultor de piedra y mármol.
VII	Capataz, auxiliar técnico de obra, especialista de oficio.
VIII	Oficial de 1.ª de oficio.
IX	Oficial de 2.ª de oficio, auxiliar administrativo de obra, auxiliar administrativo, ayudante topógrafo, auxiliar de organización, vendedor, conserje, calador, jefe de almacén.
X	Listero, ayudante de oficio, especialista de 1.ª, auxiliar de laboratorio, almacenero, enfermero, cobrador, guardajurado, ordenanza, portero.
XI	Especialista de 2.ª, peón especializado.
XII	Peón, mujer de limpieza.
XIII	Aprendices de 3.º y 4.º año, pinches de dieciseis y dieciocho años, aspirante administrativo, aspirante técnico, botones de diecisiete a dieciocho años.

Las categorías detalladas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

El empresario designará libremente aquellos trabajadores cuyos puestos o categorías profesionales impliquen funciones de mando o confianza.

Artículo 48.º Trabajos de superior e inferior categoría.

La empresa, en caso de necesidad o por redistribución provisional de funciones en períodos de crisis o disminución del volumen de trabajo, podrá emplear a sus trabajadores en trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, pueden reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás

derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO V
ATENCIONES SOCIALES

Artículo 49.º Compensación por invalidez permanente absoluta o muerte.

Las empresas que no lo hubieran hecho, vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, a partir de la fecha del presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura y a los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere", que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes, en el caso de fallecimiento producido por causa fortuita, espontánea, exterior e independiente de la voluntad del trabajador, o la invalidez indicada, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

A) 1.070.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.

B) 2.140.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta derivada de la misma contingencia.

En ambos casos, la referida póliza sólo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

A todos los efectos, la calificación de accidente y del grado de invalidez será decidida exclusivamente por la compañía correspondiente de acuerdo con lo clausulado en la póliza y con aplicación de los criterios de valoración de la incapacidad que determinen las normas y baremos recogidos en el contrato de seguro.

Consiguientemente, las empresas afectadas por este convenio no quedarán obligadas, si es que no se obligan las compañías aseguradoras, por las calificaciones que del accidente de incapacidad se decida por las Comisiones Técnicas Calificadoras, o por cualquier otro organismo o autoridad judicial.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que puedan corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social o Montepío.

No obstante lo expuesto anteriormente, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores con cargo al contrato de seguro de accidente que voluntariamente se contiene en este convenio, se considerarán como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

Las empresas, a requerimiento del comité de empresa, delegados del personal o del propio trabajador, informarán de la compañía aseguradora y número de esta póliza.

La falta de formalización de la póliza de seguros a que se refiere este artículo, será denunciada por los representantes legales de los trabajadores con carácter de inmediato ante la Inspección de Trabajo.

CAPITULO VI
PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 50.º Provisión de vacantes.

Las vacantes de plantilla que se produzcan en las empresas, que no sean amortizadas, se proveerán prioritariamente mediante personal fijo de la misma, de igual o inferior categoría de la plaza vacante.

Los puestos de mando, de cualquier nivel o categoría, serán cubiertos libremente por la empresa.

En los puestos técnicos, los ascensos y provisión de vacantes, aparte de que el aspirante tenga la titulación necesaria, requerirán concurso de méritos entre los aspirantes al puesto vacante.

Para el personal administrativo, técnicos no titulados y subalternos se utilizará el sistema de rigurosa antigüedad previa prueba de aptitud para el puesto, procurando dar toda la publicidad posible.

En el supuesto de vacantes de subalternos, tendrá derecho preferente el personal de la empresa que tenga su capacidad física disminuida por accidente o enfermedad. El trabajador que se considere postergado en un ascenso o en una vacante podrá reclamar de la dirección de la empresa a través del comité de la misma o delegados del personal. Si su reclamación no fuese estimada, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

Los comités de empresa o delegados de personal mediarán en las reclamaciones que sobre el particular puedan formular sus representantes.

Artículo 51.º Infracciones laborales de los trabajadores y sus sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.—La falta de puntualidad -hasta tres en un mes- en la asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos en el horario de entrada.
- 2.—No avisar en tiempo oportuno su falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.—El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se origine perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.—Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.—Falta de aseo y limpieza personal, siempre que ocasione reclamaciones o quejas de otros compañeros.
- 6.—La apatía o negligencia en el cumplimiento de las órdenes o indicaciones de sus superiores. En caso de reincidencia, estas faltas tendrán el carácter de graves o muy graves.
- 7.—No comunicación a la empresa del cambio de residencia o domicilio.
- 8.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.—Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.—Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de un mes.
- 2.—Ausencia al trabajo sin causa justificada, por dos días durante un mes.
- 3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si hubiera fraude en la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.
- 4.—Cualquier tipo de acción u omisión de las que resulte una disminución importante de los niveles normales de productividad.
- 5.—La desobediencia a sus superiores así como cualquier clase de indisciplina o quebrantamiento del orden laboral. Si de cualquiera de estos hechos se derivan perjuicio notorio para la empresa o los demás trabajadores, la falta podrá ser considerada como muy grave.
- 6.—La simulación probada de enfermedad o accidente. La autolesión probada será considerada como falta muy grave.
- 7.—La imprudencia durante el ejercicio de la actividad laboral, será considerada falta muy grave si:
 - A) Implica riesgo grave de accidente o avería en obras máquinas o instalaciones.
 - B) Es causa de daños a terceros de los que la empresa resulte responsable solidario o subsidiario.
- 8.—La falta de adopción de las medidas preceptivas de seguridad en el trabajo, en especial negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 9.—Utilizar para usos distintos a la ejecución de los trabajos o servicios normales de su actividad las herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización. La utilización de estos medios fuera de las horas de trabajo será considerado como falta muy grave.

10.—La ocultación de hechos cuyo conocimiento por parte de la empresa pudiera evitar perjuicios graves.

11.—No advertir inmediatamente a los encargados o trabajadores de categoría o responsabilidad superior de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, máquinas, materiales o locales. Si el hecho no comunicado pudiera originar daño de gran importancia, esta omisión se considerará falta muy grave.

12.—La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.—Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante el período de seis meses o veinte en un año.
- 2.—Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.—Cualquier forma de fraude o deslealtad. El abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier otra persona dentro del área de trabajo.
- 4.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, obras, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 5.—La embriaguez habitual durante la jornada laboral.
- 6.—Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad, la falta grave de respeto a los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional o al empresario.
- 7.—La imprudencia o negligencia inexcusable, cuando sea causante de:
 - A) Accidente laboral grave.
 - B) Daños graves a la empresa.
 - C) Perjuicios graves a terceros.
- 8.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
- 9.—Cualquier clase de actitud que suponga el quebrantamiento de la disciplina y concretamente:
 - A) Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
 - B) La incitación o participación en la huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
 - C) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previa autorización.
- 12.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior, siempre que hubiera sido objeto de sanción.

Régimen de sanciones

Corresponderá a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que a continuación se expresan:

Por faltas leves

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días hábiles.

Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días hábiles.

Por faltas muy graves

Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso.

B) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días hábiles.

El despido disciplinario se regirá por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante

jurisdicción competente. La sanción de todas las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, dándose traslado al comité de empresa o delegados de personal.

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

Para las sanciones a los miembros del comité de empresa y delegados de personal se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52.º Competencias, derechos y garantías de los delegados de personal y de los comités de empresa.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

- A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- C) Planes de formación profesional de la empresa.
- D) Implantación 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:

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

B) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en 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 quince días.

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

Los comités de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa al comité, 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 disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el 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 supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo ni podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

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

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas con inclusión del plus de actividad y extrasalarial cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores.....	Quince horas
De 101 a 250 trabajadores.....	Veinte horas
De 251 a 500 trabajadores.....	Treinta horas
De 501 a 750 trabajadores.....	Treinta y cinco horas
De 751 en adelante.....	Cuarenta horas

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo,

deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

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

El crédito de horas retribuidas que figuran en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de funciones representativas, podrá ser acumulado mensualmente y repartido nominalmente a voluntad de los representantes legales de los trabajadores, con el único requisito de su comunicación escrita a la empresa al simple efecto de organización del trabajo.

Transcurrido el período mensual de acumulación, quedará cancelado automáticamente el saldo que pudieran existir por horas no consumidas en estos menesteres.

CAPÍTULO IX OTRAS CONDICIONES

Artículo 53.º Justificación de ausencias.

Los trabajadores afectados por este convenio están obligados a justificar, en todo caso, sus faltas de asistencia al trabajo, y, siempre que sea posible, deberán comunicar a la empresa previamente, o en el mismo día en que se inicien las ausencias que vayan a producirse, ya que, de no hacerlo, no pueden realizarse con plena efectividad las correspondientes altas y bajas en el régimen de la Seguridad Social que corresponde al empresario.

Artículo 54.º Rescisión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de cuatro días laborales, mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndosele un ejemplar con el enterado.

En el caso de que el trabajador no cumpliera con este requisito satisfará a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, que podrá ser retenido del importe de la liquidación de haberes.

Artículo 55.º Repercusión en precios.

La incidencia que las mejoras económicas y la reducción de las horas de trabajo supone en los costes de producción, obligan necesariamente a la repercusión del aumento de éstos en los precios de los trabajos, servicios y suministros que realizan las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y por lo tanto, en los contratos con el Estado, Organismos Autónomos y Corporaciones Locales, así como con clientes particulares.

Artículo 56.º Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes de este convenio, las empresas con plantilla de más de cincuenta trabajadores, descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 57.º Trabajo de grupos a destajo.

Cuando el empresario diese un trabajo en común a destajo a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento de 25 por 100.

Se considerará que el salario es colectivo para el grupo que trabaje a destajo, por lo que sus componentes tendrán derecho en él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

En consecuencia, los beneficios económicos que se produzcan derivados del trabajo del grupo a destajo, se repartirán entre todos los componentes del mismo, en sentido proporcional a los salarios de este convenio devengados por cada uno durante el tiempo de duración del trabajo a destajo.

Artículo 58.º Entrega de recibos.

Trabajadores y empresas tendrán la obligación de firmar el recibo o copia del escrito acreditativo de cuantas comunicaciones se dirijan mutuamente derivadas de la relación laboral. Dicha firma no supondrá conformidad con el contenido de tales comunicaciones a las que se podrán oponer en las condiciones y términos que la legislación vigente establezca para cada caso.

Artículo 59.º Comisión paritaria.

Se nombra una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican más adelante.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se convocará por escrito al menos con tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente en la citación el orden del día.

Serán vocales de la misma cinco representantes de los trabajadores (tres de U.G.T. y dos de CC. OO.) y otros tantos de los empresarios, designados respectivamente por la asociación de empresarios firmantes de este convenio y precisamente entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la comisión deliberadora.

Actuará como secretario un vocal de la comisión que será nombrado para cada reunión, recayendo el cargo una vez entre los representantes de los trabajadores y otra de los empresarios.

La comisión será presidida por la persona que designen los vocales mediante acuerdo, cuyo cargo será rotativo.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de seis vocales como mínimo.

Funciones:

A) Interpretación de la aplicación de cualquiera de los artículos de este convenio.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Cuantas otras funciones que decidan asumir ambas partes que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

D) Revisar anualmente las condiciones económicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo número 4 de este convenio colectivo.

E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán impuestas en su texto.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Disposiciones adicionales

Primera.—Las partes firmantes se comprometen a colaborar en la práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de no cumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la completa desaparición de aquélla.

Segunda.—De acuerdo con lo que se establece en el artículo cuarto de este convenio, sus condiciones económicas tienen efecto desde el día 1.º de junio de 1985.

En consecuencia, los atrasos correspondientes a las cantidades devengadas por los trabajadores en aplicación de este nuevo convenio, serán satisfechas en su totalidad por las empresas. El plazo máximo para el pago de tales atrasos terminará el día 30 de septiembre de 1985.

Tercera.—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la paulatina desaparición del concepto denominado "plus extrasalarial" a lo largo de un período de cuatro años y a razón de un 25 por 100 cada año, porcentaje que pasará a formar parte en la misma proporción del plus de actividad que se establezca en cada momento incluidas las revisiones y durante el mismo período cuatrienal.

Disposición transitoria

La comisión paritaria deberá reunirse la primera quincena de septiembre de 1985, a fin de comprobar los posibles errores mecanográficos que pudieran existir en las tablas de rendimientos anexas a este convenio.

Disposición final

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y apula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

ANEXO N.º I**ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN EL CAMPO DE APLICACION DE ESTE CONVENIO****1.—Construcción y obras públicas.**

En desarrollo del contenido del artículo 2, se determina que quedan comprendidas en este convenio todas las empresas y sus trabajadores dedicados a la actividad de la construcción y obras públicas, ya lo hagan aquéllas a título de promotoras, constructoras, contratistas, subcontratistas, destajistas o subdestajistas, tanto si realizan las obras para sí mismas como para terceros, en régimen de contrata o de administración, y lo mismo si ejecutan las obras en su totalidad como si sólo realizan determinadas unidades de las mismas.

Como ampliación de lo anteriormente expuesto, a título enunciativo y no limitativo, se relacionan a continuación las actividades más significativas dentro del sector:

Promoción:

- Promoción de viviendas.
- Promoción de urbanizaciones industriales o residenciales.

