BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982 — 29 DE SEPTIEMBRE DE 1984 — Número 224

SUMARIO

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para la Sociedad Minera Metalúrgica Peñarroya-España, S. A. Centro de Trabajo Maquinista de Levante. 2851

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para «Industrias de Derivados del Cemento». 2855

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para «Cerdán Hermanos, S. R. C.». 2860

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para la Sociedad Metalúrgica Peñarroya España, S. A., Centro de Trabajo Fundición y Desplatación de Plomo (Santa Lucía) 2862

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para «Diego Zamora, S. A. (Fábrica de Licores)». 2868

IV. Administración Local

Ayuntamiento de Mazarrón. 2876

Ayuntamiento de Mazarrón. 2876

Ayuntamiento de Cartagena. 2876

Ayuntamiento de Cartagena. 2876

Ayuntamiento de La Unión. 2876

Ayuntamiento de La Unión. 2876

Ayuntamiento de Murcia. 2876

Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. 2876

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3634

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos Exp. 39/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Sociedad Minera Metalúrgica Peñarroya-España, S. A., Centro de Trabajo Maquinista de Levante, de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 11 de mayo de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social el día 23 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su Depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 24 de mayo de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Vicente Selma Ramos.

En la Ciudad de la Unión siendo las 12,00 horas del día 11 de mayo de 1984 se reunen los Sres. reseñados al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los Talleres de «La Maquinista de Levante» de la Sociedad Minera y Metalúrgica de Peñarroya-España, S. A. que afecta al personal obrero y subalterno de los citados Talleres.

Asisten en representación de los trabajadores: D. Pedro Castillo Iborra, D. Antonio García Hermógenes, D. Gonzalo García Vicente.

En representación de la empresa: D. Alberto Valdenebro Morafio, D. Jorge Darlington Rivera, D. Fernando Márquez Horrillo.

Abierta la sesión, los representantes de los trabajadores y de la Empresa, que se reconocen mutuamente la representación y legitimidad con la que actúan manifiestan:

Que han celebrado varias reuniones durante las cuales han deliberado sobre el Convenio Colectivo del Centro de Trabajo antes mencionado, llegando finalmente a un acuerdo, cuyas condiciones quedan reflejadas en el texto del mismo redactado por la Comisión designada al efecto.

Seguidamente se da lectura íntegra al texto del Convenio, que es aprobado por unanimidad, firmándose un ejemplar en todas sus hojas por todos los componentes de la Comisión Negociadora, de cuyo ejemplar se obtienen 3 fotocopias, que son autenticadas por los Secretarios de ambas representaciones, acordándose la remisión de los mismos con la documentación correspondiente, junto con este acta, a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social para su tramitación reglamentaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar se dio por finalizada la reunión siendo las 14,00 horas del día al principio indicado y firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA Y METALÚRGICA DE PEÑARROYA-ESPAÑA, S.A. EN SUS TALLERES DE LA MAQUINISTA DE LEVANTE

Sección Primera

CAPÍTULO ÚNICO

Disposiciones Generales

Art. 1.°—Ámbito Funcional.—El presente Convenio es de aplicación a la empresa Sociedad Minera y Metalúrgica de Peñarroya-España, S. A. en sus actividades metalúrgicas circunscritas a los Talleres denominados «La Maquinista de Levante» situados en la ciudad de La Unión (Murcia).

Art. 2.°—Ámbito Personal.—Las normas del Convenio Colectivo son de aplicación a los Grupos Profesionales de Obreros y Subalternos, quedando por tanto excluidos los empleados Técnicos y Administrativos.

Art. 3.°—Ámbito Temporal y revisión salarial.—El Convenio, que se regirá en todo momento por lo dispuesto en el artículo 3.° del Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley de 10 de marzo de 1980, tendrá vigencia desde 1.° de marzo de 1984 hasta 28 de febrero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

En el caso de que el índice de precios de consumo establecidos por el I. N. E. registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,75%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computándose cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I. P. C. en el conjunto de los 12 meses (enero a diciembre 1984). Tal incremento, que tendrá como tope el 2% se abonará con efectos de 1.° de marzo de 1984 sobre los conceptos salariales que a continuación se señalan, aplicado a los niveles que sirvieron de base para realizar los aumentos pactados en este Convenio:

—Salario Base.
—Antigüedad.
—Mando.
—Plus de Convenio.
—Art. 5.°.
—Grat. Extras (Abril, Julio y Diciembre).
—Prima de Productividad (Octubre)
—Nocturnidad.
—Horas Extraordinarias.
—Incentivos.

Art. 4.°—Denuncia y prórroga, en su caso, del Convenio.—El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes tres meses antes de que termine su vigencia. Una vez denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus claúsulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo, todo ello de acuerdo con lo establecido en el n.° 3 del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores. Si no mediase denuncia de alguna de las partes, el Convenio se prorrogaría por la tácita reconducción de año en año.

Art. 5.°—Obligatoriedad y prevalencia de las normas.—El Convenio tendrá fuerza normativa y obligará a las partes contratantes por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro sea cual sea su ámbito. Las disposiciones de carácter general que pudieran dictarse durante la vigencia del presente Convenio, no tendrán otra eficacia que las que ellas mismas se atribuyan en relación con los Convenios de Empresa o Centros de Trabajo vigentes. En todo caso serán respetadas las condiciones que a título personal hubiesen alcanzado los trabajadores.

Art. 6.°—Interpretación del Convenio.—Para la interpretación de las clausulas y condiciones del presente Convenio se designa una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros de la Comisión Negociadora: 3 representantes de la Empresa y 3 representantes de los Trabajadores. Será función de esta Comisión emitir un informe sobre los puntos objeto de controversia, el cual en su caso se aportará al organismo que deba entender y resolver las posibles diferencias de interpretación.

Sección Segunda

CAPÍTULO I

Personal

Art. 7.°—Plantilla.—La Empresa, a la vista de las posibilidades de producción y la coyuntura económica, determinará libremente el número de trabajadores de la plantilla de los Talleres afectados por el presente Convenio, sin obligación alguna de alcanzar un número de operarios determinado. Consecuentemente podrá amortizar las vacantes que se produzcan por causas naturales, tales como jubilación, fallecimiento, baja voluntaria, etc., cumpliendo para ello los requisitos exigidos por la legislación aplicable. Si durante la vigencia de este Convenio la Empresa decidiese la contratación de nuevo personal con carácter fijo, lo comunicará al Comité de Empresa a título informativo.

Art. 8.°—Período de Prueba.—Se estará en todo a lo dispuesto sobre esta materia en el art. 18.° de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.°—Admisión definitiva.—Una vez cubierto satisfactoriamente el período de prueba, la admisión definitiva se producirá en la forma que establece el art. 19.° y siguientes de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 10.°—Movilidad del personal. En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 25.° de la Ordenanza Laboral, de aplicación supletoria a este Convenio. La Dirección procurará, atendiendo a las peticiones del personal, establecer un turno rotatorio lo más equitativo posible para la realización de trabajos fuera del recinto de los Talleres, atendiendo también a preservar la formación profesional del personal que realice estos trabajos externos. Asimismo y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la Dirección oirá al Comité de Empresa en las sugerencias que éste pueda formularle en relación con este tema.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Art. 11.°—Métodos Industriales—Todo el personal afectado por el Convenio se compromete a cumplir los rendimientos «standard» que para los puestos de trabajo que desempeñan o para la maquinaria que manejan establezca el Servicio de Métodos Industriales de la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Art. 12.°—Absentismo—Tanto la representación de la Empresa como la de los Trabajadores han llegado a la conclusión de que el absentismo constituye un grave perjuicio para ambas partes, por la incidencia negativa que provoca en los rendimientos y por tanto en la productividad. A la vista de ello ambas representaciones acuerdan unir sus esfuerzos para eliminar el absentismo o al menos reducirlo a límites industrialmente tolerables. Con este fin, el Comité de Empresa examinará periódicamente, con los asesoramientos médicos precisos, las bajas para el trabajo por incapacidad laboral transitoria, sean por enfermedad común o accidente de trabajo, tomando las medidas que la situación aconseje. En estos menesteres colaborará también el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 13.°—Saturación de la Jornada—De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral, todo el personal está obligado a consumir la totalidad de su jornada laboral en su puesto de trabajo habitual o en el que la Empresa le designe, aún cuando sea de categoría inferior siempre que no sufra menoscabo su formación profesional.

La jornada anual de trabajo será de 1.826 horas.

Art. 4.°—Cobro de salarios—El pago del personal, se efectuará en los días y lugares de costumbre, dentro del horario laboral. Este pago se hará siempre mediante talón o transferencia bancaria, por estar así establecido con carácter obligatorio por la autoridad gubernativa en aplicación del Real Decreto Ley 39/78 de 5 de diciembre.

Al personal de cobro por jornal se le practicará una liquidación mensual por todos los conceptos salariales devengados dentro del mes que comprenda, incluídas las percepciones que haya de abonarle la empresa por pago delegado; sin embargo, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos semanales a cuenta del trabajo ya realizado, pudiendo proponer a la empresa la cuantía del anticipo semanal que deseen percibir, sobre la base de una cantidad fija y redondeada en centenares de pesetas. Todos los trabajadores de cobro por jornal que deseen percibir, anticipos en esta forma a cuenta del trabajo ya realizado, podrán proponerlo así a la empesa, con el tiempo suficiente para su preparación. Todos los trabajadores de cobro por jornal que deseen percibir la totalidad de sus salarios en la liquidación mensual, podrán solicitarlo así de la empresa. También podrán domiciliar el pago en entidades bancarias o Cajas de Ahorro.

Art. 15.°—Horario.—Al objeto de cumplimentar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, dentro de un ciclo de 3 semanas, el horario del personal obrero acogido a este convenio será el siguiente:

Lunes a Sábado: de 7 h. a 14,30 h.= 7 h. 30 min.
1.ª Semana: Lunes a Sábado: 7 h. 30 min. x 6 días= 45 horas.
2.ª Semana: Lunes a Viernes: 7 h. 30 min. x 5 días= 37 h. 30 min.
3.ª Semana: Lunes a Viernes: 7 h. 30 min. x 5 días= 37 h. 30 min.
3 Semanas x 40 h./ semana= 120 horas.

Los descansos de los sábados se repartirán con la 3.ª parte de la plantilla en cada uno de ellos, es decir, cada sábado trabajará un tercio de la plantilla y descansarán los otros dos tercios.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Art. 16.°—Las retribuciones del personal acogido a este convenio, estarán compuestas por los conceptos que a continuación se indican en las cuantías que para cada uno de ellos se detalla:

Salario Base.—Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo y en función exclusiva de la categoría profesional asignada a cada trabajador.

Categorías	Salario o Sueldo Base
Oficial de primera	1.430 Pts.
Oficial de segunda	1.394 "
Oficial de tercera	1.360 "
Especialista	1.349 "
Peón	1.320 "
Aprendiz de 4.° año	880 "
Aprendiz de 3.° año	784 "
Aprendiz de 2.° año	689 "
Aprendiz de 1.° año	593 "
Chófer de camión	42.259 "
Guardas	39.358 "
Ordenanzas	39.358 "
Portero	39.358 "

Complementos:

A) Personales: Antigüedad.—Este complemento consistirá en quinquenios del 5% calculados sobre el salario base.

Mando: Consistirá en el 20% del salario base para aquellos trabajadores que ostenten mando de personal.

B) Calidad y Cantidad: Plus de Convenio.—Con el fin de incrementar las percepciones de los trabajadores y retribuir el mayor esfuerzo realizado para obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se establece un plus de Convenio en cuantía de 233 pts. por día trabajado para el personal de cobro por jornal y de 7.096 Pts. mensuales para el personal de cobro mensual. El personal que trabaje con rendimiento normal, percibirá también este plus en vacaciones. El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo perderá el plus de Convenio de ese día. El trabajador que se haga acreedor al plus de Convenio de todos los días laborables de la semana lo percibirá como premio el domingo y festivo que hubiere en la semana.