Construcción:

- Construcción-promoción.
- Construcción en régimen de contrata.
- Construcción en régimen de administración.

Contratación:

- De obras completas.
- De unidades determinadas de obra.
- Contratación de obras completas. Reparación, acondicionamiento o mejora:

- Contratación de obras públicas.
- Contratación de obras privadas.
- a) Contratación de viviendas.
- b) Contratación de obras industriales.
- c) Contratación de obras para instalación de servicios de agua, gas, electricidad, teléfono y alcantarillado.
- d) Contratación de obras de urbanización.

Contratación de unidades determinadas de obra. Reparación, acondicionamiento o mejora:

—Movimientos de tierras o roca, con o sin uso de explosivos, excavaciones, explanaciones, pozos, drenajes, afirmados, firmes con mezclas bituminosas, cimentaciones, sondeos, pilotajes, pantallas, anclajes, tablestacas.

—Encofrados, entibaciones, colocación de hormigón. Armaduras de hormigón, ferralla.

—Albañilería.

—Cantería.

—Embaldosados, solados, alicatados, adoquinados y encintados.

—Colocación de piedra, mármol o granito, incluyéndose los talleres de sierra y labra.

—Colocación de estucos, revocos, escayolas.

Varios:

—Aplicación de pinturas, decoración, empapelados.

—Colocación de cubiertas y tejados de fibrocemento, láminas asfálticas, pizarra o teja.

—Pulimentado de suelos, limpieza de fachadas.

—Alquiler de maquinaria de obras públicas.

—Talleres mecánicos, metalúrgicos, de carpintería, centrales dosificadoras de hormigón o cualquier otra actividad auxiliar de la construcción cuyas instalaciones sean propiedad o estén explotadas directamente por empresas constructoras para uso de sus propias obras, cualquiera que sea la ubicación de tales talleres o instalaciones auxiliares.

—Se excluyen expresamente del ámbito de este convenio, las empresas y sus trabajadores dedicados a las actividades de:

Instalaciones de fontanería.

Instalaciones de electricidad.

Instalaciones de calefacción.

Instalaciones de gas.

Instalación de telefonía y T.V.

Instalación de ascensores.

Talleres de carpintería metálica o de taller.

Talleres de construcción y montaje de estructuras metálicas.

2.—En desarrollo del contenido del apartado b) del artículo 2 se determina que los preceptos de este convenio son de aplicación a las empresas dedicadas a la construcción o reparación de puertos, canales y obras marítimas en general, así como al personal de plantilla empleado en embarcaciones, dragas o cualquier clase de artefacto flotante, así como en ferrocarriles auxiliares de esta clase de obras.

3.—En desarrollo del contenido del apartado C) del artículo 2 se determina que los preceptos de este convenio son de aplicación a las empresas y sus trabajadores dedicados a la explotación de canteras, graveras, areneras para la extracción, molienda y selección de piedra y arenas de cualquier tamaño para su empleo en la construcción o cualquier otro uso industrial o comercial. También la extracción de tierras silíceas refractarias o cualesquiera otras de aplicación industrial, ya se realice la explotación a cielo abierto, en minas o galerías.

No están incluidas en este convenio las empresas y sus trabajadores dedicados a las explotaciones mineras comprendidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Minas.

ANEXO N.º II**PREAVISO DE DESPIDO POR TERMINACION DE OBRA**

En cumplimiento de la normativa vigente, ponemos en su conocimiento que debido a la inminente terminación de los trabajos de la especialidad de usted en la obra para la que fue contratado, causará baja en esta empresa una vez finalizada la jornada laboral del próximo día

POR LA EMPRESA,

ENTERADO

En _____ a _____ de _____ 198

TRABAJADOR D _____

CATEGORIA PROFESIONAL _____

ANEXO NUMERO 3

OBRA.....
 ALTA.....BAJA.....
 CAUSA.....

LIQUIDACION de salarios del trabajador D.....categoría.....
 por extinción de contrato laboral.
 Días de baja por enfermedad, accidente o ausencias no justificadas

C O N C E P T O S	Ptas. Lía	PESETAS.
<u>CAPITULO I- Cantidades sujetas a cargas sociales</u>		
Por jornales del.....al.....de.....de 198....		
" P.P. de vacaciones retribuidas (.....días)....		
" P.P. de paga extraordinaria de.....(.....días)....		
" P.P. de participación en beneficios (.....días)....		
SUMA CAPITULO I		
<u>CAPITULO II- Cantidades no sujetas a cargas sociales</u>		
Indemnización por despido: Días de permanencia en la Empresa .		
Por proteccion familiar		
Por otros conceptos		
SUMA CAPITULO II		
SUMA CAPITULO I y II		
<u>R E T E N C I O N E S</u>		
Seguridad Social: Régimen General		
Formación Profesional y Desempleo		
A cuenta del Impuesto Rendimiento Personas Físicas		
Otras retenciones		
TOTAL RETENCIONES		
LIQUIDO A COBRAR		

.....de.....de 198...

Conforme: El Trabajador

RECIBO DE FINIQUITO POR EXTINCION DE CONTRATO

En el día de la fecha, he recibido de la Empresa
en concepto de liquidación final, la cantidad de
 () PESETAS, por los conceptos
 que se reseñan al dorso, sirviendo el presente recibo de saldo y finiquito de cuen-
 tas, dando por extinguida y resuelta la relación jurídica-laboral y causando baja
 en el día de hoy.

Expresamente y a cualquier clase de efectos, manifiesto haber percibido oportu-
 namente cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, vaca-
 ciones, pluses, horas extraordinarias u otros conceptos me han correspondido por
 el trabajo que he venido prestando a dicha Empresa desde mi ingreso en ella el
hasta mi cese.....en el día de hoy.

Para que conste y en prueba de conformidad, firmo el presente documento, por
 duplicado y a un solo efecto, enade
 de.198....

Fmdo. El trabajador

Firmado D

Anexo número 4

TABLA DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCION DE CONTRATO LABORAL DEBIDO A TERMINACION
 DE OBRAS (Artículo 44 de la Ordenanza de la Construcción Vidrio y Cerámica)

<u>NIVELES</u>	<u>PESETAS</u>
II	150.-
III	111.-
IV	90.-
V	86.-
VI	78.-
VII	76.-
VIII	75.-
IX	74.-
X	73.-
XI	73.-
XII	72.-
XIII	36.-

NOTA: Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia en la empresa,
 no computándose los días de baja por enfermedad accidente o ausencias

ANEXO NUMERO 5

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
CANTABRIA

CALENDARIO LABORAL

DIAS	AÑO 1985							AÑO 1986				
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
1	S	8	8	D	8	F	D	F	S	S	8	F
2	D	8	8	8	8	S	8	8	D	D	8	8
3	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	S
4	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	8	D
5	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	S	8
6	F	S	8	8	D	8	8	F	8	8	D	8
7	8	D	8	S	8	8	S	8	8	8	8	8
8	S	8	8	D	8	8	D	8	S	S	8	8
9	D	8	8	8	8	S	8	8	D	D	8	S
10	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	D
11	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	8	8
12	8	8	8	8	S-F	8	8	D	8	8	S	8
13	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8
14	8	D	8	S	8	8	S	8	8	8	8	8
15	S	8	F	D	8	8	D	8	S	S	8	8
16	D	8	8	8	8	S	8	8	D	D	8	8
17	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	S
18	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	8	D
19	8	8	8	8	S	8	8	D	8	F	S	8
20	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	D	8
21	8	D	8	S	8	8	S	8	8	8	8	8
22	S	8	8	D	8	8	D	8	S	S	8	8
23	D	8	8	8	8	S	8	8	D	D	8	8
24	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	8	S
25	8	F	D	8	8	8	F	S	8	8	8	D
26	8	F-L	8	8	S	8	8	D	8	8	S	8
27	8	S	8	8	D	8	8	8	8	F	D	8
28	8	D	8	S	8	8	S	8	8	F	8	8
29	S	8	8	D	8	8	D	8	-	S	8	8
30	D	8	F-L	8	8	S	8	8	-	D	8	8
31	-	8	S	-	8	-	8	8	-	8	-	S
TOTAL DIAS	19	21	20	21	23	20	21	21	20	18	22	21
TOTAL HORAS	152	168	160	168	184	160	168	168	160	144	176	168

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DIARIA

N I V E L E S	SALARIO BASE 335 DIAS	PLUS DE CONVENIO 225 DIAS	PLUS EXTRASALARIAL 225 DIAS	VACACIONES 30 DIAS	GRATIFICACION VERANO	GRATIFICACION NAVIDAD	BENEFICIOS	COMPUTO ANUAL
VI	1.495.-	547.-	334.-	62.974.-	49.925.-	49.925.-	31.689.-	893.563.-
Pte.P.Hora Trabajo	277,00	68,07	41,57	34,83	27,61	27,61	17,53	494,23
VII	1.449.-	547.-	334.-	60.926.-	47.877.-	47.877.-	29.242.-	869.562.-
Pte.P.Hora Trabajo	268,48	68,07	41,57	33,70	26,48	26,48	16,17	480,95
VIII	1.423.-	547.-	334.-	60.740.-	47.691.-	47.691.-	28.343.-	859.395.-
Pte.P.Hora Trabajo	263,66	68,07	41,57	33,60	26,38	26,38	15,68	475,33
IX	1.374.-	547.-	334.-	58.317.-	45.268.-	45.268.-	26.760.-	834.128.-
Pte.P.Hora Trabajo	254,59	68,07	41,57	32,25	25,04	25,04	14,80	461,35
X	1.332.-	547.-	334.-	56.826.-	43.777.-	43.777.-	26.557.-	815.382.-
Pte.P.Hora Trabajo	246,80	68,07	41,57	31,43	24,21	24,21	14,69	450,99
XI	1.325.-	547.-	334.-	56.020.-	42.971.-	42.971.-	26.176.-	810.238.-
Pte.P.Hora Trabajo	245,51	68,07	41,57	30,98	23,77	23,77	14,48	448,14
XII	1.314.-	547.-	334.-	54.342.-	41.293.-	41.293.-	25.169.-	800.512.-
Pte.P.Hora Trabajo	243,47	68,07	41,57	30,06	22,84	22,84	13,92	442,76
XIII	750.-	246.-	334.-	27.864.-	21.931.-	21.931.-	17.804.-	471.280.-
Pte.P.Hora Trabajo	138,97	30,61	41,57	15,41	12,13	12,13	9,85	260,66

ANEXO NUMERO 6/1

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION MENSUAL

N I V E L E S	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	VACACIONES 30 DIAS	GRATIFICACION VERANO	GRATIFICACION NAVIDAD	BENEFICIOS	COMPUTO ANUAL
II	76.994.-	27.995.-	6.871.-	103.081.-	67.994.-	67.994.-	33.203.-	1.502.732.-
Pte.P.Hora Trabajo	468,44	170,32	41,80	57,01	37,61	37,61	18,36	831,16
III	55.624.-	23.001.-	6.871.-	79.435.-	54.023.-	54.023.-	32.449.-	1.160.386.-
Pte.P.Hora Trabajo	338,42	139,94	41,80	43,94	29,88	29,88	17,95	641,81
IV	45.992.-	19.232.-	6.871.-	68.731.-	52.161.-	52.161.-	31.912.-	998.010.-
Pte.P.Hora Trabajo	279,82	117,01	41,80	38,01	28,85	28,85	17,65	552,00
V	45.248.-	15.853.-	6.871.-	65.770.-	50.855.-	50.855.-	31.435.-	946.607.-
Pte.P.Hora Trabajo	275,29	96,45	41,80	36,38	28,13	28,13	17,39	523,57
VI	45.000.-	11.725.-	6.871.-	62.974.-	49.925.-	49.925.-	31.183.-	893.563.-
Pte.P.Hora Trabajo	273,78	71,34	41,80	34,83	27,61	27,61	17,25	494,23
VII	43.585.-	11.725.-	6.871.-	60.926.-	47.877.-	47.877.-	28.891.-	869.562.-
Pte.P.Hora Trabajo	265,17	71,34	41,80	33,70	26,48	26,48	15,98	480,95
VIII	42.786.-	11.725.-	6.871.-	60.740.-	47.691.-	47.691.-	28.071.-	859.395.-
Pte.P.Hora Trabajo	260,31	71,34	41,80	33,60	26,38	26,38	15,53	475,33
IX	41.281.-	11.725.-	6.871.-	58.317.-	45.268.-	45.268.-	26.628.-	834.128.-
Pte.P.Hora Trabajo	251,16	71,34	41,80	32,25	25,04	25,04	14,73	461,35

ANEXO NUMERO 7

COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASES	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
II	1.199	60	120	204	288	372	456	540	623	707
III	1.187	59	119	202	285	368	451	534	617	700
IV	1.181	59	118	201	283	366	449	531	614	697
V	1.170	59	117	199	281	363	445	526	608	690
VI	1.159	59	116	197	278	359	440	522	603	684
VII	1.151	58	115	196	276	357	437	518	599	679
VIII	1.139	57	114	194	273	353	433	513	592	672
IX	1.128	56	113	192	271	350	429	508	587	666
X	1.119	56	112	190	269	347	425	504	582	660
XI	1.111	56	111	189	267	344	422	500	578	655
XII	1.100	55	110	187	264	341	418	495	572	649

LA ANTIGÜEDAD SE PERCIBIRA POR CADA UNO DE LOS 365 DIAS DEL AÑO ASI COMO 30 DIAS POR CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS Y 21,90 DIAS EN LA PAGA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

DETALLE DE LOS INCREMENTOS APLICABLES SEGUN LOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD

AÑO					%	AÑO					%	AÑO					%
3º	4º	-	-	-	5	15º	16º	17º	18º	19º	24	30º	31º	32º	33º	34º	45
5º	6º	7º	8º	9º	10	20º	21º	22º	23º	24º	31	35º	36º	37º	38º	39º	52
10º	11º	12º	13º	14º	17	25º	26º	27º	28º	29º	38	40º	41º	42º	43º	44º	59

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	ANTIGUEDAD																			
		75% 0%	125% 5%	75% 10%	125% 17%	75% 24%	125% 31%	75% 38%	125% 45%	75% 52%	125% 59%	75%	125%								
VI	ENCARGADO	792	1.018	818	1.051	842	1.083	877	1.128	912	1.173	947	1.218	982	1.263	1.018	1.309	1.053	1.354	1.088	1.399
VII	CAPATAZ	769	989	794	1.021	819	1.053	854	1.098	888	1.142	923	1.187	958	1.232	993	1.277	1.028	1.322	1.063	1.366
VIII	OFICIAL 1a.	759	976	784	1.008	808	1.039	843	1.084	877	1.128	912	1.172	946	1.217	981	1.261	1.015	1.305	1.050	1.350
IX	OFICIAL 2a.	735	945	759	976	784	1.007	818	1.051	852	1.095	886	1.139	920	1.183	954	1.227	989	1.271	1.023	1.315
X	ESPEC. 1a.	716	921	741	952	765	983	799	1.027	833	1.071	866	1.114	900	1.158	934	1.201	968	1.245	1.002	1.288
XI	ESPEC. 2a.	711	915	736	946	760	977	793	1.020	827	1.063	860	1.106	894	1.149	928	1.193	962	1.236	995	1.279
XII	PEON	702	903	726	933	750	964	783	1.007	816	1.050	850	1.092	883	1.135	916	1.178	950	1.221	983	1.264

* Las cantidades que figuran en las columnas del 75 por ciento, corresponden a las horas extraordinarias trabajadas en días hábiles.

BASE HORAS EXTRAS= SALARIO + PLUS ACTIVIDAD + TRES PAGAS + VACACIONES + ANTIGUEDAD

1.808

Importe horas extraordinarias: El resultado de la división anterior, multiplicado por 1,75

Las cantidades que figuran en las columnas del 125 por ciento, corresponden a las horas extraordinarias trabajadas en domingos, fiestas oficiales o entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

BASE HORAS EXTRAS= SALARIO + PLUS ACTIVIDAD + TRES PAGAS + VACACIONES + ANTIGUEDAD

1.808

Importe horas extraordinarias: El resultado de la división anterior, multiplicado por 2,25

ANEXO NUMERO 9

Empresa		Trabajador		
Domicilio		Categoría profesional		Puesto de trabajo
N.º inscripción en la S. Social	Antigüedad en la Empresa desde	N.º Libro Matrícula	N.º afiliación a la S. Social	
Período de Liquidación	del de	al de	de 19	Total días

I. Devengos: Importe total..... ptas.

Totales

1. Percepciones sujetas a cotización en el Régimen General de la Seguridad Social (3)

1.1 Percepciones de carácter salarial

Salario Base (4)

Complementos Salariales	Personales	Antigüedad	Idiomas	Títulos	
	Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos o peligrosos		Nocturno	
	Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extras
	De vencimiento periódico superior a un mes	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios	
	En especie				De residencia

1.2 Percepción de carácter asistencial y acción social empresarial (7)

2. Percepciones no salariales excluidas de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

Indemnizaciones o suplidos	(6)		
Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. familia	Asist. a subn.	(9)
			(9)
		Del día al día	Del día al día
		Ptas.	Ptas.
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas.	(8)		

A. Total devengado .

II. Determinación de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social

1. Bases de cotización, excepto para accidentes de trabajo y E.P.

1.1 Base total de cotización

1.2 Desglose de la base total

Remuneración total.....		REGIMEN GENERAL	Grupo	Importe	Aportación del trabajador	
Prorrata de las pagas extraord.					%	Pesetas
Total		DESEMPLEO Y F. P.				
		HORAS EXTRAS . .				

2. Bases de cotización por las contingencias de A.T. y E. P.

III. Deduciones

- 1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General
- Formación Profesional y Desempleo
- 2. Retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- 3. Anticipos
- 4. Valor de los productos recibidos en especie

B. Total a deducir

Líquido total a percibir (A-B)

Firma y Sello de la Empresa

SOTO

..... de..... de 19.....

Recibí

ANEXO N.º X

1. Demoliciones

1.1 Metro cuadrado de demolición de cubierta de teja curva con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Tres peones-retirada y carga.

1.2 Metro cuadrado de demolición de cubierta de teja curva y enlatado con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.3 Metro cuadrado de demolición de teja plana con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 36 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.4 Metro cuadrado de demolición de cubierta de pizarra con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.5 Metro cuadrado de demolición de cubierta de placas onduladas con retirada de escombros, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga o acoplo.

1.6 Metro cuadrado de demolición de cubierta de cartón embetunado, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 90 metros cuadrados.

Un oficial y un peón.

Tres peones-retirada y carga.

1.7 Metro cuadrado de demolición de terraza catalana con tabiquillos y doble tablero de rasilla, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 24 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.8 Metro cuadrado de demolición de cielo raso con cañizo o listoncillos, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 81 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.9 Metro cuadrado de demolición de cielo raso de placas de corcho o similar, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 105 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.10 Metro cuadrado de demolición de entablado de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 52 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.11 Metro cuadrado de demolición de enlistonado de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 90 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.12 Metro cuadrado de demolición de entarimado, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.13 Metro cuadrado de demolición de entramado de cerchas y correas de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Un peón-retirada y carga.

1.14 Metro cuadrado de demolición de entramado de cerchas y correas metálicas, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.15 Metro cuadrado de demolición de forjado de hormigón aligerado, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 18 metros cuadrados.

Dos peones especialistas-demolición.

Tres peones-retirada y carga.

1.16 Metro cuadrado de demolición de forjados de vigas de madera, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.17 Metro cuadrado de demolición de forjado de viga metálica, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.18 Metro cuadrado de demolición de forjados de viguetas de hormigón armado o pretensado y bovedillas, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 14 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-desmontaje.

Dos peones-retirada y carga.

1.19 Metro cuadrado de demolición de pavimento de hormigón, sin compresor, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.20 Metro cuadrado de demolición de losa de hormigón, sin compresor, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-demolición.

Dos peones-retirada y carga.

1.21 Metro cuadrado de demolición de escalera a la catalana, con retirada de escombros y carga sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Un oficial y un peón-demolición.

Dos peones-retirada y carga.

1.22 Metro cúbico de demolición de tabique de ladrillo hueco sencillo, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 75 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.23 Metro cuadrado de demolición de tabicón de ladrillo hueco doble, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 48 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.24 Metro cúbico de demolición de fábrica de ladrillo hueco doble, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 5 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.25 Metro cúbico de demolición de fábrica de ladrillo macizo, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 4,5 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.26 Metro cúbico de demolición de fábrica de mampostería, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 3,75 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.27 Metro cúbico de demolición de fábrica de hormigón en masa, sin compresor, incluso retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 1,80 metros cúbicos.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.28 Metro cuadrado de demolición de solado de baldosa hidráulica o terrazo, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 39 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.29 Metro cuadrado de demolición de solado de baldosín cerámico, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 45 metros cuadrados.

Tres peones-demolición, retirada y carga.

1.30 Unidades de levantado de cercos hasta 3 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 40 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.31 Unidades de levantado de cercos de 3 a 6 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 18 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.32 Unidades de levantado de cercos de más de 6 metros cuadrados, con retirada y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 14 unidades.

Dos peones-levantado, retirada y carga.

1.33 Metro cuadrado de picado de guarnecidos de yeso en techos, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Dos peones-picado, retirada y carga.

1.34 Metro cuadrado de picado de guarnecidos de yeso en paredes, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Dos peones-picado, retirada y carga.

1.35 Metro cuadrado de picado de enfoscados de mortero en paredes, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Dos peones-picado, retirada y carga.

1.36 Metro cuadrado de demolición de alicatados, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Dos peones-demolición, retirada y carga.

1.37 Unidades de levantado de bañera empotrada o plato de ducha y accesorios, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 14 unidades.

Un oficial y dos peones-todo.

1.38 Ml. de demolición de albañal hasta 0,30 metros. O, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 50 ml.

Tres peones-todo.

1.39 Ml. de demolición de albañal entre 0,30 y 0,50 metros. O, con retirada de escombros y carga, sin transporte a vertedero.

Rendimiento: 36 ml.

Tres peones-todo.

2. Movimiento de tierras

2.1 Metro cuadrado de desbroce y limpieza del terreno a mano.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Un peón.

2.2 Metro cúbico de cribado de arena, a mano.

Rendimiento: 6 metros cúbicos.

Un peón.

2.3 Metro cúbico de excavación en zanjas para tuberías de saneamiento con extracción a los bordes, relleno y apisonado, en terreno flojo.

Rendimiento: 2,75 metros cúbicos.

Un peón.

2.4 Metro cúbico de excavación en zanjas, para tuberías de saneamiento con extracción de tierras a los bordes, relleno y apisonado, en terreno compactado.

Rendimiento: 1,90 metros cúbicos.

Un peón.

2.5 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 2 metros de profundidad, en terreno flojo.

Rendimiento: 3 metros cúbicos.

Un peón.

2.6 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 2 metros de profundidad, en terreno compacto.

Rendimiento: 2 metros cúbicos.

Un peón.

2.7 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 5 metros de profundidad, en terreno flojo.

Rendimiento: 1,70 metros cúbicos.

Un peón.

2.8 Metro cúbico de excavación en pozo (picado y elevación) hasta 5 metros de profundidad, en terreno compacto.

Rendimiento: 1,10 metros cúbicos.

Un peón.

2.9 Metro cúbico de excavación en mina (picado y extracción) hasta 6 metros de profundidad en terreno flojo (sin incluir la entibación).

Rendimiento: 0,65 metros cúbicos.

Un peón.

2.10 Metro cuadrado de entibación ligera en zanjas, hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 35 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.11 Metro cuadrado de entibación cuajada en zanjas, hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.12 Metro cuadrado de entibación ligera en pozos hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.13 Metro cuadrado de entibación cuajada en pozos, hasta 1,50 metros de profundidad.

Rendimiento: 5 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

2.14 Metro cúbico de relleno y apisonado de tierras en zanjas.

Rendimiento: 6 metros cúbicos.

Un peón.

2.15 Metro cuadrado de extendido y enrastrillado de tierras, para asientos de pavimentos en plantas bajas o sótanos.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Un peón.

3. Red horizontal de saneamiento

3.1 Ml. tubería de hormigón de 15 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo (1,50 metros de profundidad media) (Urbanizaciones y naves industriales).

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.ª y un peón.

3.2 Tubería de hormigón de 20 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.ª y un peón.

3.3 Tubería de hormigón de 25 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 20 ml./día.

Un oficial 1.ª y un peón.

3.4 Tubería de hormigón de 30 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 13,50 ml./día.

Un oficial 1.ª y un peón.

3.5 Tubería de hormigón de 40 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 11,50 ml./día.

Un oficial 1.ª y un peón.

3.6 Tubería de hormigón de 50 centímetros. O, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 10 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.7 Tubería de fibrocemento sanitario, de 12,5 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 30 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.8 Tubería de fibrocemento sanitario de 15 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 30 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.9 Tubería de fibrocemento sanitario de 20 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.10 Tubería de fibrocemento sanitario de 30 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 20 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.11 Tubería de gres de 12 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.12 Tubería de gres de 15 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 25 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.13 Tubería de gres de 20 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 20 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.14 Tubería de gres de 30 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 13,50 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.15 Tubería de gres de 40 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales.

Rendimiento: 11,50 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.16 Tubería de gres de 50 centímetros. O, incluso cama de hormigón y p.p. de piezas especiales (1,50 metros profundidad).

Rendimiento: 10 ml./día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.17 Albañal oval de cemento de 19 x 26 centímetros, incluso cama de hormigón y llaves de ladrillo.

Rendimiento: 20 ml./día.

Un oficial 1.^a y dos peones.

3.18 Arqueta registro de 30 x 30 x 50 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de 1/2 de pie de espesor, enfoscada y bruñida, con tapa de hormigón armado.

Rendimiento: 4 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.19 Arqueta registro de 40 x 40 x 50 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor enfoscada y bruñida, con tapa de hormigón armado.

Rendimiento: 4 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.20 Arqueta registro de 70 x 70 x 90 centímetros en fábrica de ladrillo macizo normal de 1/2 pie de espesor, enfoscada y bruñida, con tapa de hormigón armado.

Rendimiento: 1,50 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.21 Pozo de registro visitables de 80 centímetros. O interior y 3 metros de profundidad, en fábrica de ladrillo macizo normal, de 1 pie de espesor, enfoscado y fratasado con mortero de cemento bruñido hasta 1 metro de altura, patés de hierro y tapa de hormigón armado.