Incentivos.—Los incentivos se calcularán sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad que en cada momento tenga asignado el operario incentivado.

C) Gratificaciones Extraordinarias: Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.—Consistirán estas gratificaciones en el importe de 30 días de salario base de convenio más el correspondiente complemento personal de antiguedad y mando que tenga cada trabajador en el momento de su percepción.

Gratificación Especial de Abril.—Todo el personal acogido al presente Convenio y en activo al servicio de la Empresa, percibirá en el mes de abril una gratificación especial consistente en el importe de 30 días de salario base de Convenio más el complemento personal de antiguedad y mando que le corresponda en el momento de su percepción. Esta gratificación especial no será incluida en el módulo para el cálculo de las horas extraordinarias y se percibirá por los trabajadores durante su servicio militar.

Prima anual de productividad.—Con el fin de estimular a los trabajadores en la consecución de la mayor productividad, se establece una prima de carácter anual consistente en la cantidad de 36.000 pts. que percibirán todos los trabajadores acogidos al Convenio y en activo al servicio de la Empresa. Esta prima se abonará en el mes de octubre con la liquidación de septiembre.

Esta prima no será incluida en el módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, y se percibirá por los trabajadores durante su servicio militar.

Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 12 de agosto de 1973 y Orden Complementaria de 25 de noviembre del mismo año, con el recargo del 75%. Se acuerda que la fórmula a aplicar para su cálculo será la siguiente:

Precio hora extra:

$$1{,}75 \times \frac{7\,(\text{S.B.} + \text{antigüedad} + \text{mando}) + \frac{60}{52}\,(\text{S.B.} + \text{antigüedad} + \text{mando})}{\frac{1.826}{52}}$$

$$= 0{,}4064 \times (\text{S.B.} + \text{Antigüedad} + \text{Mando})$$

Dietas.—Los trabajadores que tengan que desplazarse de su lugar habitual de trabajo a otras localidades o centros de trabajo, percibirán dietas en la siguiente forma: cuando el desplazamiento sea fuera de la localidad de residencia y exija pernoctar fuera del domicilio, se percibirá una dieta de 2.700 pts. Cuando el desplazamiento sea a otro centro de trabajo incluso fuera de la localidad y durante una jornada de trabajo completa, pero no exija pernoctar fuera del domicilio, se percibirá una media dieta de 725 pts.

CAPÍTULO IV

Artículo 17.°—Vacaciones.—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales de los que al menos 15 serán sucesivos e ininterrumpidos y el resto se disfrutará según la modalidad convenida entre Empresa y Trabajador.

El período de vacaciones se interrumpirá en caso de nacimiento de hijo o de pase a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral. En el primer supuesto, si la Empresa requiriese al trabajador para su incorporación inmediata tras el disfrute normal de vacaciones, el derecho a la licencia quedará aplazado para ser disfrutado en la fecha que se convenga con posterioridad. En el segundo supuesto, la interrupción tendrá lugar exclusivamente en el caso de que la enfermedad o el accidente requieran internamiento en un centro hospitalario y precisamente por el tiempo de duración de dicho internamiento.

Art. 18.°—Permisos y licencias.—Los días de permiso que establece la ordenanza Siderometalúrgica en su art. 60 quedan ampliados en la siguiente forma:

- —17 días naturales en caso de matrimonio.
- — 4 días naturales por aborto o alumbramiento de esposa.
- — 4 días naturales en los supuestos previstos en el punto 1 del art. 60 de la Ordenanza.
- — 3 días naturales en los supuestos previstos en el punto 2 del art. 60 de la Ordenanza.
- — 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales o políticos.
- — 2 días por traslado de domicilio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19.°—Los trabajadores que ostentando las categorías de peón, especialista u oficial de 3.ª durante más de 15 años, no hayan obtenido el ascenso a la categoría superior, percibirán la cantidad de 25 Pts. por día de trabajo, con carácter de retribución voluntaria. En el caso de que fueran ascendidos a la categoría superior, dicha cantidad sería absorbida por el nuevo salario.

CAPÍTULO V

Acción Social

Art. 20.°—Premio de Jubilación.—Se establece un premio de jubilación a percibir en el momento de producirse ésta, consistente en 11.000 Pts. por cada trienio devengado al servicio de la Empresa. En caso de que al jubilarse no se hubiese completado el último trienio se abonará la parte proporcional.

Este beneficio se hará extensivo a aquellos trabajadores que causen baja definitiva en la empresa por incapacidad derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, así como por jubilaciones anticipadas.

Art. 21.°—Permiso anterior a la jubilación.—Durante el mes inmediatamente anterior a la fecha de jubilación, los trabajadores podrán ausentarse, retribuyéndose dicho período por la Empresa.

Los trabajadores que así lo deseen podrán ausentarse dos meses antes de la jubilación, con la retribución de los mismos a cargo de la Empresa; pero en este caso el premio de jubilación será de 9.000 Pts. por cada trienio devengado al servicio de la misma.

Art. 22.°—Fondo asistencial.—Se constituye un fondo para ayudas a los trabajadores que administrará el Comité de Empresa. Este fondo estará compuesto por las cantidades que aporten mensualmente empresa y trabajadores en la siguiente forma: Empresa 50 Pts. mensuales por cada trabajador; Trabajadores 100 Pts. mensuales cada uno de ellos.

Art. 23.°—Ayuda Escolar.—A partir de primero de octubre la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 525.000 Pts. para que éste la distribuya entre el personal en forma de ayuda escolar para los hijos de los trabajadores.

Art. 24.°—Indemnizaciones.—Durante la vigencia de este Convenio y hasta su extinción (con la excepción que después se dirá) la Empresa abonará a los trabajadores acogidos al mismo las cantidades que se indican en las circunstancias que se detallan:

—Por fallecimiento derivado de accidente traumático de trabajo ocurrido en el recinto de la Empresa 1.000.000 Pts.

—Por fallecimiento ocurrido como consecuencia de enfermedad profesional, confirmada esta circunstancia por el organismo oficial competente estando el trabajador en activo, 750.000 Pts.

—Por fallecimiento ocurrido en accidente «in itinere» que sea confirmado como de trabajo, 250.000 Pts.

—Por declaración de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo por accidente de trabajo o enfermedad profesional, confirmada por el organismo oficial competente y estando el trabajador en activo, 500.000 Pts.

—Por fallecimiento como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral estando en activo el trabajador al servicio de la Empresa, 250.000 Pts.

—Por incapacidad permanente y total para el trabajo habitual, declarada por el organismo oficial competente y siempre que el trabajador sea baja definitiva en la Empresa, 500.000 Pts. El abono de esta indemnización en la citada cuantía será aplicable a los casos que se produzcan a partir de 1.° de junio de 1984 hasta la extinción del Convenio.

Art. 25.°—Fondo de préstamos sin interés.—Durante la vigencia del Convenio la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores la cantidad de 183.000 Pts. con la que se constituirá un fondo de préstamos sin intereses. Por el Comité y la Empresa se establecerá la normativa por la que habrá de regirse para la concesión de estos préstamos.

CAPÍTULO VI

Acción Sindical

Art. 26.°—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales para atender, previa justificación, las ocupaciones derivadas de su cargo sindical.

Art. 27.°—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios donde éste podrá exponer sus avisos, comunicados, propaganda, etc., sin más limitaciones que las legalmente establecidas.

Art. 28.°—La Acción Sindical en el recinto de la Empresa se desarrollará siempre a través del Comité de Empresa, único órgano de representación de los trabajadores ante la Dirección.

Art. 29.°—En todo lo no contemplado en este Convenio en materia de Acción Sindical, se estará a lo dispuesto en el título 2.° del Estatuto de los Trabajadores.

CLAÚSULA ADICIONAL

En cumplimiento de cuanto establece el n.° 5 del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se expresa por categorías la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo:

Personal Obrero	Salarios fijos anuales Sin antigüedad
Jefe de Equipo	923.132 Pts.
Oficial 1.ª	789.451 »
Oficial 2.ª	772.624 »
Oficial 3.ª	756.732 »
Especialista	751.590 »
Peon	738.035 »
Subalternos	
Chófer de camión	755.037 »
Guardas, ordenanzas y porteros	711.522 »

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 1984

MERCANCIA GRUPO 1.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Carriles	15	9	200	200	11,93
Plaquetas	15	9	200	200	11,93
Vigas	15	9	200	200	11,93
Lingotes Fundición	15	7	200	200	10,60
Lingotes Cobre	15	7	200	200	10,60
Zinc	15	7	200	200	10,60
Plomo en barras	15	7	200	200	10,60
Tochos	13	7	200	200	11,93
Hierro prelingado o atado	15	9	200	200	11,93
Chapas y Tubos	15	9	200	200	11,93
Rollos de papel de más de 1.000 kgs.					
A Camión	13		200	200	11,93
A Pila	15				
Hojalata en bloques	12		200	200	10,60
Hojalata en bobinas	13		200	200	10,60

MERCANCIA GRUPO 2.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Balas de Albacal y Sisal	15	9	125	150	22,66
Balas de Esparto, Yute, Algodón y Pieles	15	9	125	150	22,66
Pipas y Bocoyes desde 500 kgs. en adelante	15	9	125	150	22,66
Bidones, Barriles y Tambores de menos de 100 kgs.					
Estiba a mano	15		125	150	3,63u/h
Estiba a máquina	13				
Bidones, Barriles y Tambores de más de 100 kgs.					
Estiba a mano	15		125	150	6,36u/h
Estiba a máquina	13				
Saquerío:					
Con Pallet	13		125	150	27,56
Todo Suelto	15		125	150	18,02
Preslingado		9	125	150	29,68
Café	15		125	150	29,68

MERCANCÍA GRUPO 3.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Cajas de Naranjas y Limones.	17	9	100	120	22,36
Ladrillos en paquetes		9	100	120	19,36
Mármol en caja y en tabla paletizado		9	100	120	19,36
Cajas variadas inferiores a 100 kgs.	17	9	100	120	19,36
Pulpa en todo tipo de envases desde 12 Kgs. en adelante	17	9	100	120	19,36

MERCANCÍA GRUPO 4.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Cajas de Ajos desde 15 hasta 30 Kgs. Sacos de Ajos (nota al pie)	17	9	80	100	26,77
Cajas de Granadas y Melón hasta 25 Kgs	17	9	80	100	24,22
Fardos de bacalao	17	9	80	100	24,22
Cajas de Plátanos desde 12 kgs. hasta 25 Kgs	17	9	80	100	29,68
Tejas curvas en palets		9	100	120	19,36
Tabaco	17	9	80	100	24,22

NOTA:

CAJAS SUELTAS:

A Bordo: Se pagarán dos jornales por banda.

En Tierra: La cantidad proporcional repartida a bordo.

CAJAS EN PALLETS:

A Bordo: Se pagará un jornal.

En Tierra: Se pagará un jornal, recibiendo el amantero la parte proporcional.

MERCANCÍA GRUPO 5.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Madera/Millar					
A Camión		9	80	85	560
A Pila		10	80	85	560

MERCANCÍA GRUPO 6.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Mercancía General Heterogénea	17	9	70	75	26,90
CARGA:					
Carne y Pescado Congelado:					
Vacuno en piezas	22		70		45,35
Cerdo en piezas	22		70		51,02
Carne en sacos/cajas	22		70		59,52
Pescado	17		75		51,02
DESCARGA:					
Carne y Pescado Congelado:					
Vacuno en piezas	17			75	45,35
Cerdo en piezas	17			75	51,02
Carne en sacos/piezas	17			75	59,52
Pescado	17			80	51,02

NOTA:

En los buques con mercancía general heterogénea cuando no se alcancen los rendimientos por causas ajenas al trabajador, se abonará un jornal de 4.200 pts./hombre, asegurándose esta cantidad si superados los rendimientos no se alcanzan las 4.200 ptas.