Rendimiento: 0,60 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.22 Pozo registro visitable de 1 metro. O interior y 3 metros de profundidad en fábrica de ladrillo macizo de un pie de espesor enfoscado y fratasado con mortero (1 : 3 de 440 kilogramos) de cemento bruñido hasta 1 metro de altura, patés de hierro y tapa de hormigón armado.

Rendimiento: 0,50 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.23 Separador de grasas en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor enfoscado y bruñida interiormente, tubo de ventilación, etc. (1 x 2 metros)

Rendimiento: 0,67 unidades/día.

Un oficial 1.^a y un peón.

3.24 Fosa séptica y pozo absorbente en fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor, capaz para unas diez personas, completamente terminada (1 x 1,50 x 1,50 metros cúbicos) (pozo filtrante 4 metros)

Rendimiento: 0,25 unidades/día.

Un oficial 1.^a y dos peones.

4. Cimentaciones

4.01 Metro cúbico puesta en obra de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas, en muros, sin incluir encofrado, hormigones ni armaduras.

Rendimiento: 25 metros cúbicos/día.

Un peón.

4.02 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,10 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera

Rendimiento: 400 metros cuadrados/día.

Un oficial y cinco peones.

4.03 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,15 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera

Rendimiento: 350 metros cuadrados/día.

Un oficial y cinco peones.

4.04 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,20 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera

Rendimiento: 310 metros cuadrados/día.

Un oficial y cinco peones.

4.05 Metro cuadrado solera de hormigón de 200 kilogramos y 0,25 metros de espesor, situada a 10 metros de la hormigonera

Rendimiento: 280 metros cuadrados/día.

Un oficial y cinco peones.

4. Cimentaciones

4.5.1 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas, y vibrado en zapatas y pozos de cimentación de una capacidad de:

Rendimiento:

Hasta 1,00 metros cúbicos; 25 metros cúbicos.

Hasta 4,00 metros cúbicos; 40 metros cúbicos.

Más de 4,00 metros cúbicos; 50 metros cúbicos.

Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.

4.5.2 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zanjas de una anchura de:

Rendimiento:

Hasta 0,50 metros; 25 metros cúbicos.

Hasta 1,00 metro; 40 metros cúbicos.

Más de 1,00 metro; 50 metros cúbicos.

Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.

4.5.3 Metro cúbico de hormigón para armar vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en losas de un espesor de:

Rendimiento:

Hasta 0,50 metros; 60 metros cúbicos; un peón.

Hasta 1,00 metro; 80 metros cúbicos; un peón.

Más de 1,00 metro; 100 metros cúbicos; un peón.

4. Cimentaciones

4.4.1 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zapatas y pozos de cimentación de una capacidad de:

Rendimiento:

Hasta 1,00 metro cúbico; 30 metros cúbicos; un peón.

Hasta 4,00 metros cúbicos; 45 metros cúbicos; un peón.

Más de 4,00 metros cúbicos; 60 metros cúbicos; un peón.

Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.

4.4.2 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas y vibrado en zanjas de una anchura de:

Rendimiento:

Hasta 0,50 metros; 30 metros cúbicos; un peón.

Hasta 1,00 metro; 45 metros cúbicos; un peón.

Más de 1,00 metro; 60 metros cúbicos; un peón.

Excluyendo elaboración y transporte a pie de tajo.

4.4.3 Metro cúbico de hormigón en masa vertido directamente o por medio de canaletas, y vibrado en losas de un espesor de:

Rendimiento:

Hasta 0,50 metros; 50 metros cúbicos; un peón.

Hasta 1,00 metro; 70 metros cúbicos; un peón.

Más de 1,00 metro; 80 metros cúbicos; un peón.

6. Albañilería

6.01 Metro cúbico fábrica de ladrillo hueco doble, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 6 metros cúbicos.

Dos oficiales y un peón.

6.02 Metro cúbico fábrica de ladrillo cerámico macizo, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 3,5 metros cúbicos.

6.04 Metro cúbico fábrica de ladrillo macizo normal, de 1,5 o más pies de espesor, mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 3 metros cúbicos.

Dos oficiales y un peón.

6.05 Metro fábrica cúbico de ladrillo macizo con ambas caras vistas de 1,5 pies o más de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 2,60 metros cúbicos.

Dos oficiales y un peón.

6.06 Metro cúbico fábrica de ladrillo macizo, con ambas caras vistas, de 1,5 pies de espesor, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 2,60 metros cúbicos.

Dos oficiales y un peón.

6.07 Metro cuadrado fábrica de ladrillo hueco doble de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 30 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.08 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo normal de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 18 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.09 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo a cara vista, llagueado, de 1/2 pie de espesor con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.10 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo con una cara vista de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 14 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.11 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo normal de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena

de río.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.12 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo escogido, a cara vista, llagueado, de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.13 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo con una cara vista de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 9 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.14 Metro cuadrado de ladrillo macizo con ambas caras vistas, de un pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 8 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.15 Metro cuadrado fábrica de ladrillo hueco doble de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, cámara de aire de 5 centímetros de espesor y tabique de ladrillo hueco sencillo recibido con mortero.

Rendimiento: 18 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.16 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo a revestir, de 1/2 pie de espesor con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, cámara de aire de 5 centímetros de espesor y tabique de ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero.

Rendimiento: 14 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.17 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo a cara vista, de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, cámara de aire de 5 centímetros de espesor y tabique de ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero.

Rendimiento: 11 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.18 Metro cuadrado fábrica de ladrillo macizo prensado, a cara vista, llagueado, de 1/2 pie de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 11 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.19 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 24 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 28 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.20 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 18 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.21 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 12 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 44 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.22 Metro cuadrado fábrica de bloques de hormigón ligero de 10 centímetros de espesor, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 140 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.23 Ml. fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,25 x 0,25 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 28 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.24 Ml. fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,25 x 0,25 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 28 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.25 Ml. fábrica de ladrillo macizo en pilares de 0,25 x 0,25 metros con cuatro caravistas, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 20 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.26 Ml. fábrica de ladrillo macizo, en pilares de 0,25 x 0,25 metros con cuatro caravistas, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 20 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.27 Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en pilares de 0,40 x 0,25 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 19 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.28 Ml. fábrica de ladrillo cerámico en pilares de 0,40 x 0,25 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 19 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.29 Ml. fábrica de ladrillo macizo en pilares de 0,40 x 0,25 metros con cuatro caravistas, mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 15 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.30 Ml. fábrica de ladrillo, en pilares de 0,40 x 0,25 metros con cuatro caras vistas, mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 15 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.31 Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en pilares de 0,40 x 0,40 metros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 14 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.32 Ml. fábrica de ladrillo cerámico, en pilares de 0,40 x 0,40 metros con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, para enfoscar o guarnecer.

Rendimiento: 14 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.33 Ml. fábrica de ladrillo macizo, en pilares de 0,40 x 0,40 metros, con cuatro caras vistas, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 10 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.34 Ml. fábrica de ladrillo macizo, en pilares de 0,40 x 0,40 metros con cuatro caras vistas, con mortero de 290 kilogramos de cemento y arena de río, incluso rejuntado y limpieza.

Rendimiento: 10 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.35 Metro cuadrado tabique de panderete, con rasilla, recibido con mortero.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.36 Metro cuadrado tabique con ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.37 Metro cuadrado tabicón de 9 centímetros de espesor con ladrillo hueco doble recibido con mortero.

Rendimiento: 35 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.38 Metro cuadrado tabique translúcido de vidrio moldeado, con baldosas de dos elementos, cuadrado o rectangular, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 13 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.39 Metro cuadrado tabicado de soportes metálicos con rasilla y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 30 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.40 Metro cuadrado tabicado de soportes metálicos con ladrillo hueco sencillo y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 30 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.41 Metro cuadrado tabicado de vigas metálicas con rasilla y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 30 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.42 Metro cuadrado tabicado de vigas metálicas con ladrillo hueco sencillo y mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 25 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

6.43 Ml. formación de peldaño con ladrillo hueco sencillo, recibido con yeso.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.44 Ml. formación de peldaño con ladrillo hueco sencillo, recibido con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

6.45 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en tabiques con mortero.

Rendimiento: 30 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.46 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en tabiques, con mortero.

Rendimiento: 30 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.47 Unidad recibido de cerco de puerta de paso en muros con mortero.

Rendimiento: 25 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.48 Unidad recibido de cerco de balcón en muros, con mortero de 250 kg de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.49 Unidad recibido de cerco de ventana en muros, hasta 2,20 metros cuadrados de superficie con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 22 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.50 Unidad recibido de cerco de ventana en muros de más de 2,20 metros cuadrados de superficie con mortero de cemento de 250 kilogramos y arena de río.

Rendimiento: 18 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.51 Unidad recibido de elementos de persiana enrollable, con mortero incluso capitel alzado.

Rendimiento: 12 unidades.

Dos oficiales y un peón.

6.52 Metros apertura de roza de 7 x 5 centímetros en tabiques de ladrillo hueco.

Rendimiento: 50 metros.

Dos oficiales y un peón.

6.53 Metros apertura de roza de 7 x 5 centímetros en muros de ladrillo macizo.

Rendimiento: 25 metros.

Dos oficiales y un peón.

7. Estructuras de hormigón

7.01 Acero alta resistencia, cortado y elaborado.

Rendimiento: 1.065 kgs.

Un oficial 1.^a

7.02 Acero alta resistencia, armado.

Rendimiento: 455 kgs.

Un oficial 1.^a

- 7.03 Acero alta resistencia, cortado, elaborado y armado.
Rendimiento: 316 kgs.
Un oficial 1.^a
- 7.04 Acero alta resistencia, colocación en obra.
Rendimiento: 1.750 kgs.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.05 Acero alta resistencia, armado y colocación en obra.
Rendimiento: 464 kgs.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.06 Puesta en obra de hormigón para armar, vertido directamente en zapatas y muros.
Rendimiento: 48 metros cúbicos.
Un peón.
- 7.07 Puesta en obra de hormigón para armar, en pilares, con grúa torre (sin incluir gruista).
Rendimiento: 10 metros cúbicos.
Un peón.
- 7.08 Puesta en obra de hormigón para armar, en vigas, con grúa torre (sin incluir gruista).
Rendimiento: 15 metros cúbicos.
Un peón.
- 7.09 Encofrado de madera y desencofrado en zapatas de cimentación.
Rendimiento: 43 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.10 Encofrado de madera y desencofrado en muros.
Rendimiento: 20,50 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.11 Encofrado metálico y desencofrado de muros.
Rendimiento: 40,50 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.12 Encofrado de madera y desencofrado en pilares.
Rendimiento: 25,20 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.13 Encofrado metálico y desencofrado en pilares.
Rendimiento: 55,25 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.14 Encofrado de madera y desencofrado en vigas.
Rendimiento: 41,50 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 7.15 Encofrado de madera y desencofrado en losas de escaleras.
Rendimiento: 11,50 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.

8. Estructuras metálicas

- 8.01 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 80-100 milímetros.
Rendimiento: 286 kilogramos
Un montador y un soldador.
- 8.02 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 120-220 milímetros
Rendimiento: 308 kilogramos
Un montador y un soldador.
- 8.03 Montaje soportes electrosoldados de P.N.U. de 240-300 milímetros
Rendimiento: 334 kilogramos
Un montador y un soldador.
- 8.04 Montaje carreras electrosoldadas apoyadas P.N.I. 80-180 milímetros
Rendimiento: 308 kilogramos
Un montador y un soldador.
- 8.05 Montaje carreras electrosoldadas embrochaladas P.N.I. 80-180 milímetros.
Rendimiento: 267 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.06 Montaje carreras electrosoldadas apoyadas P.N.I. 200-400 milímetros
Rendimiento: 320 kilogramos
Un montador y un soldador.

- 8.07 Montaje carreras electrosoldadas embrochaladas P.N.I. 200-400 milímetros.
Rendimiento: 276 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.08 Montaje carreras electrosoldadas apoyadas P.N.I. mayor de 450 milímetros.
Rendimiento: 334 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.09 Montaje carreras electrosoldadas embrochaladas P.N.I. mayor de 450 milímetros.
Rendimiento: 286 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.10 Montaje jácenas armadas electrosoldadas.
Rendimiento: 272 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.11 Montaje cerchas y jácenas triangulares electrosoldadas.
Rendimiento: 211 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.12 Montaje en correas electrosoldadas P.N.I. hasta 140 milímetros.
Rendimiento: 358 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.13 Montaje en correas electrosoldadas P.N.I. hasta 120 milímetros.
Rendimiento: 336 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.14 Montaje viguería electrosoldada apoyada P.N.I. 80-180 milímetros.
Rendimiento: 323 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.15 Montaje y viguería electrosoldada embrochalada P.N.I. 80-180 milímetros.
Rendimiento: 285 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.16 Montaje viguería electrosoldada y apoyada P.N.I. mayor de 200 milímetros.
Rendimiento: 351 kilogramos.
Un montador y un soldador.
- 8.17 Montaje viguería electrosoldada embrochalada P.N.I. mayor de 200 milímetros.
Rendimiento: 312 kilogramos.
Un montador y un soldador.

9. Forjados

- 9.01 Encofrado de madera y desencofrado en losas.
Rendimiento: 50 metros cuadrados.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 9.02 Colocación vigueta y bovedilla, con grúa torre (sin incluir gruista).
Rendimiento: 115 metros cuadrados.
Un peón.
- 9.03 Colocación sopandas para forjado de piso de vigueta y bovedilla.
Rendimiento: 375 ml.
Un oficial 1.^a y un peón especializado.
- 9.04 Puesta en obra de hormigón en forjado de piso y losas de hormigón armado con grúa torre (sin incluir gruista).
Rendimiento: 15 metros cúbicos.
Un peón.

10. Cubiertas y coberturas

- 10.14 Metro cuadrado de formación de faldones de cubierta a base de tabiquillos con ladrillo hueco sencillo, distanciados 50 centímetros y listoncillos de madera de 3 x 3 centímetros sobre un forjado.
Rendimiento: 32 metros cuadrados.
Dos oficiales y un peón.
- 10.15 Metro cuadrado formación de faldones de cubierta a base de tabiquillos de ladrillo hueco sencillo, distanciados 50 centímetros

y dos tableros de rasilla, sobre un forjado.

Rendimiento: 22 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.16 Metro cuadrado de cobertura de chapa ondulada de fibrocemento de 250 x 114 centímetros.

Rendimiento: 100 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.17 Ml. calallete articulado de fibrocemento con piezas de 110 x 41 centímetros.

Rendimiento: 100 ml.

Dos oficiales y un peón.

10.18 Metro cuadrado cobertura de chapa ondulada de P.C.V.

Rendimiento: 100 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

Rendimiento normal en ocho horas.

10.19 Metro cuadrado emboquillado de tejado de teja árabe, con mortero y pintado. Metro cuadrado cobertura de teja curva (27 unidades en metros cuadrados) recibida con mortero.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.20 Ml. caballete de teja curva, recibida con mortero.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

10.21 Metro cuadrado cobertura de teja plana de 42 x 24 centímetros (13 unidades en metro cuadrado) sobre listoncillos de madera.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.22 Metro cuadrado cobertura de teja plana de 42 x 25 centímetros (13 unidades en metro cuadrado) recibida con mortero.

Rendimiento: 30 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.23 Metro cuadrado terraza a la catalana, con tabiquillos de ladrillo hueco sencillo tomados con yeso, separados 50 centímetros, 30 centímetros de altura media y 2 tableros de rasillo, el primero con yeso y el siguiente con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

10.24 Metro cuadrado de terraza a la catalana, con tabiquillos de ladrillo hueco doble tomados con yeso, separados 50 centímetros, 30 centímetros de altura media y 3 tableros de rasillo, el primero con yeso y los otros dos con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y un peón.

10.25 Metro cuadrado impermeabilización de cubierta a base de dos gruesos de filtro asfáltico adheridos con asfalto especial oxidado en caliente y con acabado superior de gravilla.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Un oficial.

10.26 Metro cuadrado impermeabilización de cubierta a base de tres gruesos de filtro asfáltico adheridos con asfalto especial oxidado en caliente y con acabado en arena.

Rendimiento: 27 metros cuadrados.

Un oficial.

10.27 Metro cuadrado impermeabilización de cubierta a base de lámina de aluminio asfáltico reforzada con armadura de yute y recubierta de aluminio gofrado espesor cuadrado.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Un oficial.

11. Elementos prefabricados

11.01 Ml. colocación de jamba o vierteaguas de 8 x 30 metros de sección sencilla.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

11.02 Unidad colocación de cerco para ventana (dimensiones máximas 1,10 x 1,10 metros).

Rendimiento 16 unidades.

Un oficial y un peón.

11.03 Unidad colocación de cerco para puerta exterior (dimensiones máximas 1,00 x 22 metros), colocado.

Rendimiento: 14 unidades.

Un oficial y un peón.

11.04 Metro cuadrado colocación de celosía-ventanal de hormigón prefabricado en piezas entre 40 x 50 centímetros de lado.

Rendimiento: 10 metros cuadrados.

Un oficial y un peón.

Rendimiento a jornada de ocho horas.

12 Firmes y pavimentos

12.01 Pavimento con mortero y arena de río de 2,5 centímetros de espesor ruleteado.

Rendimiento: 30 metros cuadrados/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

12.02 Colocación de losas de cemento comprimido, recibido con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río, incluso enlechado.

Rendimiento: 80 metros cuadrados/día.

Dos oficiales 1.ª y un peón.

12.03 Colocación de pavimento con losas de piedra, recibidas con mortero y arena de río, incluso enlechado.

Rendimiento: 40 metros cuadrados/día.

Dos oficiales 1.ª y un peón.

13 Solados

13.01 Metro cuadrado recrecido de solero con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río, para colocación de solados.

Rendimiento: 64 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.02 Metro cuadrado recrecido de piso de 2 centímetros de espesor con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 64 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.03 Metro cuadrado recrecido de piso de 5 centímetros de espesor con mortero de 190 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.04 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa hidráulica de 20 x 20 o 25 x 25 centímetros baldosa cerámica de 20 x 10 centímetros o baldosín catalán de 13 x 13 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 32 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.05 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa hidráulica de 20 x 30 centímetros baldosa cerámica de 18 x 18 centímetros o baldosa vidriada de 20 x 20 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.06 Metro cuadrado colocación de solado de piedra artificial de 30 x 30 o 40 x 40 centímetros baldosa engravillada de 40 x 40 centímetros, terrazo de 40 x 40 centímetros o gres de 10,6 x 10,6 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.07 Metro cuadrado colocación de solado de terrazo de 30 x 30 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.08 Metro cuadrado colocación de solado de terrazo de 50 x 50 centímetros o de mosaico de gres de 7 x 7 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 22 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.09 Metro cuadrado de solado de baldosa de mármol de 30 x 30 x 2 o 40 x 40 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.10 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa de mármol de 50 x 50 x 2,5 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 35 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.11 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas cuadradas de 4 x 4 centímetros y tacos de 2 x 2 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.12 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas octogonales de 5,5 x 5,5 centímetros con tacos de 2 x 2 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.13 Metro cuadrado colocación de solado de gres con piezas exagonales de 7 x 7 centímetros con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.14 Metro cuadrado colocación de solado de mosaico de gres de 4 x 4 centímetros en blanco o con mortero de 215 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.15 Ml. colocación de rodapié hidráulico en piezas de 30 x 7 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

13.16 Ml. colocación de rodapié de piedra artificial de 7 centímetros de altura, terrazo de 7 centímetros, mármol de 7 centímetros o gres en piezas de 7 x 7 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

13.17 Ml. colocación de rodapié de cerámica de 20 x 10 centímetros o baldosa de 13 x 13 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

13.18 Metro cuadrado colocación de solado de baldosa de corcho aglomerado, normal o achiembrado, de 305 x 305 x 5 milímetros, incluso capa de alisado.

Rendimiento: 12 metros cuadrados.

Un oficial.

13.19 Metro cuadrado pavimento de cemento continuo, sin rugosidad, con mortero de 1 : 3 de 440 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 60 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

13.20 Metro cuadrado pavimento de cemento continuo ruleado, con mortero de 1 : 3 de 440 kilogramos de cemento y arena de río.

13.21 Metros colocación de peldaño de piedra artificial, terrazo o mármol con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros.

Dos oficiales y un peón.

13.22 Metro colocación de zanquín de piedra artificial, terrazo o mármol de cartabón, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros.

Un oficial.

13.23 Metro colocación de zanquín de piedra artificial, terrazo o mármol recto, con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 metros.

Un oficial.

15. Chapados y alicatados

15.01 Metros cuadrados colocación de alicatados o azulejos de 10,8 x 10,8 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.02 Metro cuadrado colocación de alicatado de azulejo de 15 x 15 centímetros con mortero de 250 kilogramos y arena de río.

Rendimiento: 24 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.03 Metro cuadrado colocación de alicatado y azulejo de 15 x 7,5 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.04 Metro cuadrado colocación de revestimiento de mosaico de gres de 2 x 2 centímetros sobre plancha papel con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 16 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.05 Metro cuadrado colocación de mosaico de gres de 4 x 4 centímetros sobre plancha papel con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.06 Ml. colocación de rodapié de azulejo de 20 x 20 centímetros con mortero de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Un oficial.

15.07 Metro cuadrado colocación de chapado de plaqueta de gres de 25 x 5 centímetros con mortero de 250 kilogramos de cemento de arena de río.

Rendimiento: 20 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.08 Metro cuadrado colocación de revestimiento de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 18 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.09 Metro cuadrado colocación de chapados de mármol con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 5,79 metros cuadrados/día.

15.10 Metro cuadrado colocación de chapado de piedra con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 9 metros cuadrados/día.

15.11 Metro cuadrado formación de cielo raso, con tela metálica, incluso listoncillos de madera.

Rendimiento: 80 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

15.12 Ml. colocación de pasamanos de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.13 Ml. colocación de pasamanos de mármol con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 40 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.14 Ml. colocación de vierteaguas cerámico con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.15 Ml. colocación de vierteaguas de piedra artificial con mortero de 250 kilogramos de cemento y arena de río.

Rendimiento: 50 ml.

Dos oficiales y un peón.

15.16 Ml. colocación de remate de visera de ventilación en terrazas con baldosín catalán.

Rendimiento: 80 ml.

Dos oficiales y un peón.

Tabla de producción para trabajos de escayola, en jornada laboral de ocho horas, según detalle de materiales a colocar o vaciar

	Plancha lisa M ²	Plaqueta M ²	Moldura hasta de 7 x 6 cm. Ml.	Fosa perimetral de hasta 0,2 desarrollo Ml.	Cornisa de hasta 20 x 20 cm. Ml.	Escuadra de hasta 0,65 m. desarrollo Ml.	Cortinero de hasta 0,5 m. desarrollo Ml.	Puente cortinero de hasta 1,3 ml. Unidades	NICHO Unidades
COLOCACION EN OBRA:									
Oficial 1. ^a	15,00	13,00	50,00	38,00	40,00	15,00	15,00	15	13
Oficial 2. ^a	14,00	12,00	45,00	34,00	38,00	14,00	14,00	14	12
Ayudante	13,50	11,00	42,00	32,00	34,00	13,50	13,50	13	11
VACIADO EN TALLER:									
Oficial 1. ^a	40,00	30,00	120,00	80,00	80,00	50,00	50,00	50	30
Oficial 2. ^a	35,00	25,00	110,00	75,00	76,00	45,00	45,00	45	28
Ayudante	32,00	22,00	100,00	70,00	70,00	42,00	42,00	42	25

Observaciones: 1.^a Cuando por necesidad de trabajo, hubiese de colocar dos o más clases de material en una misma jornada, los tiempos se repartirán equitativamente con arreglo a la tabla expuesta. 2.^a Cuando la colocación de estos materiales se realicen en zonas diáfanas superiores a 10 metros cuadrados de superficie, estos rendimientos serán incrementados en un 10 por 100. 3.^a Si el oficial o colocador lleva-se ayuda de un aprendiz, estos rendimientos serán incrementados en un 30 por 100.

16. Impermeabilizaciones y aislamientos

16.01 Láminas asfálticas y derivados.

Láminas solapadas:

- a) 140 metros cuadrados.
- b) 100 metros cuadrados.

Láminas totalmente soldadas:

- a) 100 metros cuadrados.
- b) 70 metros cuadrados.

Insitus:

- a) 200 metros cuadrados terminado.
- b) 200 metros cuadrados terminado.

16.02 Emulsiones:

Capa imprimación:

- a) 400 metros cuadrados.

16.03 Láminas vinílicas de P.V.C.

Láminas protegidas:

- a) 120 metros cuadrados.
- b) 100 metros cuadrados.

Láminas totalmente pegadas:

- a) 100 metros cuadrados.
- b) 85 metros cuadrados.

16.04 Láminas butílicas.

Lámina solapada:

- a) 120 metros cuadrados.
- b) 100 metros cuadrados.

Lámina totalmente pegada:

- a) 100 metros cuadrados.
- b) 85 metros cuadrados.

16.05 Insitus vinílicos de P.V.C.

Insitus vinílicos vistos:

- a) 95 metros cuadrados.
- b) 85 metros cuadrados.

16.06 Aislamientos.

Hormigón celular:

- Hormigonera 5 metros cúbicos.
- Bombeo 20 metros cúbicos.

Perlita:

- 5 metros cúbicos terminado.

16.07 Acabados:

- Pinturas: 300 metros cuadrados
- Emugrava 2 centímetros: 100 metros cuadrados
- Grava suelta: 250 metros cuadrados

16.08 Pinturas y revestimientos:

- Rugosa: 60 metros cuadrados
- Lisa: 100 metros cuadrados

Estudio realizado

A) Todos los estudios se han realizado sobre la base de operarios día (ocho horas) en la misma obra.

a) Operario (día) material colocado en terraza superior a 70 metros cuadrados planta.

b) Operario (día) material colocado en terraza inferior a 70 metros cuadrados planta.

B) En pendientes superiores al 20 por 100 el rendimiento desciende en un 10 por 100.

C) Trabajando a destajo los días de lluvia son a cargo del operario.

D) Cuando en una obra el equipo se componga de varios operarios, el rendimiento será la suma de todos ellos.

a) Se supone a operarios día (capa de asfalto) (ocho horas) frío y caliente 2 kilogramos metro cuadrado.

b) Se supone a operarios día (armadura interior) (ocho horas) frío y caliente.