MERCANCÍA GRUPO 7.º	Trabajadores Por mano Suelto	Atado	Rendimiento Carg.	Descar.	Precio Hombre
Contenedores		9	Ver	Nota	

NOTA:

Jornal: 3.020,— Pts./hombre.

Prima: 26,92 Pts./unidad. A partir del tercer contenedor de altura en cubierta de buque: 42,40 Pts./unidad.

ANEXO II

CONDICIONES PACTADAS PARA EL PUERTO DE ÁGUILAS

DETERMINADAS EN EL ART. N.º 4

1.—CARGA Y/O DESCARGA DE BUQUES CON GRANELES POR MEDIO DE CINTA Y/O GRÚAS.

1.A.—COMPOSICIÓN DE UNA MANO.

Para este tipo de operaciones se nombrarán TRES obreros por mano (cinta o grúa) empleada. Así mismo se nombrará un sólo Capataz de Operaciones, ya se trabaje con una o varias manos.

1.B.—JORNADA DE TRABAJO.

Las jornadas de trabajo serán efectuadas en jornadas intensivas de SEIS horas, comenzando la primera a las 08,00 horas. Cuando se trate de terminación de un buque, el personal nombrado podrá trabajar un máximo de una hora.

1.C.—OBLIGACIONES.

Será de incumbencia de los obreros mantener limpios los portalones durante la operación así como dejar totalmente barrida la zona de tránsito del muelle al finalizar las operaciones, como igualmente recojer la mercancía que haya caído sobre la cubierta durante la carga, si así fuese solicitado por el Capitán del buque.

2.—CARGA DE BUQUE CON CEMENTO A GRANEL DIRECTAMENTE DE CAMIONES-CISTERNAS.

2.A.—JORNADA DE TRABAJO Y COMPOSICIÓN DE MANOS.

Las operaciones de carga de estos buques se efectuarán por jornadas intensivas de SEIS horas y se utilizarán TRES obreros por cada turno, comenzando la primera de estas jornadas a las 06,00 horas.

3.—RETRIBUCIONES:

El jornal establecido para las operaciones 1 y 2, será de pesetas dos mil novecientas, que el trabajador cobrará en mano en horas normales de trabajo. Sobre la mencionada cantidad, las jornadas nocturnas y festivas sufrirán los recargos establecidos por la Ley en esta materia.

4.—CARGA/ESTIBA DE BUQUES CON CEMENTO EN SACOS PRE-ESLINGADO

4.A.—COMPOSICIÓN DE UNA MANO:

TIERRA: 3 trabajadores para enganchar eslingas al costado del bu que y/o en pila de tierra al alcance de la grúa.
BORDO: 1 trabajador como amantero.
3 trabajadores en bodega.
TOTAL: 7 trabajadores.

NOTA: Cuando sea necesario enganchar eslingas en 2.ª zona fuera del alcance de la grúa, se nombrarán 2 trabajadores adicionales, sólo para esta operación.

4.B.—HORARIO DE TRABAJO.
Se establecen los siguientes horarios de trabajo para este puerto.
4.B.1.—De 08,00 a 13,00 y de 14,00 a 17,00 horas.
4.B.2.—De 08,00 a 14,00 horas.
4.B.3.—De 14,00 a 20,00 horas.
4.B.4.—Sábados de 08,00 a 14,00 horas.

4.C.—RETRIBUCIONES.

El precio de tonelada carga y estibada es de pesetas setenta y cinco —75— por tonelada, que será repartido entre la totalidad de los trabajadores que componen la operación a excepción del Capataz y Apuntador, cuyas retribuciones serán abonadas independientemente por la Empresa.

Este precio se entiende en día laborable. Los trabajos realizados a partir de las 12 horas del sábado o los realizados en domingos, festivos o nocturnos, sufrirán un recargo del 40% sobre la cantidad antes citada.

5.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias que puedan producirse en caso de terminación de un buque o las motivadas por pérdidas de tiempo por causas ajenas a los trabajadores (averías, falta de carga, lluvias, etc.) serán liquidadas a Ptas. 315 por cada hora en períodos normales de trabajo, sufriendo los recargos correspondientes si se efectúan en sábados por la tarde, domingos, festivos o de noche.

Para calcular la hora de parada o espera, se sumará independientemente por cada mano el tiempo realmente parado cuando se trate de causas ajenas al trabajador. Si al final de la jornada de trabajo, el tiempo total controlado por paradas excede de 30 minutos, contará una hora. Si no llega a 30 minutos, no contará este tiempo.

6.—NOMBRAMIENTO DE PERSONAL.

En caso de presentarse alguna ocasión de fuerza mayor que impida comenzar el trabajo, bien sea por la mañana o por la tarde en la hora oficial del comienzo del mismo (averías, falta de carga, lluvia, etc.), el Consignatario tendrá un margen de una hora para decidir si se procede a nombrar el personal o no.

Si se nombra el personal dentro de este período de tiempo contará como tiempo de espera el transcurrido desde la hora oficial del comienzo de la jornada, hasta el comienzo real.

Si no se puede nombrar el personal en el referido período de tiempo por algunas de las causas ya descritas, se aplazará el nombramiento hasta la próxima jornada, quedando el Consignatario exento de efectuar pago alguno.

Una vez nombrados los trabajadores, el Consignatario garantiza el pago del jornal mínimo establecido, o hasta el final de la jornada de la mañana o tarde según caso, aunque los obreros hayan sido despedidos antes del final de alguna de ellas.

Cuando se de la circunstancia de terminación de un buque, se entenderá como final de jornada, el mismo momento de finalizar la operación.

7.—OPERACIONES DE CARGA Y ESTIBA DE CEMENTO EN SACOS SUELTOS EN BUQUES:

7.A.—COMPOSICIÓN DE UNA MANO.

Cuando se trate de sacos de cemento sobre palets, la composición de una mano será de la siguiente forma:
TIERRA: 2 obreros para enganchar los palets.
BORDO: 1 obrero amantero.
8 obreros en la bodega.
1 obrero en maquinilla.
TOTAL: 12 obreros. Cuando sean necesarios dos maquinilleros, la mano se compondrá de 13 obreros.

Cuando se trate de sacos de cemento sin paletizar, la mano se compondrá como sigue:
TIERRA: 4 obreros para hacer izadas en el camión.
BORDO: 1 obrero de amantero.
6 obreros en bodega.
1 obrero en maquinilla.
TOTAL: 12 obreros. Cuando sean necesarios dos maquinilleros, la mano se compondrá de 13 obreros.

Además de los descritos, habrá un Capataz de Operaciones y un Apuntador y circunstancialmente, un conductor de carretilla elevadora.

Número 3968

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 45/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Industrias de Derivados de Cemento» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora el día 31 de Mayo de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 6 de Junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 6 de junio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—Vicente Selma Ramos.

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, celebrada el día 31 de Mayo de 1984.

En Murcia, siendo las diecisiete horas del día treinta y uno de Mayo de 1984, se reúnen en la Sala de Juntas de la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción, sita en calle Frutos Baeza, número 3, 2ª. planta de Murcia, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, citados a continuación, al objeto de continuar las deliberaciones del mismo, actuando como Secretario de Actas, don Fernando Berberena Loperena.

Intervienen por la representación de trabajadores: don Antonio Muñoz Pagán, don José Beas Martínez, don Juan Guillén Martínez, don Martín Martínez Muñoz, don Francisco Rico Picó y don José Cánovas Martínez, por CC.OO.; don Jesús Guardiola y don Miguel Cárceles Sánchez, por U.S.O.; don Tomás Hernández Martínez y don José Miguel Moraleda Lancry, por U.G.T.

Por parte de la representación empresarial: don Juan Sabater, don José Merino, don José Andreu Pérez, don José Saura Meseguer, don José Rodríguez Fernández, don Carlos Sabater Parejo, don Esteban Tomás Terol, don Andrés Martínez Belmonte, don Miguel Martínez, don Nicasio Sánchez Hernández, don Juan Martínez Hernández, don Juan Pérez Gandía, don Bartolomé Padilla Amador.

Abierta la sesión, la Comisión Negociadora, por unanimidad, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe, tras reconocerse mutuamente capacidad, legitimidad y representatividad para su firma, e indicando que tanto las Centrales Sindicales como la Federación de Empresarios, reúnen los requisitos establecidos en el apartado 2.° del Art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, y que en las negociaciones ha presidido el principio de la buena fe, y los acuerdos se han adoptado cumpliendo lo establecido en el Art. 89 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, acuerdan asimismo, remitir toda la documentación exigida en el art. 6 del Real Decreto 1040/81, al Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con solicitud de registro y publicación del presente Convenio a los efectos legales oportunos.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levanta la sesión siendo las diecinueve horas del día antes indicado, firmando la presente Acta, en prueba de conformidad, todos los asistentes a la misma.

TEXTO DEL CONVENIO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA REGION DE MURCIA

Art. 1.°—Ambito de aplicación.—1. El presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores de las industrias de Derivados del Cemento, previstos en el epígrafe VI, anexo 1.°, de la Ordenanza Laboral de Trabajo de Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28-8-1970, y que desarrollen sus actividades dentro de la Región de Murcia.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia, región o nacionalidad, aplicarán las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los Convenios concurrentes.

Art. 2.°—Vigencia.—1. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, si bien los efectos económicos serán desde el 1 de Abril de 1984.

2. Para el año 1985, y con efectos económicos del 1 de Abril, la Comisión Mixta del Convenio procederá a la Revisión de la Tabla Salarial vigente hasta esa fecha, aplicando un incremento equivalente al 95% de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año 1985, una vez que la misma sea anunciada con carácter definitivo.

Dicho incremento afectará igualmente a la dieta completa.

3. En caso de no ser denunciado válidamente por cualquiera de ambas partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, en su articulado, excepto en las condiciones económicas, que se incrementarán con el aumento experimentado con el Indice de Precios al Consumo, en los 12 meses anteriores. Siempre que no se dicten otras disposiciones de rango superior que condicionen dicho aumento.

4. La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo. A efectos de mera notificación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

Art. 3.°—Condiciones más Beneficiosas.—1. Las condiciones que se establezcan en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo aquí pactado.

3. Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica y disposiciones complementarias.

4. Los aumentos a las retribuciones contenidas en el artículo 11 de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones generales de aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

Art. 4.°—Valoración del trabajo y rendimiento.—En materia de valoración de trabajo y rendimiento, se estará a lo acordado en el anexo dos del presente Convenio, que son las establecidas en el Convenio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, número 159, de 11 de Julio de 1980.

Art. 5.°—Jornada Laboral.—1. a) La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes, según el Calendario Laboral anexo al Convenio.

b) Para los años 1984 y 1985, y en función de las fiestas legales (nacionales y locales) en cómputo anual esta jornada equivale a 1.816 horas de trabajo efectivo.

2. Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

Art. 6.°—Vacaciones.—1. Los trabajadores sujetos a este Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones. Por tal concepto los trabajadores percibirán 30 días de Salario Base más antigüedad a quien corresponda, más 25 días del Plus de Beneficios Asistenciales y Suplidos. Las vacaciones se cobrarán el día antes del comienzo del disfrute de las mismas. De las vacaciones, al menos serán ininterrumpidos veintiún días, comenzando en todo caso su disfrute en día laboral.

2. Los turnos de las vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la Dirección de la Empresa, debiendo hacerse dicha programación antes del 1 de Mayo de cada año.

3. Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de Mayo y el 30 de Septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensaciones en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario.

4. Excepcionalmente y por necesidades de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

5. En aquellos casos en que se contraten trabajadores con posterioridad al establecimiento del período de vacaciones, éstos disfrutarán la parte proporcional que les corresponda antes del 31 de Diciembre. Dentro de los 30 días siguientes a su contratación se determinará el periodo de disfrute.

6. Aquéllos que cesen, por cualquier circunstancia, como trabajadores de la empresa, antes del disfrute de las vacaciones, percibirán la parte proporcional que les corresponda con arreglo al tiempo trabajado, a razón de dos días y medio por mes o fracción de mes trabajado.