17. Carpintería

17.01 Metro cuadrado colocación de cerco metálico o de madera para puertas.

0,30 horas de oficial y 0,30 horas de peón por metro cuadrado de colocación de cerco.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

17.02 Unidad colocación encarcelado de ventanas metálicas hasta 2 metros cuadrados de superficie.

1,50 horas de oficial y 1,50 horas de peón por unidad de ventana.

Rendimiento: 22 unidades.

Dos oficiales y un peón.

17.03 Unidad colocación, encarcelado de ventanas metálicas de más de 2 metros cuadrados y hasta 4 metros cuadrados de superficie.

2,50 horas de oficial y 2,50 horas de peón por unidad de ventana.

Rendimiento: 15 unidades.

Dos oficiales y un peón.

17.04 Metro cuadrado colocación de puerta de entrada a piso de colocación de cerco.

0,40 horas de oficial y 0,40 horas de peón por metro cuadrado.

Rendimiento: 50 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

17.05 Metro cuadrado colocación de cerco de ventana cristalera, de madera.

0,45 horas de oficial y 0,45 horas de peón por metro cuadrado de colocación de cercos.

Rendimiento: 44 metros cuadrados.

Dos oficiales y un peón.

20. Aparatos sanitarios

20.01 Unidad recibido de lavabo mural porcelana vitrificada

Rendimiento: 26 unidades

Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).

20.02 Unidad recibido de lavabo de pedestal de porcelana vitrificada.

Rendimiento: 26 unidades.

Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).

20.03 Unidad recibido de bidé porcelana vitrificada.

Rendimiento: 26 unidades.

Un oficial y un peón (ayuda a fontanero).

20.04 Unidad recibido de bañera de fundición esmaltada.

Rendimiento: 4 unidades.

Un oficial y un peón.

20.05 Unidad recibido de baño-aseo de fundición esmaltada.

Rendimiento: 5 unidades.

Un oficial y un peón

Rendimiento normal en jornada de ocho horas.

20.06 Unidad recibido de ducha completa en porcelana vitri-

ficada.

Rendimiento: 8 unidades.

Un oficial y un peón.

20.07 Unidad recibido de inodoro de porcelana vitrificada con depósito de descarga bajo.

Rendimiento: 26 unidades.

Un oficial y un peón.

20.08 Unidad recibido de inodoro de porcelana vitrificada, con depósito de descarga alto.

Rendimiento: 16 unidades.

Un oficial y un peón.

20.09 Unidad recibido de batería de urinario de pié en porcelana vitrificada, dos piezas con separación y tanque alto.

Rendimiento: 2,7 unidades.

Un oficial y un peón.

20.10 Unidad recibido de placa turca, de porcelana vitrificada, con depósito de descarga alto.

Rendimiento: 8 unidades.

Un oficial y un peón.

20.11 Unidad colocación de repisas, portavasos, toallero de bidé, percha, jabonera o portarrollos de porcelana vitrificada para empotrar.

Rendimiento: 8 unidades de baños completos.

Un oficial y un peón.

20.12 Unidad colocación de toallero de porcelana vitrificada, para empotrar.

Rendimiento: 40 unidades.

Un oficial y un peón.

20.13 Unidad recibido de lavadero en piedra artificial.

Rendimiento: 8 unidades.

Un oficial y un peón.

20.14 Unidad recibido de lavadero de un seno.

Rendimiento: 8 unidades.

Un oficial y un peón.

20.15 Unidad recibido de fregadero de dos senos.

Rendimiento: 32 unidades.

Un oficial y un peón.

20.16 Unidad recibido de fuente mural en porcelana vitrificada.

Rendimiento: 26 unidades.

Un oficial y un peón.

20.17 Unidad recibido de calentador de agua, para una capacidad de 20 litros gas o electricidad.

Rendimiento: 8 unidades.

Un oficial y un peón.

21. Red vertical de saneamiento

21.01 Tubería de fibrocemento de 8 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.

Rendimiento: 20 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.02 Tubería de fibrocemento de 10 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros instalada.

Rendimiento: 20 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.03 Tubería de fibrocemento de 12,5 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros,

instalada.

Rendimiento: 20 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.04 Tubería de fibrocemento de 15 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.

Rendimiento: 20 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.05 Tubería de gres de 8 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 0,60 metros, instalada.

Rendimiento: 10 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.06 Tubo de gres de 10 centímetros O incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 0,60 metros en bajantes, instalada.

Rendimiento: 10 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.07 Tubo de gres de 12 centímetros O en bajantes incluso p.p. de piezas especiales, con tubo de 0,60 metros, instalada.

Rendimiento: 8 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.08 Tubería de gres de 15 centímetros O incluso p.p. de piezas especiales, con tubo de 0,60 metros en bajantes, instalada.

Rendimiento: 8 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.09 Tubería de P.V.C. de 9 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.

Rendimiento: 30 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.10 Tubería de P.V.C. de 11 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales con tubos de 2,50 metros, instalada.

Rendimiento: 30 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.11 Tubería de P.V.C. de 12,50 centímetros O en bajantes, incluso p.p. de piezas especiales, con tubos de 2,50 metros, instalada.

Rendimiento: 30 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.12 Sifón de fibrocemento de 12 centímetros O instalado.

Rendimiento: 16 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.13. Unidad sifón de gres de 15 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 14 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.14. Sifón de fundición de 8 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 14 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.15. Sifón de fundición de 10 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 12 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.16. Sifón de fundición de 12 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 10 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.17. Canalón de fibrocemento de 26 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 50 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.18. Canalón de fibrocemento de 30 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 50 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.19. Canalón de gres de 20 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 50 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.20. Canalón de gres de 30 centímetros O, instalado.

Rendimiento: 50 ml/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.21. Sumidero para desagüe de 10 centímetros, instalado.

Rendimiento: 8 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

21.22. Unidad sumidero para desagüe de 15 centímetros, instalado.

Rendimiento: 8 unidades/día.

Un oficial 1.ª y un peón.

ANEXO XXI

RESULTADO DEL ESTUDIO REALIZADO PARA OBTENER EL RENDIMIENTO DE TRABAJO, SEGUN LAS DIFERENTES CLASES DE INSTALACIONES DE TUBERIAS SANITARIAS, DURANTE LA JORNADA LABORAL DIARIA DE OCHO HORAS

En la instalación de las columnas verticales de cocinas, aguas pluviales o aguas fecales, la jornada laboral de ocho horas de un oficial arroja un total de 50 (cincuenta) metros lineales instalados.

La instalación de las ramificaciones horizontales, para conexionar bidé, lavabo, bañera e inodoro, es decir, en la cara baja de techo de baño, arroja un total de metros instalados diariamente en la jornada laboral de ocho horas de un oficial de 20 (veinte) metros lineales.

En tiendas o plantas comerciales, durante la jornada laboral de ocho horas de un oficial y ayudante, se obtiene un total de 28 (veintiocho) metros lineales instalados.

Para la instalación en sótanos, un oficial y un ayudante durante una jornada laboral de ocho horas, realizan un total de 33 (treinta y tres) metros lineales.

La colocación de una arqueta «Cedres», al registro general de salida, donde se conexionan todos los albañiles, cuesta 1/2 jornada laboral de un oficial y ayudante.

Estas tablas de rendimiento, en la jornada laboral diaria, se comprenden con los agujeros picados y los andamios necesarios preparados, para que el instalador pueda desarrollar los resultados obtenidos en este estudio.

Nota importante: Para la instalación de plantas comerciales, sótanos o fachadas al exterior, es necesario la intervención de un ayudante.

28. Pintura

Rendimiento por trabajo por jornada de ocho horas

Raspado en fondo normales . . .	metros cuadrados	95
Encalado a brocha	metros cuadrados	155
Pintura al temple:	metros cuadrados	
Liso:		
Limpieza y mano de preparación	metros cuadrados	210
Plastecido y segunda mano . . .	metros cuadrados	190
Picado:		
Limpieza, plastecido y preparación	metros cuadrados	200
Aplicación y picado	metros cuadrados	120
Pintura al plástico:		
Liso:		
Limpieza y mano de preparación	metros cuadrados	175
Plastecido, parcheado y segunda mano	metros cuadrados	130
Picado:		
Limpieza, plastecido y preparación	metros cuadrados	185
Aplicación y picado	metros cuadrados	110
Tercera mano a rodillo lana . .	metros cuadrados	200
Pintura al óleo o esmalte en carpintería:		
Imprimación primera mano . .	metros cuadrados	70
Plastecido, lijado y segunda mano	metros cuadrados	65
Replastecido, lijado y tercera mano	metros cuadrados	65
Pintura al óleo o esmalte en cerrajería, incluidas ambas caras:		
Limpieza y primera mano . . .	metros cuadrados	45

Segunda mano	metros cuadrados	65
Tercera mano	metros cuadrados	65
Pintura faserit o similar:		
Limpieza, plastecido y mano de fondo	metros cuadrados	190
Salpicado y chafado (compresor)	metros cuadrados	140
Salpicado y chafado (molino a mano)	metros cuadrados	70
Pintura al gotele:		
Limpieza y mano de fondo . .	metros cuadrados	185
Salpicado a compresor	metros cuadrados	165
Pintura de radiadores a brocha:		
Ambas caras cada mano elementos	metros cuadrados	95
Pistola	metros cuadrados	255
Empapelados:		
Limpieza, plastecido y mano de preparación	metros cuadrados	225
Colocación de papel	rollos	11
Barnizado en persianas:		
Primera mano	metros cuadrados	55
Segunda mano	metros cuadrados	60
Tercera mano	metros cuadrados	60
Puertas metálicas tipo pegaso . .	metros cuadrados	45

30. Urbanización y jardinería

30.01 Ml. de bordillo recto de hormigón o piedra de 14 x 25 centímetros entre calzada y acero, incluso cama de hormigón y rejuntado.

Rendimiento: 15 ml.

Un oficial y un peón.

30.02 Ml. de bordillo curvo de hormigón o piedra de 14 x 25 centímetros entre calzada y acera, incluso cama de hormigón y rejuntado.

Rendimiento: 11 ml.

Un oficial y un peón.

30.03 Ml. de bordillo de hormigón de 8 x 20 centímetros para separación entre pavimentos de aceras y tierras de jardinería, incluso cama de hormigón y rejuntado.

Rendimiento: 24 ml.

Un oficial y un peón.

30.04 Ml. de rigola de hormigón o piedra de 12 x 15 centímetros, incluso cama de hormigón y rejuntado.

Rendimiento: 30 ml.

Un oficial y un peón.

30.05 Ml. de bordillo con rigola de hormigón de 25 x (15 + 27) centímetros, incluso cama de hormigón y rejuntado.

Rendimiento: 10 ml.

Un oficial y un peón.

30.06 Ml. de bordillo americano para badenes de acceso de coches, aparcamiento e isletas, incluso cama de hormigón (30 x 15 y x 7 centímetros) y rejuntado.

Rendimiento: 14 ml.

Un oficial y un peón.

30.07 Metro cuadrado de pavimento de hormigón de 15 centímetros de espesor con hormigón suministrado, incluso encofrados juntas y talochado.

Rendimiento: 150 metros cuadrados.

Un oficial y tres peones.

30.08 Metro cuadrado de pavimento de adoquín de 20 x 15 centímetros sobre solera, sentado con mortero y enlucido de cemento.

Rendimiento: 13 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

30.09 Metro cuadrado de pavimento con adoquinado machobre solera sentado con mortero y enlucido de cemento.

Rendimiento: 15 metros cuadrados.

Un oficial y dos peones.

ANEXO NUMERO 11

PARTE DE TRABAJO		
EMPRESA	OBRA	
UNIDAD DE OBRA		
HORA DE COMIENZO	HORA DE TERMINACION	
TRABAJADOR (ES) OCUPADOS EN LA EJECUCION	CATEGORIA	HORAS EMPLEADAS
D.		
M E D I C I O N		
O B S E R V A C I O N E S		
FIRMA DE EL (LOS) TRABAJADOR (ES)	FIRMA JE FE DE OBRA O ENCARGADO	

INDICE DEL ARTICULADO Y ANEXOS

Tema	Artículo n.º	Anexo n.
Ambito territorial.....	1.—	
Ambito funcional.....	2.—	1.—
Ambito personal.....	3.—	
Vigencia duración y prórrogas.....	4.—	
Revisión.....	5.—	
Absorción compensación.....	6.—	
Vinculación a la totalidad.....	7.—	
Normativa aplicable en las relaciones laborales.....	8.—	
Legislación aplicable.....	9.—	
Contratos para obra determinada.....	10.—	
Contratos de interinidad.....	11.—	
Contratación temporal como medida de fomento del empleo.....	12.—	
Contrato de trabajo en prácticas.....	13.—	
Contrato de formación laboral.....	14.—	
Contratos temporales y de coyuntura económica.....	15.—	
Preaviso de despido y liquidación de salarios.....	16.—	2, 3, 4
Seguridad e higiene en el trabajo.....	17.—	
Jornada laboral.....	18.—	5
Puntualidad.....	19.—	
Horario flexible y trabajo a turnos.....	20.—	
Vacaciones.....	21.—	
Fiestas.....	22.—	
Licencias.....	23.—	
Excedencias.....	24.—	
Jubilación anticipada.....	24.—bis—	
Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios.....	25.—	6, 6
Salario base.....	26.—	
Antigüedad.....	27.—	7
Plus de convenio o actividad.....	28.—	
Gratificaciones extraordinarias.....	29.—	
Participación en beneficios.....	30.—	
Horas extraordinarias.....	31.—	8
Conceptos indemnizatorios.....	32.—	
Plus extrasalarial de transporte urbano.....	33.—	
Plus de distancia.....	34.—	
Dietas.....	35.—	

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo de la construcción y obras públicas de Cantabria

En Santander a 3 de junio de 1985, reunidos los representantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo para la construcción y obras públicas de esta región, que al margen se expresan, se llega al siguiente acuerdo:

1. En cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 17 de mayo de 1985 por el Tribunal Central de Trabajo se homologan las tablas salariales para el tercer año de vigencia del convenio suscrito en el año 1982 y referidos al día 1.º de junio de 1984 al 31 de mayo de 1985, según tablas que se adjuntan como anexo al presente acuerdo.