Art. 7.°—Días Festivos.—1. Se considerará día festivo para todos los trabajadores afectados por este Convenio, el segundo día de Navidad.

2. En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, se considerará también festivo el día anterior o posterior a dicha festividad.

3. El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

4. Con motivo de las fiestas locales patronales, se abonarán por las empresas a sus trabajadores, una gratificación consistente en 8 días de salario base, con independencia de los días que el calendario señala como fiestas locales, con finalidad meramente recreativa, considerándose como extrasalariales y no computándose a efectos de Seguridad Social, participación en beneficios u otros devengos salariales, al amparo del artículo 4.°, párrafo 3.°, de la Orden de 22 de Noviembre de 1973.

En aquellas localidades cuyo disfrute de los dos días de fiestas locales sea en periodo partido, se abonarán cuatro días en cada uno de ellos.

5.° En caso de alta o cese en la empresa, se abonará la parte proporcional que el trabajador en concepto de fiestas locales patronales haya devengado, computándose anualmente y tomándose como base la fecha de las fiestas patronales anteriores.

Art. 8.°—Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días, en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, o enfermedad grave de los mismos.

c) Durante 3 días, por alumbramiento de la esposa.

d) En los casos b) y c), el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días más cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto, fuera de su localidad.

e) Las empresas estarán obligadas a dar en caso de muerte de algún compañero de trabajo, permiso para asistir al entierro, consistente en 4 horas. Dicho permiso no será retribuido.

f) Para el resto de familiares, se estará a lo dispuesto en el artículo 127 de la Ordenanza de Construcción.

g) En cuanto al tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, se estará a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ordenanza de Construcción y demás disposiciones legales aplicables.

h) Durante 2 días, por traslado de vivienda.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

j) Por el tiempo necesario para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Art. 9.°—Servicio Militar.—Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar, se reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de dos meses desde la fecha de su licenciamiento, las empresas están obligadas a darles trabajo y de alta en la Seguridad Social, en los permisos oficiales, fehacientemente acreditados.

Art. 10.°—Inclemencias del Tiempo.—1. En caso de inclemencias del tiempo, el encargado del centro de trabajo, previa consulta con los Delegados de Personal o Comité de Empresa, decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.

2. Las horas perdidas por dicha suspensión no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.

3. Cuando el personal se presente en el centro de trabajo a la hora de comienzo de la jornada, y por razón de inclemencias, no se iniciasen los trabajos, los trabajadores devengarían la retribución pactada en este Convenio, durante el tiempo que permanecieran inactivos.

Art. 11.°—Retribuciones.—1. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales, que perciba el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, se verán obligadas a utilizar el recibo de salarios, según el modelo oficial previsto en la Ordenanza Laboral de Construcción.

Art. 12.°—Salario Base.—1. El Salario Base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en la columna primera de la Tabla Salarial para cada uno de los niveles, categorías y actividades reflejadas.

2. En aquellas otras actividades cuyas categorías profesionales no se reseñan en esta tabla, se estará a lo dispuesto en el grupo 5.° (Oficios Auxiliares) de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

3. El salario base se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, participación en beneficios y fiestas locales patronales.

Art. 13.°—Beneficios Asistenciales y Suplidos.—1. Esta prima tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2. Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada, y se abonará al percibirse los jornales; también se abonará los sábados y el segundo día de Navidad.

3. En la columna correspondiente a los Beneficios Asistenciales y Suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de Plus de Distancia, Kilometraje y Locomoción o Transporte Urbano (cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del Plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa).

Art. 14.°—Antigüedad.—Durante la vigencia de este Convenio por tal concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo III.

Art. 15.°—Gratificaciones Extraordinarias.—1. Las empresas abonarán a sus trabajadores, en concepto de pagas extraordinarias de Verano y Navidad, una mensualidad de Salario Base (más la antigüedad que pudiera corresponder), en cada una de ellas.

2. Dichas gratificaciones extraordinarias, se computarán por semestres, y su abono se realizará en la primera quincena de Julio y en la segunda de Diciembre, respectivamente.

3. Estas gratificaciones son las previstas en la legislación vigente.

Art. 16.°—Participación en Beneficios.—1. La cuantía de la participación en beneficios a abonar por todas las empresas afectadas por este Convenio, será del 6%, calculado sobre el Salario Base más la antigüedad que en su caso corresponda.

2. La participación en beneficios se prorrateará por meses.

3. En caso de alta o cese, los trabajadores percibirán la parte proporcional que les corresponda con arreglo al tiempo trabajado.

Art. 17.°—Dietas.—La dieta completa se establece en 1.611 pesetas, y la media dieta en 504 pesetas, estando en las demás condiciones de percepciones a lo que dispone la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 18.°—Pluses.—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, y en la legislación vigente, en lo relativo a los pluses de toxicidad, peligrosidad, penosidad, insalubridad y nocturnidad.

Art. 19.—Sanciones de Tráfico.—El trabajador que, conduciendo un vehículo propiedad de la empresa, fuese sancionado por la autoridad competente, a causa de una infracción del Código de Circulación dicha sanción correrá a cargo de la empresa, siempre y cuando no sea motivada por una infracción imputable a él. Si la sanción consistiere en la retirada del permiso de conducir, fuera o no imputable al trabajador, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la sanción, y respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción.

Art. 20.°—Complemento a las Prestaciones de la Seguridad Social.—1. Accidente Laboral: Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora, por accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base de cotización de accidentes, desde el primer día y hasta la finalización del cuarto mes, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

2. Hospitalización: Todo trabajador que por cualquier causa tuviese que ser hospitalizado, percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de las entidades gestoras de la Seguridad Social, garantice el 100% de la retribución fijada en este Convenio, desde el tercer día de hospitalización y hasta 21 días después de posthospitalización, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

3. Dichos complementos no serán cotizables.

Art. 21.°—Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.—1. Las empresas afectadas por este Convenio, suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores, para que en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, los mismos, o su viuda, o sus beneficiarios, según la normativa de la Seguridad Social, percibirán una indemnización de 1.000.000 de pesetas. Se fija para la invalidez permanente parcial el baremo previsto para las pólizas de seguro individual de accidentes.

2. En caso de muerte natural, la misma será de 60.000 pesetas.

3. Este artículo entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del texto de este Convenio.

4. Si una vez finalizado este plazo, la empresa no hubiera formalizado dicha póliza, las indemnizaciones serán a su cargo.

5. Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

6. Si dicha muerte o invalidez absoluta se produce en el lapsus de tiempo entre la publicación de este Convenio y los 30 días siguientes, las indemnizaciones serán las previstas en el artículo 21 del Convenio anterior.

Art. 22.°—Ropa de Trabajo.—1. Las empresas proveerán a su personal de las siguientes ropas de trabajo al año: dos pares de botas, dos monos, una camisa y un pantalón. Dichas prendas se entregarán: camisa y pantalón la última quincena de Mayo, y el resto la última quincena del mes de Septiembre y la última quincena del mes de Febrero, excepto este año que el pantalón y la camisa se entregarán en Junio.

2. En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa y se usará únicamente en las labores diarias del trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las referidas prendas.

Art. 23.—Pluses de Desplazamiento.—Al trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo deba desplazarse por orden de la empresa, desde su centro habitual de trabajo a otro punto, les serán abonados los gastos que supongan la realización del desplazamiento en transporte público; si de acuerdo entre él y su empresa, se decidiese que el trabajador usase sus propios medios de transporte, les serán abonadas 16 pesetas por cada kilómetro que recorra. Se entenderá como centro habitual de trabajo, la sede de la empresa.

Art. 24.°—Vacantes.—1. Las empresas se obligan a cubrir sus vacantes a través de las Oficinas de Empleo.

2. Las empresas afectadas por el presente Convenio contratarán al personal a que se refiere el Real Decreto 1364/81 de 3 de Julio (contratos bonificados), por el que se establecen normas de Fomento en el Empleo para determinados grupos de trabajadores desempleados, por un periodo mínimo de 181 días naturales, con el fin de que aquél pueda acogerse al Seguro de Desempleo.

Art. 25.°—Momento de Pago.—La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos, o conforme a los usos y costumbres. El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

Art. 26.°—Revisión Médica.—Las empresas afectadas por el presente Convenio, efectuarán a sus trabajadores una revisión médica al año, que será realizada por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo; quedando los trabajadores en libertad de hacerlo en otros servicios médicos ofrecidos por la empresa.

Art. 27.°—Plus de Jubilación Voluntaria y Jubilación Anticipada.—1. a) Los trabajadores que con más de siete años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma, se les gratificará por una sola vez, con las cantidades que se indican, según las edades siguientes:

—A los 60 años: 130.000 pesetas.
—A los 61 años: 100.000 pesetas.
—A los 62 años: 60.000 pesetas.
—A los 63 años: 35.000 pesetas.

b) Esta disposición estará en vigor en cuanto no sea modificada de forma legal la edad de jubilación.

2. Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años con arreglo al Real Decreto 14/81, y las empresas se obligan a acceder a dicha jubilación anticipada y a la posterior sustitución del puesto de trabajo en las condiciones establecidas en el referido Real Decreto u otras disposiciones que lo regularicen.

Art. 28.°—Ayuda para Estudios.—1. Las empresas abonarán mensualmente a sus trabajadores, con hijos en edad escolar, la cantidad de 215 pesetas por cada uno de ellos.

2. Los trabajadores con hijos subnormales profundos, percibirán de la empresa la cantidad de 2.150 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

Art. 29.°—Horas Extraordinarias.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 30.°—Derechos Sindicales.—1. Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que a los mismos se les asignan en este Convenio, los Delegados de Personal, los Comités de Empresa y los que por disposiciones legales se establezcan.

2. Serán funciones de los representantes sindicales, entre otras, las siguientes:

a) Ser informados de los despidos y las sanciones impuestas a los trabajadores.

b) Ser informados por la empresa antes de iniciar la tramitación de un expediente de reestructuración de plantilla y facilitarles los datos que soliciten sobre el mismo.

c) Intervenir en la firma de contratos y finiquitos si el trabajador lo solicita.

d) vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

e) En cuanto a excedencias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

f) Recibir información por escrito sobre la situación legal y de Seguridad Social de los trabajadores de las empresas subcontratadas.

Art. 31.°—Indemnización por Finalización Contratados por Tiempo Determinado.—Las empresas abonarán por la finalización de los contratos por tiempo determinado, a sus trabajadores, una indemnización consistente en 31, 4'5% del salario devengado.

Art. 32.°—Comisión Mixta de Arbitraje.—1. Se establece la Comisión Mixta de Arbitraje, que estará constituida de la siguiente forma:

a) Presidente, con voz pero sin voto.

b) Secretario, con voz pero sin voto.

c) Vocales, con voz y voto: cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados por las respectivas comisiones de entre quienes hayan firmado el presente Convenio.

2. Las funciones de la Comisión Mixta de Arbitraje, serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a las autoridades laborales.

d) Cualesquiera otras atribuciones que le encomienden las partes o que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

3. Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, a instancia de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a 72 horas.

4. La Comisión Mixta de Arbitraje de este Convenio, está compuesto por:

a) Presidente:

b) Vocales trabajadores: don Jesús Guardiola Arenas, don Tomás Fernández Martínez, don José Beas Martínez, don Martín Martínez Muñoz.

c) Vocales empresarios: don Carlos Sabatel Parejo, don José Merino Galián, don Andrés Martínez Belmonte, don Juan Sabater Rodríguez.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1. Cláusula de Garantía Salarial: En el supuesto de que el I.P.C. publicado por el I.N.E., referido al 1 de Abril de 1985 registrase un incremento con respecto al 31 de Marzo de 1984 superior al 8'5%, se producirá una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Este exceso, que tendrá como tope máximo un 2%, se aplicará sobre las cantidades que sirvieron de base para producir el incremento del 7'5%, y únicamente en los conceptos afectados (Tabla Salarial y dieta completa), y en cómputo anual.

Las cantidades correspondientes, en su caso, a cada trabajador se harán efectivas fraccionándolas como máximo en tres pagos mensuales siguientes.

2. Cláusula de Garantía Salarial 1985: Si el I.P.C. del año 1985 rebasare las previsiones del Gobierno, se aplicará el 90% de la diferencia en exceso sobre las Tablas Salariales vigentes al 1 de Abril de 1985, sobre cuyas bases resultantes se aplicarán los acuerdos que se deriven de la negociación colectiva para el periodo siguiente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

CLAUSULA DE SALVAGUARDIA

En función de la duración estipulada en el artículo 2.°, número 1, y en el supuesto de que el I.P.C. al 31 de Marzo de 1985 superase el 10'5%, además de que en la cláusula de garantía salarial operaría sólo hasta ese máximo, de conformidad con la Disposición Adicional Primera número 1, ambas partes se comprometen a renegociar las condiciones pactadas, efectos 1 de Abril de 1985, teniendo en cuenta los criterios que se fijen a nivel nacional.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Los atrasos salariales que se produzcan por la firma de este Convenio deberán pagarse con el recibo de salarios del mes siguiente a la firma.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

CATEGORIA Y NIVEL	Salario base (mensual o diario)	Beneficios asistenciales y suplidos (mensual o diario)
NIVEL I Cargos de alta dirección o alto consejo (personal incluido en el Art. 7.° de la Ley de Contratos de Trabajo)	Sin remuneración fija	
NIVEL II Personal titulado superior	73.564	10.500
NIVEL III Personal titulado medio, jefe administrativo de 1ª., encargado general de fábrica	55.485	10.500
NIVEL IV Jefe de personal, ayudante de obras, encargado general	53.318	10.500
NIVEL V Jefe de administración de 2ª., delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organización científica de 2ª., jefe de compras	49.221	10.500
NIVEL VI Oficial administrativo de 1ª., delineante de 1ª., técnico de organización de 1ª., jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio y escultor de piedra y mármol	45.339	10.500
NIVEL VII Delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª., práctico topográfico de 2ª., analista de 1ª., viajante, capataz especialista de oficio	1.467	420
NIVEL VIII Oficial administrativo de 2ª., corredor, oficial de 1ª. de oficio, inspector de control, señalizador de servicios	1.457	420
NIVEL IX Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserjes, oficial de 2ª. de oficio	1.435	420
NIVEL X Auxiliar de laboratorio, enfermero, guarda jurado, ayudante de oficio, almacenero, especialista de 1ª.	1.411	420
NIVEL XI Especialista de 2ª., peón especializado	1.388	420
NIVEL XII Mujer de limpieza, peón ordinario	1.359	420
NIVEL XIII Aspirante administrativo, aspirante técnico, botones de 17 a 18 años, aprendices de 3.° y 4.° año. Pinches de 17 a 18 años	813	420
NIVEL XIV Botones de 16 a 17 años, pinches de 16 a 17 años, aprendices de 1.° y 2.° año	735	420

ANEXO II
TABLAS DE RENDIMIENTO

Las recogidas en el Boletín Oficial de la Provincia de 11 de julio de 1980.

REMUNERACION ANUAL EN FUNCION DE LAS HORAS TRABAJADAS

I.—Horas Efectivas de Trabajo para 1984: 1.816 horas
II.—Remuneraciones anuales:

NIVEL I Cargos de alta dirección o alto consejo	Sin remuneración fija
NIVEL II Personal titulado superior	1.228.484
NIVEL III Encargado general de fábrica	957.541
NIVEL IV Jefe de personal, ayudante de obras	925.065
NIVEL V Jefe de administración de 2.ª	863.674
NIVEL VI Oficial administrativo de 1ª	805.412
NIVEL VII Capataz	793.663
NIVEL VIII Oficial de 1ª., de oficio	788.778
NIVEL IX Oficial de 2ª., de oficio	779.007
NIVEL X Ayudante de oficio, almacenero, especialista de 1ª	768.151
NIVEL XI Peón especializado	757.295
NIVEL XII Peón ordinario	744.267
NIVEL XIII Trabajadores de 17 años	495.661
NIVEL XIV Trabajadores menores de 17 años	460.377

ANEXO III
TABLAS DE ANTIGÜEDADES

1.º Tabla con efectos desde 1-4-84 al 31-3-85

NIVELES	Base Cal.	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios y 1 Quinquenio	2 Bienios y 2 Quinquenios	2 Bienios y 3 Quinquenios	2 Bienios y 4 Quinquenios	2 Bienios y 5 Quinquenios	2 Bienios y 6 Quinquenios	2 Bienios y 7 Quinquenios
A) Antigüedades mensuales:										
II	69.801	3.490	6.980	11.866	16.752	21.638	26.524	31.410	36.297	41.183
III	52.646	2.632	5.265	8.950	12.635	16.320	20.005	23.691	27.376	31.061
IV	50.590	2.530	5.059	8.600	12.142	15.683	19.224	22.766	26.307	29.848
V	46.703	2.335	4.670	7.940	11.209	14.478	17.747	21.016	24.286	27.555
VI	43.014	2.151	4.301	7.312	10.323	13.334	16.345	19.356	22.367	25.378
B) Antigüedades diarias:										
VII	1.392	70	139	237	344	432	529	626	724	821
VIII	1.382	69	138	235	332	428	525	622	719	815
IX	1.362	68	136	232	327	422	518	613	708	804
X	1.339	67	134	228	321	415	509	603	696	790
XI	1.317	66	132	224	316	408	500	593	685	777
XII	1.289	64	129	219	309	400	490	580	670	761

2.º Tabla con efectos desde 1-4-85 al 31-3-86

NIVELES	Base Cal.	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios y 1 Quinquenio	2 Bienios y 2 Quinquenios	2 Bienios y 3 Quinquenios	2 Bienios y 4 Quinquenios	2 Bienios y 5 Quinquenios	2 Bienios y 6 Quinquenios	2 Bienios y 7 Quinquenios
A) Antigüedades mensuales:										
II	71.197	3.560	7.120	12.103	17.087	22.071	27.055	32.039	37.022	42.006
III	53.699	2.685	5.370	9.129	12.888	16.647	20.406	24.165	27.923	31.682
IV	51.602	2.580	5.160	8.772	12.384	15.997	19.609	23.221	26.833	30.445
V	47.637	2.382	4.764	8.098	11.433	14.767	18.102	21.437	24.771	28.106
VI	43.874	2.194	4.387	7.459	10.530	13.601	16.672	19.743	22.814	25.886
B) Antigüedades diarias:										
VII	1.420	71	142	241	341	440	540	639	738	838
VIII	1.410	71	141	240	338	437	536	635	733	832
IX	1.389	69	139	236	333	431	528	625	722	820
X	1.366	68	137	232	328	423	519	615	710	806
XI	1.343	67	134	228	322	416	510	604	698	792
XII	1.315	66	132	224	316	408	500	592	684	776

ANEXO IV - AÑO 1984

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO	D	8	8	8	8	FN	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8
FEBRERO	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8		
MARZO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	FN	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S
ABRIL	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	FN	FN	S	D	8	FL	8	8	8	S	D	8	
MAYO	FN	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8
JUNIO	8	S	D	8	8	8	8	8	FN S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	FN	8	S	D	8	8	8	8	8	S	
JULIO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8
AGOSTO	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	FN	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8
SEPTIEMBRE	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	FL	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	
OCTUBRE	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	FN	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8
NOVIEMBRE	FN	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	
DICIEMBRE	S	D	8	8	8	8	8	FN S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	FN	FC	8	8	S	D	8

Número 4505

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 52/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Cerdán Hermanos, S.R.C.» de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora el día 11 de mayo de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 26 de Junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 26 de junio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—Vicente Selma Ramos.

En la Ciudad de Murcia, siendo las 18 horas del día once de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Cerdán Hermanos, S.R.C.», compuesta por los señores al margen relacionados.

Asistentes por la parte empresarial: don José Cerdán López.

Asistentes por la parte social: doña Teresa Moya Hernández, doña Brigida Agustín Parra doña Concepción Prieto Alcalá, don Vicente Ruiz Serrano, don Juan Martínez Jiménez; Asesor: don José Cerdá Vives.

La mentada Comisión Negociadora, unánimemente, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio, reconocida que ha sido su capacidad, legitimidad y representatividad para su firma; en las negociaciones ha presidido el principio de la buena fe y se ha cumplido lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las partes negociadoras son representativas de la empresa, estableciéndose el ámbito personal, funcional, territorial y temporal; la forma y condiciones de la denuncia del convenio y la designación de la Comisión Paritaria.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CERDAN HERMANOS, S.R.C.» CON DOMICILIO EN MURCIA, GRAN VIA NUMERO, 22

Art. 1.°—Ambito Funcional.—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa «Cerdán Hermanos, S.R.C.»., dedicada al Comercio al Detall de Tejidos y Confecciones, y los trabajadores a su servicio, en los centros de trabajo que actualmente tiene abiertos al público o que puedan abrise en el futuro, o bien destinados a Almacén, y cuya relación laboral está establecida en la Ordenanza Laboral de Comercio de 24 de Julio de 1971 y complementada por Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de Junio de 1975.

Art. 2.°—Duración y Vigencia.—El presente convenio tendrá una duración de dos años, a partir del comienzo de su vigencia. Se prorrogará, salvo denuncia de las partes, de acuerdo con los trámites legales, de año en año.

Su vigencia comenzará a partir del uno de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, fecha en que igualmente surtirá efectos económicos.

Al inicio de la vigencia del segundo año del Convenio se reunirá la Comisión Negociadora al único objeto de negociar las tablas de retribuciones para el año 1985, la posible revisión salarial y la jornada de trabajo, sin que ello presuponga la modificación de la jornada pactada para 1984.

Asimismo se revisarán aquellos artículos de contenido económico.

Art. 3.°—Denuncia.—Ambas partes podrán denunciar o solicitar la revisión del Convenio con una antelación mínima de tres meses a la expiración de la fecha de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.°—Revisión Salarial.—En la primera quincena de Enero de 1985 se constatará el I.P.C. de 1984 en el I.N.E., sirviendo como válidos los datos provisionales que consten en esa fecha y, en el supuesto de que aquél sobrepasara el porcentaje del 7% pactado como incremento salarial durante el primer año de vigencia del Convenio, se producirá una revisión salarial para 1984, en la diferencia resultante del 7% al I.P.C. y sobre los salarios de 1983, aplicándose con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1984.

De los salarios revisados, se partirá para la negociación de las retribuciones para el segundo año de vigencia, o sea, a partir del 1 de Marzo de 1985.

Art. 5.°—Absorción de Mejoras.—Las mejoras acordadas en el presente convenio, podrán absorber y compensar las existentes por costumbres o pacto individual o colectivo.

Art. 6.°—Condiciones Más Beneficiosas.—No obstante lo estipulado en el artículo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que algún trabajador pueda tener a título personal e individual, sobre las que se establecen en el presente convenio, siempre que en su conjunto resulten más favorables.

Art. 7.°—Jornada Laboral.—La jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.826 horas, 27 minutos y la semanal en 40 horas. El horario diario de trabajo será de 10 a 20 horas ininterrumpidamente. El personal descansará por turnos, una tarde a la semana o un día entero cada dos. Para el descanso entre jornada, se harán dos turnos, de dos horas cada uno, entre las trece y las diecisiete horas. Se trabajará durante los sábados de todo el año.

Dadas las especiales características del sector de Comercio, la jornada semanal se podrá aumentar o disminuir siempre que en cómputo anual no sobrepase la indicada de 1.826 horas y 27 minutos.

Art. 8.°—Días Festivos.—Sólo se considerarán días inhábiles a efectos laborales los que fije en Calendario publicado por la Dirección Provincial de Trabajo.

Excepcionalmente se conceden dos días de licencia retribuida, o bien cuatro tardes, que se disfrutarán, por mitad de personal, las tardes del 7 y 8 de septiembre; disfrutándose el resto discrecionalmente por acuerdo entre empresa y trabajadores.

Art. 9.°—Vacaciones.—El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, durante los cuales percibirá el salario base, más antigüedad si procede, y pluses que correspondan mensualmente, según la tabla de salarios anexa.

Art. 10.°—Licencias.—En los supuestos taxativamente previstos en el Artículo 56 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio, el trabajador percibirá su retribución de Convenio, compuesta de salario base, antigüedad y pluses.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos. Si se trata de hermanos, la licencia será de 3 días.

c) Durante 6 días en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Para el resto de familiares, o sea, abuelos, nietos, padres, hijos y hermanos políticos, por muerte o enfermedad gravísima de los mismos, 1 día, y, en caso de desplazamiento, 3.

e) Durante 1 día por cambio de vivienda.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Art. 11.°—Servicio Militar.—El trabajador, con una antigüedad de 12 meses en la empresa en el momento de incorporarse a filas percibirá las pagas extraordinarias de Junio y Navidad, en tanto se halle prestando dicho servicio militar.

Art. 12.°—Póliza de Vida Colectiva.—Se mantiene la obligación de formalizar, por parte de la Empresa, y a su cargo, una Póliza de Vida Colectiva, cuyas cantidades y condiciones tenga estudiadas o estudie en un futuro.

Art. 13.°—Retribuciones-Salario Base.—Comprende el que, en jornada normal de trabajo, figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

Art 14.°—Plus de Transporte.—Se fija para cada una de las categorías en la cantidad que figura en el anexo número uno.

Art. 15.°—Gratificación por Vestuario.—Todos los trabajadores percibirán por este concepto una gratificación mensual, consistente en el abono de la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la anexa tabla salarial.

Art. 16.°—Complemento de Ayuda Familiar.—Se establece un complemento en la cuantía mensual que se indica en la tabla de retribuciones, no sujeta a cotización a la Seguridad Social, por ser concepto extrasalarial, de los previstos en el párrafo tercero del artículo cuarto de la O.M. de 22.11.73, y que se abonará a los trabajadores en compensación de los gastos que realizan por tal concepto. Esta cantidad, al igual que la señalada en el artículo anterior como gratificación por vestuario, no será absorbida ni compensada por posibles incrementos del salario mínimo interprofesional durante la vigencia de este convenio.

Art. 17.°—Bolsa de Estudios.—Con este fin las empresas abonarán a sus trabajadores el mes de Octubre las cantidades que a continuación se señalan y con arreglo a las siguientes matizaciones:

—A los trabajadores casados o madres solteras, 6.450 Pts.

—A los trabajadores solteros que acrediten la realización de estudios de los previstos en la Ley General de Educación o enseñanza cualificadas,

para los que se exigirá la certificación de la matrícula y certificado de asistencia, 5.930 Pts.

—Por cada hijo menor de 16 años, 3.250 Pts.

Para devengar esta bolsa deberá estar acreditado el hecho causante el Uno de Octubre de cada año.

Art. 18.°—Situación de I.L.T.—En caso de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad, se percibirá con cargo a la empresa, y por el periodo máximo de un año, el complemento hasta la total remuneración que le corresponda por el presente convenio.

Art. 19.°—Complemento por Jubilación Voluntaria y de Mutuo Acuerdo.—Se concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que, con 10 años de antigüedad como mínimo se jubilen voluntariamente y de mutuo acuerdo con la empresa durante la vigencia del presente convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

—A los 60 años..... 12 mensualidades.
—A los 61 años..... 11 mensualidades.
—A los 62 años..... 10 mensualidades.
—A los 63 años..... 9 mensualidades.
—A los 64 años..... 8 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses. Para su percepción habrá de solicitarse la Jubilación de acuerdo con la empresa, en el plazo de tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

Art. 20.°—Indemnización por Jubilación.—El trabajador que, con diez años como mínimo de antigüedad en la empresa, se jubile a los 65 años, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses. Se abonará la referida indemnización dentro del plazo máximo de 90 días.

Art. 21.°—Aumento por Antigüedad.—Se abonará sobre el salario base aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios al 6%; en cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% a los 25 años de servicio, según lo establecido en el párrafo 2.° del Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzca un aumento de categoría profesional, el trabajador pasará a percibir los cuatrienios de acuerdo con el salario base a que su nueva categoría corresponda.

Los trabajadores que, durante la vigencia de este convenio, ingresen en la empresa, sea cual fuere su categoría profesional, comenzarán a devengar el cómputo de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso.

Art. 22.°—Gratificaciones Extraordinarias.—Se abonarán, en concepto de paga extraordinaria de Verano y Navidad, el 30 de Junio y 22 de Diciembre, respectivamente, el importe de una mensualidad del salario base más antigüedad y plus de transporte. Se computarán por semestres.

Estas gratificaciones son las previstas en el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23.°—Participación en Beneficios.—Por tal concepto se pagará, en el mes de marzo del año siguiente al que se devenga, y correspondiente al importe de 30 días de salario base, más antigüedad, más plus de transporte.

Art. 24.°—Dote Matrimonial del Personal Femenino.—La dote a que se refiere el Artículo 66 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en el Comercio se abonará a razón del salario base que para cada categoría se establece en el presente convenio. Se refiere exclusivamente a las trabajadoras contratadas antes del 8 de Abril de 1976.

Art. 25.°—Reconocimiento Médico.—La Empresa, a través de las Mutuas Patronales que atienden los servicios sanitarios de las mismas, y Jefaturas Provinciales de Sanidad, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores a su servicio.

Art. 26.°—Comisión Paritaria.—Se acuerda la constitución de la Comisión Mixta de Interpretación, Control y Vigilancia del Convenio, integrada por los señores al margen reseñados.

Art. 27.°—Movilidad Laboral.—Se acuerda que, cuando la empresa lo estime oportuno o lo exijan las condiciones de trabajo, cualquier trabajador vendrá obligado a pasar de un centro de trabajo a otro de la misma empresa. A tales efectos se hace constar que actualmente tiene, uno en Gran Vía, 22, otro en Calle Platería y otro en Avenida Ministro Solís; otro en calle Baños, 2 y 4, dedicado a modistería y fabricación de Confección; destinados a Almacén tiene en la Calle Calderón de la Barca, 9.-1.° y número 14-4.°

Art. 28.°—Salario Hora.—El salario hora profesional y el salario hora individual, que servirá de base para el abono de las horas extraordinarias, se calculará según lo previsto en el Decreto de 17 de Agosto de 1973, sobre Ordenación del salario, y O.M. de 29 de Noviembre de 1973.

Art. 29.°—Normas Supletorias.—Para cualquier punto no pactado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para el Comercio.

Art. 30.°—El personal de la Empresa, sea cual fuere su categoría, al contraer matrimonio, percibirá la Ayuda Familiar correspondiente.

NOTA

Los Dependientes de Segunda que contraigan matrimonio durante la vigencia de este Convenio, ascenderán automáticamente a Dependiente de Primera.

El presente Convenio de Empresa excluye la aplicación de cualquier otro, a los que se hace expresa renuncia, de acuerdo con la legislación vigente.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente Convenio en la ciudad y fecha supra indicadas.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Ayuda Familiar	Vestuario
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Titulado Grado Superior.....	43.578	2.639	3.593	5.606
Titulado Grado Medio.....	41.280	2.524	3.593	5.606
Ayd. Técn. Sanitario.....	39.356	2.428	3.593	5.606
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO				
Director.....	45.756	2.748	3.593	5.606
Jefe de División.....	43.141	2.617	3.593	5.606
Jefe de Personal, compras y ventas.....	42.488	2.584	3.593	5.606
Encargado General.....	43.446	2.632	3.593	5.606
Jefe de Sucursal.....	43.446	2.632	3.593	5.606
Jefe de Almacén.....	41.280	2.524	3.593	5.606
Jefe Grupo o Sección.....	41.280	2.524	3.593	5.606
Encargado Establecimiento..	43.446	2.632	3.593	5.606
Intérprete.....	41.280	2.524	3.593	5.606
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante, Corredor Plaza.....	39.357	2.428	3.593	5.606
Depte. 2.° (22-25 años).....	37.566	2.338	3.593	5.606
Depte. 1.° (+ 25 años).....	39.357	2.428	3.593	5.606
Depte. Mayor.....	43.446	2.632	3.593	5.606
Depte. Ayudante.....	34.740	1.928	—	3.810
Aprendiz hasta 17 años.....	21.467	1.174	—	2.013
Aprendiz 17 a 18 años.....	23.255	1.264	—	2.013
Aprendiz más de 18 años....	34.740	1.838	—	2.013
GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
Director.....	45.756	2.748	3.593	5.606
Jefe de División	43.141	2.617	3.593	5.606
Jefe Administrativo.....	41.280	2.524	3.593	5.606
Secretario.....	39.491	2.435	3.593	5.606
Contable.....	40.385	2.479	3.593	5.606
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe Sección Admtv.....	40.385	2.479	3.593	5.606
Contable, Cajero, Taqu.....	40.385	2.479	3.593	5.606
Oficial Admtv. y Operador máquinas contables.....	40.385	2.479	3.593	5.606
Aux. Admtv. o Perforista....	40.385	2.479	3.593	5.606
Aspirante hasta 17 años.....	21.467	1.174	—	2.013
Aspirante 17-18 años	23.255	1.264	—	2.013
Auxiliar Caja hasta 17 a.....	21.467	1.174	—	2.013
Auxiliar Caja 17-18 años.....	23.255	1.264	—	2.013
Auxiliar Caja 18-22 años.....	34.740	1.928	—	3.810
Auxiliar Caja + 22 años.....	37.567	2.338	3.593	5.606
Auxiliar Admtvo. o perforista menor 25 años.....	39.357	2.402	3.593	5.097
Auxiliar Caja + 25 años.....	39.357	2.402	3.593	5.097
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe Sección o Servicios	39.499	2.435	3.593	5.606
Dibujante	39.499	2.435	3.593	5.606
Escaparatista + 25 años.....	41.145	2.517	3.593	5.606
Escaparatista - 25 años.....	40.405	2.480	3.593	5.606
Ayudante Montaje.....	34.740	2.107	3.593	3.810
Delineante.....	39.499	2.435	3.593	5.606
Cortador.....	41.145	2.517	3.593	5.606
Ayudante Cortador.....	34.740	2.107	3.593	3.810
Jefe Taller.....	41.281	2.524	3.593	5.606
Profesional Oficio 1.°.....	39.357	2.428	3.593	5.606
Profesional Oficio 2.°.....	37.567	2.338	3.593	5.606
Profesional Oficio 3.°.....	35.777	2.249	3.593	5.606
Capataz	39.356	2.338	3.593	3.810
Mozo Especializado	37.566	2.248	3.593	3.810
Mozo Mayor 25 años.....	35.794	2.160	3.593	3.810
Mozo Menor 25 años.....	34.740	2.107	3.593	3.810
Ascensorista, telefonista, costurera, repasadora.....	34.740	2.107	3.593	3.810

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	34.740	2.107	3.593	3.810
Personal Limpieza	249	13	—	—

CLAUSULA ESPECIAL.—Remuneración anual correspondiente a una jornada de 1.826 h. 27' de las categorías más comunes:

Dependiente de 2.°	663.177
Dependiente de 1.°	796.015
Dependiente Ayudante	615.218
Auxiliar Administrativo	753.197
Auxiliar Administrativo	690.995

Número 3738

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 38/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Sociedad Minera Metalúrgica Peñarroya-España, S. A., Centro de Trabajo Fundición y Desplatación de Plomo (Santa Lucía), de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 3 de abril de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social el día 23 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su Depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 24 de mayo de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Vicente Selma Ramos.