2. Las empresas del sector que hayan satisfecho a cuenta incremento del 7,5 por 100 recomendado en su día por la Asociación de Contratistas y Constructores Promotores de Obras y Edificios de Cantabria, o cualquier otro incremento, deberán abonar a sus trabajadores la diferencia entre lo pactado y el incremento que figura en los anexos.

Los que no hayan hecho efectivo ningún otro incremento quedan obligados a aplicar lo dispuesto en las presentes tablas.

3. Se remite copia de este acta al «Boletín Oficial de Cantabria» para su publicación, conocimiento y efectos oportunos.

En prueba de conformidad los asistentes firman la presente en el lugar y fecha al principio señalados.

Asistentes: Don Javier Arruti Bustillo, don Víctor Portilla Cuata, don José Ruiz Vega, don Manuel Pérez Rguez., don Abilio Rumoroso, don Raimundo Pérez Martín, don José J. Obeso Guirre, don Francisco García Incera, don Benedicto Ruperez Arón, don Aniceto Lavín Mazo, don Félix Bolado Oceja.

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION DIARIA

NIVELES	SALARIO BASE 335 Días	PLUS CONVENIO 227 Días	PLUS EXTRASALARIAL 227 Días	BOLSA DE VIAJE	VACACIONES 30 Días	GRATIFICACION VERANO	GRATIFICACION NAVIDAD	BENEFICIOS	COMPUTO ANUAL
VI	1.397	371	445	12.195	46.659	46.659	46.659	29.707	835.106
P.P. Hora trabajo	257,71	46,38	55,63	6,72	25,69	25,69	25,69	16,36	459.86
VII	1.354	371	445	12.195	44.745	44.745	44.745	27.423	812.675
P.P. Hora trabajo	249,77	46,38	55,63	6,72	24,74	24,74	24,74	15,10	447,51
VIII	1.330	371	445	12.195	44.571	44.571	44.571	26.483	803.173
P.P. Hora trabajo	245,35	46,38	55,63	6,72	24,54	24,54	24,54	14,58	442,28
IX	1.284	371	445	12.195	42.307	42.307	42.307	25.071	779.559
P.P. Hora trabajo	236,86	46,38	55,63	6,72	23,30	23,30	23,30	13,81	429,27
X	1.245	371	445	12.195	40.913	40.913	40.913	24.798	762.039
P.P. Hora trabajo	229,67	46,38	55,63	6,72	22,53	22,53	22,53	13,66	419,63
XI	1.238	371	445	12.195	40.160	40.160	40.160	24.595	757.232
P.P. Hora trabajo	228,38	46,38	55,63	6,72	22,11	22,11	22,11	13,54	416,98
XII	1.228	371	445	12.195	38.592	38.592	38.592	23.559	748.142
P.P. Hora trabajo	226,53	46,38	55,63	6,72	21,25	21,25	21,25	12,97	411,97
XIII	701	92	445	5.545	20.496	20.496	20.496	16.682	440.449
P.P. Hora trabajo	129,31	11,50	55,63	3,05	11,29	11,29	11,29	9,19	242,54

TABLA SALARIAL DE RETRIBUCION MENSUAL

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	BOLSA VIAJE	VACACIONES 30 DÍAS	GRATIFICACION VERANO	GRATIFICACION NAVIDAD	BENEFICIOS	COMPUTO ANUAL
II	71.957	23.364	9.162	12.195	84.142	63.546	63.546	31.680	1.404.422
P.P. Hora trabajo	435,86	141,52	55,50	6,72	46,33	34,99	34,99	17,44	773,36
III	51.985	18.764	9.162	12.195	62.043	50.489	50.489	30.236	1.084.473
P.P. Hora trabajo	314,89	113,66	55,50	6,72	34,16	27,80	27,80	16,65	597,18
IV	42.983	15.242	9.162	12.195	52.040	48.749	48.749	29.730	932.720
P.P. Hora trabajo	260,36	92,32	55,50	6,72	28,66	26,84	26,84	16,37	513,61
V	42.288	12.084	9.162	12.195	49.272	47.528	47.528	29.282	884.679
P.P. Hora trabajo	256,15	73,20	55,50	6,72	27,13	26,17	26,17	16,12	487,16
VI	42.056	8.226	9.162	12.195	46.659	46.659	46.659	29.050	835.106
P.P. Hora trabajo	254,74	49,83	55,50	6,72	25,69	25,69	25,69	16,00	459,86
VII	40.734	8.226	9.162	12.195	44.745	44.745	44.745	26.903	812.675
P.P. Hora trabajo	246,74	49,83	55,50	6,72	24,64	24,64	24,64	14,81	447,51
VIII	39.987	8.226	9.162	12.195	44.571	44.571	44.571	26.140	803.173
P.P. Hora trabajo	242,21	49,83	55,50	6,72	24,54	24,54	24,54	14,39	442,28
IX	38.580	8.226	9.162	12.195	42.307	42.307	42.307	24.795	779.559
P.P. Hora trabajo	233,69	49,83	55,50	6,72	23,30	23,30	23,30	13,65	429,27

COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

NIVEL	BASES	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
II	1.147	57	115	195	275	356	436	516	596	677
III	1.136	57	114	193	273	352	432	511	591	670
IV	1.130	57	113	192	271	350	429	509	588	667
V	1.120	56	112	190	269	347	426	504	582	661
VI	1.109	55	111	189	266	344	421	499	577	654
VII	1.101	55	110	187	264	341	418	495	573	650
VIII	1.090	55	109	185	262	338	414	491	567	643
IX	1.079	54	108	183	259	334	410	486	561	637
X	1.071	54	107	182	257	332	407	482	557	632
XI	1.063	53	106	181	255	330	404	478	553	627
XII	1.053	53	105	179	253	326	400	474	548	621

LA ANTIGÜEDAD SE PERCIBIRA POR CADA UNO DE LOS 365 DIAS DEL AÑO ASI COMO 30 DIAS POR CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS Y 21,90 DIAS EN LA PAGA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

DETALLE DE LOS INCREMENTOS APLICABLES SEGUN LOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD

AÑO					%	AÑO					%	AÑO					%
3º	4º	-	-	-	5	15º	16º	17º	18º	19º	24	30º	31º	32º	33º	34º	45
5º	6º	7º	8º	9º	10	20º	21º	22º	23º	24º	31	35º	36º	37º	38º	39º	52
10º	11º	12º	13º	14º	17	25º	26º	27º	28º	29º	38	40º	41º	42º	43º	44º	59

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	A N T I G U E D A D																			
		75% 0%	125% 5%	75% 10%	125% 17%	75% 24%	125% 31%	75% 38%	125% 45%	75% 52%	125% 59%										
VI	ENCARGADO	696	894	719	925	743	956	777	999	810	1.042	844	1.895	877	1.128	911	1.171	944	1.214	977	1.257
VII	CAPATAZ	675	868	698	897	720	927	754	969	787	1.012	820	1.055	855	1.098	888	1.141	921	1.169	954	1.228
VIII	OFICIAL 1a	665	855	689	886	713	915	745	958	777	999	810	1.041	844	1.084	877	1.128	909	1.169	942	1.212
IX	OFICIAL 2a	642	825	666	857	687	884	720	927	754	969	785	1.010	820	1.053	851	1.094	884	1.138	916	1.178
X	ESPECTA. 1a	626	805	649	834	672	864	703	904	736	947	768	987	800	1.028	834	1.072	865	1.113	898	1.156
XI	ESPECTA. 2a	621	798	644	828	666	857	698	897	731	940	763	981	795	1.021	827	1.063	860	1.106	891	1.147
XII	PEON	612	787	635	816	657	845	689	886	721	927	952	967	784	1008	816	1.049	848	1.090	879	1.131

Las cantidades que figuran en las columnas del 75 por ciento corresponden a las horas extraordinarias trabajadas en días hábiles.

BASE HORAS EXTRAS = SALARIO + PLUS ACTIVIDAD + TRES PAGAS + VACACIONES + ANTIGUEDAD

1.816

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS : El resultado de la división anterior multiplicado por 1'75.

Las cantidades que figuran en las columnas del 125 por ciento corresponden a las horas extraordinarias trabajadas en domingos, fiestas oficiales o entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

BASE HORAS EXTRAORDINARIAS = SALARIO + PLUS ACTIVIDAD + TRES PAGAS + VACACIONES + ANTIGUEDAD

1.816

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS : El resultado de la división anterior multiplicado por 2'25

Tabla de indemnizaciones por extinción de contrato laboral debido a terminación de obras (artículo 44 de la Ordenanza de la Construcción)

Niveles	Pesetas
II	140
III	104
IV	84
V	80
VI	73
VII	71
VIII	70
IX	69
X	68
XI	68
XII	67
XIII	34

Nota: Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja por enfermedad, accidente o ausencias.

Artículo 34.º Plus de distancia.

Este plus afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará al personal que tenga derecho al mismo a razón de siete pesetas con setenta y cinco céntimos (7,75) por kilómetro de fracción superior a 500 metros de recorrido, contados a partir del

primero, sin exceder en ningún caso del 25 por 100 del salario base del convenio.

Artículo 35.º Dietas.

Tendrán derecho al cobro de dietas aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo se halle situado a más de 10 kilómetros del que figura como tal en el contrato laboral en vigor.

Si el trabajador puede volver a pernoctar a su domicilio solo devengará media dieta. Las cuantías de las dietas y medias dietas serán las siguientes:

Dieta completa para todos los niveles.....	1.470 pesetas
Media dieta para todos los niveles.....	485 pesetas

Artículo 37.º Desgaste de herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonarán por este concepto a los oficiales de primera y segunda, así como a los ayudantes, las cantidades que se indican a continuación por la jornada completa semanal:

Oficiales albañiles de 1.ª y 2.ª.....	100 pesetas por semana
Ayudantes de albañiles.....	90 pesetas por semana
Oficiales carpinteros de 1.ª y 2.ª....	161 pesetas por semana
Encofradores de 1.ª y 2.ª.....	121 pesetas por semana
Ayudantes carpinteros.....	121 pesetas por semana
Escayolistas.....	90 pesetas por semana
Ayudantes de escayolistas.....	61 pesetas por semana
Marmolistas.....	100 pesetas por semana

Artículo 38.º Ropa de trabajo.

El texto del artículo queda con la misma redacción.

Únicamente varía el que la cantidad sustitutoria por no entregar la prenda o buzo, es la de trece pesetas con treinta céntimos (13,30), por día efectivo de trabajo.

833

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo regional de oficinas y despachos de Cantabria

**CAPITULO PRIMERO
AMBITOS**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas regidas por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, en toda su amplitud, de 31 de octubre de 1972, en la región de Cantabria, y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Si durante la vigencia del presente convenio regional se publicase otro convenio de ámbito estatal o interprovincial, cuyas condiciones en cómputo anual fueran más ventajosas para los trabajadores, éstos podrán pasar a regirse por este último.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo anterior, así como a todos los trabajadores que se incorporen a la empresa durante la vigencia del mismo. Asimismo afectará a las empresas que teniendo centros de trabajo en esta región, su razón o domicilio social se halle fuera de Cantabria.

Artículo 3.º Ambito temporal: Vigencia.

El presente convenio retrotraerá sus efectos al 1.º de abril de 1985, rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1986.

Artículo 4.º Sustitución y compensación de retribuciones.

Las retribuciones que se establecen en este convenio colectivo sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extras y dietas ya lo fuera por virtud de la vigente Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que, en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este convenio colectivo.

Artículo 5.º Denuncia.

Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, si por cualquiera de las partes que lo han negociado no lo hicieran.

**CAPITULO II
JORNADAS Y DESCANSOS**

Artículo 6.º Jornada laboral.

La jornada semanal de trabajo se divide en dos períodos: Uno de invierno, comprendido entre el 1.º de octubre y el 31 de mayo, con una jornada de cuarenta horas semanales, y el otro de verano, comprendido entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre, con un horario o jornada intensiva de treinta y nueve horas semanales, salvo

pacto entre empresa y trabajador.

Se exceptúa el personal que tenga establecido su trabajo a turnos o que ejerza funciones de vigilancia. En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas del trabajador.

La jornada semanal será distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo turnos rotatorios en sábados que permitan cubrir las necesidades de trabajo en cada empresa en función de su actividad específica, todo ello, sin exceder de la jornada establecida en este convenio.

Artículo 7.º Vacaciones.