En la ciudad de Cartagena siendo las 18,30 horas del día 3 de abril de 1984 y en la sala de juntas del Servicio Central Jurídico y Administrativo de la Sociedad Minera y Metalúrgica de Peñarroya-España, S. A. se reúnen los Sres. relacionados al margen, que componen la Comisión Negociadora del citado Convenio Colectivo de la citada Sociedad con sus trabajadores de los Grupos Profesionales de Obreros y Subalternos en su Factoría de Fundición de Santa Lucía, en sesión previamente convocada.

Representación Social: D. Antonio Monje Herrador, D. Salvador Torres Martínez, D. Diego Sánchez Sánchez, D. Juan Andreu Poveda, D. Adolfo Alonso López, D. José Manuel Regal García, D. Rafael González Zurita, D. Antonio Miñarro García, D. Miguel Nicolás Martínez, D. Esteban Soto Fernández, D. José Castro Verde García.

Representación Empresarial: D. José Luis Rebollo Alcántara, D. Mario González Alzugaray, D. Agustín Guillén Aranda, D. Antonio Fernández Tribaldos, D. Fernando Márquez Horrillo.

Abierta la sesión, los representantes de los trabajadores y los de la empresa manifiestan:

Que tras la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio de la Fundición de Santa Lucía realizada el día 19 de diciembre de 1983, se han celebrado varias reuniones y después de amplias deliberaciones se ha llegado a un acuerdo, cuyas condiciones han sido reflejadas en el texto del Convenio redactado por la Comisión designada al efecto.

Seguidamente se da lectura íntegra del texto del mencionado Convenio, que es aprobado por unanimidad, firmándose un ejemplar en todas sus hojas por todos los componentes de la Comisión Negociadora, de cuyo ejemplar se obtienen 3 fotocopias, que son autenticadas por los Secretarios de las representaciones social y empresarial, acordándose la remisión de los mismos con la documentación correspondiente a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social para su tramitación reglamentaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 19,30 horas del día al principio expresado, y firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD MINERA Y METALÚRGICA DE PEÑARROYA-ESPAÑA, S. A. CON SU PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO DE LA FUNDICIÓN DE SANTA LUCÍA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.°—Ámbito funcional.—El presente Convenio es de aplicación a la Empresa Sociedad Minera y Metalúrgica de Peñarroya-España, S. A. en su Centro de Trabajo «Fundición de Santa Lucía», situada en el Barrio del mismo nombre, de la ciudad de Cartagena.

Art. 2.°—Ámbito personal.—El Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores integrados en los Grupos Profesionales de Obreros y Subalternos y a la categoría de Encargados incluida en el subgrupo de Técnicos de Taller no titulados, todo ello de acuerdo con la clasificación de personal que establece la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica de aplicación a la empresa en este Centro de Trabajo.

Art. 3.°—Ámbito Temporal.—La duración de este Convenio será de un año a contar desde el primero de enero de 1984 hasta el 31 de diciembre del mismo año, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Murcia. Este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se hará, en todo caso, siguiendo los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.°—Revisión Salarial.—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo establecido por el I.N.E. registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,75%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. En el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios del tal exceso a fin de prever el comportamiento del I. P, C. en el conjunto de los 12 meses (enero a diciembre 1984). Tal incremento, que tendrá como tope el 2%, se abonará con efectos de primero de enero de 1984 sobre los conceptos salariales que a continuación se señalan, aplicado a los niveles que sirvieron de base para realizar los aumentos pactados para 1984:

—Salario Base.
—Antigüedad.
—Mando.
—Toxicidad.
—Nocturnidad.
—Plus Convenio.
—Turnicidad.
—Pagas Extras + San Eloy.
—P. Productividad fija.

Art. 5.°—Eficacia de las normas del Convenio y garantía de las condiciones económicas personales más beneficiosas.—El presente Convenio constituye la expresión de los acuerdos libremente adoptados por la representación de los trabajadores y de la Empresa, y durante su vigencia no podrá ser afectado de ninguna forma por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

En relación con el ordenamiento legal laboral de derecho necesario que pudiera ser dictado durante su vigencia se estará a las disposiciones transitorias que dicho ordenamiento contenga, y la incidencia que determinen en los Convenios Colectivos de Trabajo de Empresa vigentes en el momento de su aplicación. En todo caso serán respetadas las condiciones que a título personal hubiesen alcanzado los trabajadores.

Art. 6.°—En virtud de cuanto dispone el punto d) del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras que tendrá como misión vigilar la estricta aplicación del Convenio y la interpretación de sus normas, cuando se suscite alguna controversia sobre las mismas. Dicha Comisión estará integrada por 3 representantes de la Empresa y otros 3 representantes de los trabajadores, nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, adoptándose los acuerdos dentro de cada una de las representaciones, por mayoría simple. De no lograrse acuerdo, se levantará acta con informe de las dos representaciones, siendo obligatorio aportar la misma en la vía administrativa o jurisdiccional que resulte competente.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente dentro del plazo de 15 días desde que lo solicite una de las dos partes.

CAPÍTULO II

Del Personal

Art. 7.°—La Dirección de la empresa determinará libremente el personal de su plantilla a la vista de las posibilidades de producción y la coyuntura económica, sin obligación alguna de alcanzar un número determinado de trabajadores. Podrá consecuentemente amortizar las vacantes que se produzcan por bajas del personal cualquiera que sea la categoría profesional en que esto ocurra.

Art. 8.°—Vacantes en puestos de trabajo.—Cuando la empresa decida la contratación de nuevo personal, lo comunicará al Comité de Empresa y a los distintos Departamentos de la Fábrica, a fin de que los trabajadores de la misma que lo deseen puedan optar al desempeño de la plaza que haya de cubrirse, previa autorización del Departamento del aspirante y de la Dirección de la Fábrica. Si la plaza hubiera de cubrirse mediante examen o prueba de aptitud a juicio de la Empresa, se constituirá al efecto un tribunal compuesto por un vocal en representación de la Empresa y otro en representación del Comité, presidido por un técnico de taller elegido por la Empresa, previo informe del Comité. En todo caso será la Empresa la que proponga las pruebas o exámenes de aptitud para el desempeño del puesto.

Art. 9.°—Solicitudes de Ingreso.—La Empresa confeccionará un Boletín de normas o instrucciones para la formalización de las solicitudes de ingreso, que estarán a disposición del Comité y de cuantas personas lo soliciten, las peticiones así presentadas serán contestadas en un plazo razonable en el sentido que proceda.

Art. 10.°—Período de prueba.—El ingreso en el Centro de Trabajo del personal a cuyas categorías es de aplicación el presente Convenio se entenderá concertado a título de prueba, siendo la duración de ésta la siguiente:

—Encargados y subalternos: Tres meses.
—Profesionales de oficio: Dos meses.
—Resto personal obrero: Quince días.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la misma o proceder al despido, respectivamente, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización de ningún tipo.

En el período de prueba, el trabajador sometido a ella percibirá la remuneración establecida para la categoría profesional y puesto de trabajo para el que sea probado.

Art. 11.°—Trabajos de categoría superior.—En caso de necesidad y por plazo que no exceda de 4 meses, el personal incluido en este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior, percibiendo entre tanto la remuneración que a éste corresponda. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente. Si el plazo de ocupación del puesto excede de 4 meses de forma ininterrumpida, o de 6 meses de forma alterna durante un año y de 8 meses alternos durante 2 años, se adquirirá la categoría del puesto superior desempeñado.

En los casos en que la ocupación de los puestos de superior categoría lo sea sustituyendo a personal en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, permiso o vacaciones, el tiempo de sustitución, cualquiera que sea su duración, no dará derecho a consolidar la categoría profesional del nuevo puesto, pero sí a percibir la diferencia económica existente entre ambas categorías, siempre cuando los tiempos de sustitución excedan de los que sirven de base para, en otras circunstancias, consolidar la categoría.

Se establece asimismo la obligación de los trabajadores de desempeñar puestos de inferior categoría en caso de necesidad y por el tiempo imprescindible, con respeto de las condiciones económicas que su propia categoría conlleva, previa comunicación de todo ello al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

Condiciones de Trabajo

Art. 12.°—La jornada de trabajo para el personal acogido a este Convenio queda establecida en 40 horas semanales.

La preparación para el comienzo o cese del trabajo, en lo que se refiere al cambio de ropa y aseo del personal, se hará respectivamente en los minutos anteriores o posteriores al comienzo o terminación de la jornada.

Art. 13.°—Vacaciones.—Todo el personal acogido a este Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones durante el período de su vigencia.

El período de vacaciones se interrumpirá en caso de nacimiento de hijos o de pase a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral. En el primer supuesto, si la empresa requiriese al trabajador para su incorporación inmediata tras el disfrute normal de vacaciones, el derecho a la licencia quedará aplazado para ser disfrutado en la fecha que se convenga con posterioridad. En el segundo supuesto, la interrupción tendrá lugar exclusivamente en el caso de que la enfermedad o el accidente requieran internamiento en un centro hospitalario y precisamente por el tiempo de duración de dicho internamiento. Para el abono del período de vacaciones se tomará el promedio de los tres meses naturales (de calendario) inmediatamente anteriores a aquel que se disfrutan. Las cantidades devengadas por I. L. T., no se computarán a efectos de vacaciones, como tampoco los días que correspondan a tal situación. En el caso de vacaciones fraccionadas y cuando de un período de vacaciones al siguiente no transcurra más de un mes se repetirá el cálculo obtenido para el anterior y si el tiempo transcurrido es superior al mes se recalculará con las circunstancias correspondientes. Si el devengo de S. Eloy quedara incluido en el período de cómputo, su importe se incluirá en el cálculo, en otro caso no se tendrá en cuenta. De producirse el percibo de atrasos dentro del período de cómputo, se tomarán en cuenta exclusivamente aquellos que correspondan a dicho período de tiempo. Las percepciones de vencimiento superior al mes no intervendrán en el cálculo de las vacaciones aunque se hayan abonado en el período de cómputo. Un calendario de vacaciones será establecido por la Empresa antes del 30 de abril.

Art. 14.°—Saturación de jornada y calidad del trabajo.—Todo el personal que resulte afectado por este convenio, consciente de que las mayores retribuciones que a través del mismo ha de percibir no deben resultar, en definitiva, una mera incidencia en los costos de producción que haya de soportar la empresa, hace constar su compromiso de mantener a un nivel óptimo su rendimiento individual y colectivo, cumpliendo cuantas disposiciones estén establecidas en orden a la saturación de jornada, la mejor calidad de la prestación, el mantenimiento de la salubridad del lugar de trabajo y el más adecuado y cuidado manejo de las instalaciones, maquinaria y utillaje que le estén confiados.

Art. 15.°—Relevo en el puesto de trabajo.—Con objeto de que en todo momento quede garantizada la marcha normal de los diversos aparatos e instalaciones de la factoría, el relevo de todos los puestos de trabajo se hará precisamente en dichos puestos, no abandonándolos el operario saliente hasta que no se haga cargo del mismo el operario entrante. Si no se presentase a su hora el operario entrante, el saliente lo pondrá en conocimiento del encargado para que por éste se tomen las medidas oportunas, esperando en el puesto como máximo una hora.

Art. 16.°—Trabajos fuera de jornada.—En virtud de cuanto establecen las disposiciones vigentes, la realización de horas extraordinarias será de iniciativa de la Empresa y de la libre aceptación del trabajador, salvo las que sea preciso prestar para prevenir o reparar las averías en las que resulte implicada la marcha normal de horno de fusión, cortes de energía eléctrica y aquellas otras que afecten a la seguridad del personal y de las instalaciones, siendo consideradas todas ellas como causas de fuerza mayor en el orden industrial. De igual forma, y dada la ineludible necesidad de la continuidad del proceso industrial, serán obligatorias y consideradas como estructurales todas aquellas prestaciones de trabajo realizadas fuera de la jornada que se efectúen para asegurar la continuidad de los operarios en los puestos de trabajo, en los cambios de relevo y la totalidad de las trabajadas en días festivos por el personal a relevos.

CAPÍTULO IV

Condiciones Económicas

Art. 17.°—Estructura salarial.—La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Salario Base.
2. Complementos Salariales.
2.1. Complemento personal de antigüedad y mando.
2.2. Complemento de puesto de trabajo. (Toxicidad, turnicidad y nocturnidad).
2.3. Complemento de calidad y cantidad. (Plus de Convenio).

2.4. Complemento de vencimiento superior al mes. (Pagas extraordinarias de Junio y Navidad, gratificación especial de 1 de marzo y San Eloy).

3. Prima de productividad.
3.1. Prima Fija.
3.2. Prima variable.

4. Primas especiales e incentivos.

Continuando con el criterio implantado en el Convenio Colectivo anterior, los conceptos salariales enumerados bajo los n.º 1 y 2 se percibirán por día natural, pero considerándose que todos los meses del año cualquiera que sea su duración, cuentan con 30 días naturales y por consiguiente el año cuenta con 360 días.

Art. 18.—Salario Base.—Se percibirá por los trabajadores que ostenten las distintas categorías profesionales en la cuantía que figura en la tabla salarial que se inserta en el art. 30 de este Convenio y en las condiciones previstas en el último apartado del art. anterior y revestirá en todo caso el carácter y naturaleza que al mismo se le asigna en el art. 4 del Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación de salario.

Art. 19.º—Antigüedad.—Este complemento personal se devengará por quinquenios del 5% cada uno y su cuantía para los distintos grados y categorías profesionales será la que figura en la tabla que, referida exclusivamente a este concepto se incluye en el art. 30 del presente convenio y se percibirá en las condiciones previstas en el último apartado del art. 17 del mismo. Como tal complemento personal revestirá el carácter y naturaleza que se asigna en el apartado a) del art. 5 del Decreto de Ordenación de Salario de 17 de agosto de 1973.

Art. 20.—Toxicidad.—Este complemento salarial consistirá en el importe del 20% del salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales que se insertan en la tabla del art. 30, en la que se ha reservado una columna para el detalle de este concepto. Se percibirá en las condiciones previstas en el último párrafo del art. 17 de este Convenio y revistirá, en todo caso, el carácter y naturaleza que asigna a este complemento el apartado b) del art. 5. del Decreto de Ordenación de Salario a que se viene haciendo referencia.

Art. 21.º—Nocturnidad.—Este complemento salarial consistirá en el importe del 25% del salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales que se insertan en la tabla del art. 30, en que figura debidamente detallado para las mismas. Este 25% equivale al 8,33% diario sobre el salario base. Se percibirá asimismo en las condiciones previstas en el último párrafo del art. 17 de este Convenio, y revestirá en todo caso, el carácter y naturaleza que asigna a este complemento el apartado b) del art. 5 del Decreto de Ordenación de Salario de 17 de agosto de 1973.

Art. 22.—Turnicidad.—Para premiar la especial dedicación del personal que trabaja a relevo se establece un plus denominado de turnicidad, que percibirán todos los operarios afectados a dicho sistema en cuantía de 97 Pts. diarias y siempre en las condiciones previstas en el último párrafo del art. 17 de este Convenio. También este plus, por su carácter y naturaleza, queda encuadrado en el apartado b) del art. 5 del Decreto de Ordenación de Salario de 17 de agosto de 1973.

Art. 23.—Mando.—Corresponde a este complemento salarial aquellos trabajadores que ostenten la categoría de Jefe de Equipo y consistirá en el importe diario que se especifica en la columna correspondiente de la tabla que se inserta en el art. 30, abonándose en las condiciones previstas en el último párrafo del art. 17 de este Convenio.

Art. 24.—Plus de Convenio.—Se establece un plus de convenio que se percibirá en la cuantía de 221 Pts. diarias por todo el personal obrero que trabaje a relevo, y en la cuantía de 252 Pts. diarias por todo el personal obrero, que trabaje a jornada ordinaria, en las condiciones que establece el último párrafo del art. 17 de este convenio. El personal que ostente las categorías de encargado, cabo de guardas y personal subalterno en general, percibirá este plus en las cuantías mensuales que para cada uno de ellos se indican a continuación, cualquiera que sea su régimen de trabajo:

	Pesetas
Encargado y Cabo de Guardas	9.987
Pesador	9.750
Guardas, Ordenanzas, Telefonistas y Almaceneros	9.798
Chófer	9.939

Este concepto revestirá el carácter y naturaleza que le otorga el apartado c) del art. 5 del Decreto de Ordenación de Salario de 17 de agosto de 1973.

Art. 25.º—Gratificaciones Extraordinarias.—Todo el personal, durante la vigencia de este convenio, percibirá 3 gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre, consistentes en el importe de 30 días de salario base en la cuantía que se incluye en la tabla de salarios, artículo 30, para todas y cada una de las categorías profesionales del personal obrero, más la antigüedad que en dicho momento corresponda individualmente a cada trabajador. Los Encargados, Subalternos y Jefe de Equipo percibirán en cada una de las tres gratificaciones del importe de su sueldo mensual. Las gratificaciones de marzo y junio se abonarán al propio tiempo que las liquidaciones correspondientes a los meses de febrero y mayo, respectivamente, y la extraordinaria de diciembre el día 20 de dicho mes, adelantándose al último día hábil si tal fecha coincidiera con domingo.

Art. 26.º—Gratificación de San Eloy.—El día 1.º de diciembre será considerado como Fiesta en el Centro de Trabajo, y en conmemoración de la misma, todo el personal acogido a este Convenio percibirá una gratificación especial en la siguiente forma:

—Operarios que trabajen a relevo: 1'75 de su salario diario completo + 3.000 pts.
—Operarios a jornada normal: Un salario diario completo + 3.000 pts.

Art. 27.º—Horas Extraordinarias.—El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, será el previsto en el Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973 y el artículo 6 de la Orden que lo desarrolla de 29 de noviembre del mismo año, teniendo en cuenta el concepto y carácter que en este Convenio se atribuyen al salario base y demás complementos salariales que el mismo incluye. El recargo a aplicar sobre este módulo será el del 75% que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

Para el cálculo de las horas extraordinarias que realice el personal de cobro mensual y los Jefes de Equipo se tendrán en cuenta las pagas extraordinarias en su cuantía total.

Art. 28.º—Primas e Incentivos.—En relación con las primas especiales continuará el mismo régimen que hasta ahora, y en cuanto a los incentivos pactados, es decir, aquellos que realizados periódicamente son conocidos su contenido y precio, se incrementarán en un 7,5% sobre su valor unitario vigente al 31 de diciembre de 1983. En todo caso la Empresa se compromete a comunicar previamente a los interesados el contenido y valor económico de los trabajos especiales que proponga a sus trabajadores, no pudiendo ser objeto de penalización aquellos que teniendo un contenido concreto hayan sido recepcionados por los responsables de la Empresa como tarea correctamente realizada.

Art. 29.º—Prima de productividad.

a) Prima Fija.—Con objeto de estimular a los trabajadores y elevar los índices de productividad, todos los acogidos al presente Convenio percibirán proporcionalmente a los días de permanencia en la plantilla, dentro del año 1984, una retribución fija por este concepto consistente en la cantidad de 50.000 pts. que se hará efectiva en la liquidación correspondiente al mes de agosto.

b) Prima Variable.—En función de los índices mínimos de productividad que se señalan en la tabla que a continuación se inserta y a partir de dichos valores, los trabajadores con destino en los distintos departamentos que en la referida tabla figuran, percibirán por cada día de presencia efectiva en su puesto de trabajo, las cantidades que resulten de aplicar el importe básico del punto correspondiente a cada departamento por los excesos, medidos en puntos, que pudieran producirse sobre los referidos índices mínimos. Se conviene que cualquiera que sea la modalidad de trabajo que se desarrolle, el máximo de días de presencia al mes será de 25; por consiguiente el número de días de presencia efectiva a computar será el que resulte de restar a dichos 25 días todas las inasistencias.

Los índices de productividad que sirvan de base al percibo de esta prima, se fijarán día a día y se computarán mensualmente por la media resultante, realizándose al final de dichos períodos la liquidación y pago de las cantidades correspondientes.

En todo caso la prima así calculada dentro de cada período mensual individualmente contemplado no será inferior a 750 Pts. ni superior a 5.500 Pts., percibiéndose en su caso este mínimo y máximo mensual siempre en función de los días de presencia del trabajador en el mes en que tal circunstancia se produzca.

Se garantiza al colectivo de trabajadores acogidos a este convenio la percepción global y anual de la cantidad de 8.161.500 pts. por este concepto. El cálculo de esta cantidad garantizada se fijará extrapolando a 12 meses las cantidades brutas que por tal concepto haya percibido el colectivo entre los meses de enero a noviembre del año 1984, ambos inclusives. En el supuesto en que la cantidad así calculada sea inferior a la garantizada, con la diferencia que se produzca se constituirá un fondo que en principio será repartido a los trabajadores proporcionalmente a las jornadas o días

en que de forma efectiva hayan percibido la prima. Esto no obstante, por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación reunida al efecto y a la vista de los resultados podrá acordar otro tipo de reparto en el espíritu de remediar situaciones excepcionales que pudieran producirse. En todo caso las cantidades resultantes serán satisfechas a los trabajadores en la liquidación del mes de diciembre.

En el caso de que por innovaciones tecnológicas o modificaciones organizativas se produjeran aumentos de productividad ajenos a los normalmente constatados para los procesos actuales, la prima aquí establecida sería objeto de revisión por la Comisión Paritaria reunida al efecto, la cual acomodaría los índices mínimos actuales a los que resultasen de la nueva situación.

DEPARTAMENTOS	Índices de productividad (puntos)	Valor mínimo del Índice (puntos)	Importe básico del punto de exceso pts. por día de presencia y hombre
FUSIÓN Y TRATAMIENTO DE HUMOS	Toneladas de plomo de obra por horas de marcha horno fusión.	8,70	142,20
CALCINACIÓN Y FILTRACIÓN	Toneladas de mineral tratado por horas de marcha calcinación.	13,10	164, 7
REFINO	Toneladas de plomo dulce por días de marcha del Departamento.	179,89	8,60
TALLERES ELÉCTRICO Y MECÁNICO	Coeficiente de marcha de calcinación.	92,03	124, 2
SERVICIOS GENERALES	Divisor total de la fábrica.	310,18	8,88

Art. 30.°—A) Tabla de salarios base y detalle de las cuantías correspondientes por toxicidad, nocturnidad y mando (personal obrero).

Categoría Profesional	Salario base día (Año 360 días).	Toxicidad 20% s/salario. (Año 360 días).	Nocturnidad 8,33% s/salario. (Año 360 días).	Mando (Año de 360 días).
Instrumentista de 1.ª	1.665	333	138,69	
Instrumentista de 2.ª	1.622	324,40	135,11	365
Instrumentista de 3.ª	1.580	316	131,61	
Oficial de 1.ª	1.467	293,40	122,20	318
Oficial de 2.ª	1.430	286	119,12	
Oficial de 3.ª	1.394	278,80	116,12	
Especialista	1.383	276,60	115,20	300
Peón	1.353	270,60	112,70	

B) Detalle de las percepciones por antigüedad, según las distintas categorías y grado de la misma (personal obrero).

Categoría profesional	Salario base diario (mes de 30 días) (Año de 360 días)	1 5% Ptas.	2 10% Ptas.	3 15% Ptas.	4 20% Ptas.	5 25% Ptas.	6 30% Ptas.	7 35% Ptas.	8 40% Ptas.
Instrumentista de 1.ª	1.665	83,25	166,50	249,75	333	416,25	499,50	582,75	666
Instrumentista de 2.ª	1.622	81,10	162,20	243,30	324,40	405,50	486,60	567,70	648,80
Instrumentista de 3.ª	1.580	79	158	237	316	395	474	553	632
Oficial de 1.ª	1.467	73,35	146,70	220,05	293,40	366,75	