El personal acogido a este convenio disfrutará de una vacación anual de veintiseis días laborables, retribuida a salario real de una mensualidad, preferentemente en verano, y con carácter rotatorio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores a través de sus representantes legales.

En caso de baja por enfermedad grave con tratamiento hospitalario y durante el período vacacional, quedará este período suspendido, pudiendo el trabajador disfrutar el resto de las vacaciones en cualquier mes del año, a partir de la fecha de alta, de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 8.º Horas extraordinarias.

Se alentará la no realización de horas extraordinarias, al objeto de paliar el desempleo, y en todo caso, deberán potenciarse las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial.

Artículo 9.º Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes e incluso parentesco político, cuatro días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos: Dos días naturales.
- d) Por enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos: Dos días naturales.
- e) Por alumbramiento de la esposa: Dos días naturales, ampliables según el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por matrimonio de hijos, nietos o hermanos: Un día natural.
- h) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- i) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título.

Artículo 10.º Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven un mínimo de un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de veinte días, una sola vez o en dos fracciones al año, y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Artículo 11.º Excedencias.

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia forzosa será concedida por las empresas, además de los casos establecidos por la legislación, cuando el trabajador sea requerido para el ejercicio de función o cargo público sindical.

Artículo 12.º Permiso y excedencia por maternidad.

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del mismo. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, la mujer trabajadora o bien el trabajador, indistintamente el uno de la otra, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a la fecha en que cada hijo nacido y vivo cumpla los tres años de edad, pudiéndose ejercitarlo dentro de este período en cualquier momento, y por una sola vez. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que viniera disfrutando.

La madre o el padre tendrán derecho a una pausa de una hora

de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer o el hombre podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal diaria en media hora, con la misma finalidad; cuando ambos sean trabajadores de la misma empresa o de empresas distintas afectadas por este convenio, este derecho sólo podrá ejercitarlo uno de los cónyuges.

Las empresas, en la medida de sus posibilidades, tratarán de flexibilizar la jornada de la mujer trabajadora que tenga hijos menores de seis años a su cargo, para atender las necesidades más indispensables.

CAPITULO III GARANTIAS SINDICALES

Artículo 13.º Garantías sindicales.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva.

A) Delegados de personal y comités de empresa: A la entrada en vigor del presente convenio se facilitará la celebración de las próximas elecciones sindicales de los representantes de los trabajadores. Los delegados que así se elijan, al igual que los ya elegidos de los comités de empresa, son los órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales de la empresa, control y gestiones varias les vinieran reconocidas en la legislación vigente. En cuanto a las cuarenta horas mensuales retribuidas a que tienen derecho dichos delegados o comités para sus funciones de representación de los trabajadores, constituirá parte de las mismas las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero en las relativas a cuantas reuniones se convoquen por la empresa.

B) Secciones sindicales: Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa con las garantías siguientes:

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

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

3.—Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una sección sindical podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades, las empresas facilitarán locales donde se celebren estas reuniones.

C) Participación: Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de facilitar a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, información precisa sobre la situación y la marcha general de la misma, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial real.

D) Cierres o expedientes de regulación de empleo o crisis: Cualquier anomalía empresarial como cierres, expedientes de regulación de empleo, etc., serán comunicados a los delegados de personal y secciones sindicales.

CAPITULO IV PREVISION Y ACUERDOS SOCIALES

Artículo 14.º Formación.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tendrán derecho a los permisos necesarios por el tiempo máximo de diez

año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud o evaluación; también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos. En caso de que se trabaje a turnos, lo hará en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. Se respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 12 de la vigente Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y lo dispuesto en este sentido por el Estatuto del Trabajador. Asimismo, todo trabajador afecto a este convenio disfrutará de una ayuda económica para estudios, consistente en el abono de la matrícula y gastos justificados, con un límite anual de una mensualidad de salario real suyo, además de los gastos de desplazamiento, caso de que el centro donde deba examinarse esté fuera de la región de Cantabria.

Artículo 15.º Período de prueba.

Podrán concertarse, por escrito, períodos de tiempo que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Subalternos y oficios varios: Quince días.

Artículo 16.º Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal obrero, especialistas y subalternos: Ocho días.
- Administrativos: Quince días.
- Jefes y titulados administrativos, técnicos titulados: Treinta días.

Artículo 17.º Ascensos.

Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo se dará prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma, estableciéndose un control sindical por los comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales, en las pruebas o exámenes que se exija. Las vacantes, siempre y cuando que haya disminuido el trabajo o producción de la empresa, serán obligatoriamente cubiertas.

Artículo 18.º Incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador afecto a este convenio percibirá el 100 por 100 de su salario, a partir del primer mes de la baja. Los trabajadores, en la misma situación, como consecuencia de accidente de trabajo, percibirán el 100 por 100 de su salario desde el primer día de la baja.

Artículo 19.º Profesionales.

Los profesionales al servicio de las empresas de este sector, con contrato laboral, deberán estar adscritos, obligatoriamente, a sus respectivos Colegios Profesionales.

Las empresas abonarán a sus profesionales colegiados, siempre que su contratación laboral sea con dedicación exclusiva, la cuota reglial, la mutualidad de su respectivo Colegio, así como la licencia fiscal, cuando ésta fuere necesaria.

Artículo 20.º Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Las empresas afectadas por el presente convenio, se obligan a constituir, simultáneamente, al trabajador de sesenta y cuatro años, voluntariamente se jubile al amparo del Real Decreto-Ley 14/81, de 20 de agosto, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven dependiente de primer empleo.

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 21.º Tabla salarial.

Los salarios para las distintas categorías serán los consignados en la tabla salarial anexa.

Artículo 22.º Revisión salarial.

Las tablas salariales comprendidas en el presente convenio, se incrementarán automáticamente, en las siguientes condiciones:

1.—Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985, un incremento superior al 7 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de abril de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986.

2.—Asimismo, con efectos de 1.º de enero de 1986, se efectuará un incremento salarial del 107 por 100, sobre todos los conceptos retributivos, del IPC previsto por el Gobierno, para dicho año de 1986.

3.—Si el Índice de Precios al Consumo, establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al previsto por el Gobierno de la nación, para 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, que se abonará de una sola vez, y aplicado desde el 1.º de enero de 1986.

Artículo 23.º Antigüedad.

El premio de antigüedad serán trienios del 6 por 100, sobre el salario del trabajador en cada momento, computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1.º de enero del año en que el trabajador cumpla el trienio en la empresa.

Asimismo, todo aquel trabajador afecto a este convenio que cumpla en la empresa veinte años de servicio, percibirá un premio de dos mensualidades de salario real, y por una sola vez. A los treinta y cinco años de servicio, el premio será de cuatro mensualidades, también por una sola vez.

Artículo 24.º Dietas y kilometraje.

El trabajador que por necesidades del servicio y orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá las siguientes dietas:

- Por desayuno: 300 pesetas.
- Por comida: 1.000 pesetas.
- Por cena: 900 pesetas.
- Si pernocta fuera de su domicilio la empresa abonará los gastos de hotel (tres estrellas).
- Además del importe de las dietas señaladas, se abonarán los gastos de locomoción. Si es en tren, en primera y si es en avión, en clase turista.

6.—Los trabajadores que utilicen medios propios de locomoción percibirán 18,50 pesetas kilómetro recorrido. Esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje que el que suba la gasolina.

Artículo 25.º Turnicidad.

Los trabajadores que trabajen a turno, percibirán un plus por este concepto, en las siguientes cuantías:

- Quienes trabajen en los dos primeros turnos de mañana y tarde, 100 pesetas por día efectivo de trabajo.
- Quienes trabajen en turnos de mañana, tarde y noche, 110 pesetas por día efectivo de trabajo.

Artículo 26.º Nocividad o toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Los trabajadores que realicen funciones laborales que por sus características son catalogadas como nocivas o tóxicas, peligrosas o penosas en los apartados siguientes, percibirán un plus de 200 pesetas por día trabajado. Asimismo, serán sometidos a revisión médica con una periodicidad mínima de seis meses.

Se entenderá por trabajos nocivos o tóxicos, peligrosos o penosos:

1.—Los realizados por cualquier trabajador que, por circunstancias de la producción tengan su centro de trabajo en obras o lugares subterráneos, túneles, puentes, excavaciones, personal que trabaje con productos tóxicos, fotocopiadoras, reproductores de planos, etc., más del 30 por 100 de la jornada laboral.

2.—Todos aquellos en que así lo considere la comisión paritaria que se establece en el presente convenio. En caso de que no haya acuerdo en el seno de la misma, dictaminará sobre el particular la Inspección de Trabajo y el Gabinete de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 27.º Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes:

—Paga de vacaciones: Será abonada antes del día 15 de julio o día laboral inmediatamente anterior, si éste fuera festivo. Su importe será de una mensualidad de salario real en la fecha de su abono.

—Paga de septiembre: Será abonada antes de finalizar el tercer trimestre del año, o bien prorrateada mensualmente durante el año. Su importe será también de una mensualidad de salario real que exista en el mes de septiembre del año.

—Paga de Navidad: Será abonada el 15 de diciembre, y en los mismos términos que la de vacaciones.

Artículo 28.º Plus de desplazamiento.

Todos los trabajadores con derecho a plus de distancia, conforme a la legislación vigente, percibirán éste en la cuantía de los medios regulares de transporte, de no existir éstos, percibirán diez pesetas por kilómetro. Se respetarán los domicilios contractuales, actuales en la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 29.º Quebranto de moneda.

El cobrador, pagador y cajero, percibirán la cantidad de 2.200 pesetas por mes de trabajo efectivo por este concepto.

Artículo 30.º Seguro colectivo.

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra las siguientes contingencias de sus trabajadores:

—Muerte natural: 500.000 pesetas.

Muerte por accidente laboral: 1.000.000 de pesetas.

—Invalidez absoluta o gran invalidez (1): 1.500.000 pesetas.

—Invalidez total (1): 850.000 pesetas.

(1) Producida por accidente laboral.

Artículo 31.º Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, queda integrada por los siguientes señores:

—Por la representación empresarial: Don Enrique Sánchez Userra, por CEOE-CEPYME y don Jesús Manuel Alonso Bermúdez.

—Por la representación social: Don Carlos Laporte Campuzano, por UGT; y don Feliciano Vega Carriles, por CC.OO.

Los acuerdos de esta comisión tienen el carácter de vinculante y forman parte del convenio. Esta comisión se reunirá cuando surja algún caso especial, con carácter urgente, para resolver cuantas dudas puedan plantearse.

Artículo 32.º Disposición final.

Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio 1987 dará comienzo en la primera decena de enero de dicho año.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

Nivel	Categorías	Pesetas
1.—	Titulado superior, jefe de proceso de datos, técnico de sistemas.....	92.749
2.—	Titulado medio, graduado social, oficial mayor, jefe superior administrativo, analista de sistemas.....	82.147
3.—	Jefe de delineación, jefe de departamento de topografía, analista de aplicaciones, programador de sistemas, supervisor de operaciones, jefe administrativo de 1.ª, cajero con firma, jefe de ventas, delineante proyectista y superior, jefe de explotación, jefe de equipo de informática.....	72.440

Nivel	Categorías	Pesetas
4.—	Jefe administrativo de 2.ª, jefe de reporteros, traductores-intérpretes jurados de más de un idioma, administrador de tests, coordinador de tratamiento de cuestionarios, topógrafo auxiliar, programador de aplicaciones, jefes de zona, capataz agrícola diplomado (por el Ministerio de Agricultura o centros similares autorizados o reconocidos), delineante de 1.ª, programador de máquinas auxiliares, controlador.....	68.7
5.—	Oficial administrativo de 1.ª, cajero, intérprete jurado de un idioma, operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos, telefonista-recepcionista con dos o más idiomas, coordinador de estudios, jefe de equipos de encuestas, jefe de máquinas básicas, dibujante, jefe de visitadores, jefe de viajantes, delineantes de topografía, operador de consola, monitor de registro de datos, inspector comercial encargado de oficios varios, traductor intérprete de un idioma, delineante de 2.ª, cintotecario.....	66.2
6.—	Reporteros de agencias de información, traductores e intérpretes no jurados, operadores de tabuladores, inspectores de entrevistadores, visitadores, viajantes, oficial administrativo de 2.ª, telefonista-recepcionista, implantador de aplicaciones, operador de periféricos, verificadora, oficial de 1.ª, oficios varios, calcador, conductor de 1.ª.....	60.9
7.—	Telefonista, auxiliar administrativo, entrevistadores, visitadores, clasificadores, conserje mayor, auxiliar de delineante, oficial de 2.ª, oficios varios, conductor de 2.ª, operadora auxiliar, grabadora, codificador de datos, cobrador-pagador.....	47.7
8.—	Conserje, ayudante, operador de reproductores (de planos), operador de multicopistas y fotocopiadoras, ordenanza, vigilante, limpiadora, peón, mozo....	43.5
9.—	Aspirantes administrativos y botones de dieciseis y diecisiete años.....	26.4

BOLETIN OFICIAL DE CANTABRIA
TARIFAS

	Ptas
Suscripción anual	5.000
Suscripción semestral	2.700
Suscripción trimestral	1.500
Número suelto	35
Número suelto año en curso	40
Número suelto años anteriores	50
<i>Anuncios e inserciones:</i>	
a) Por palabra	22
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	120
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	200
d) Por plana entera	20.000

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria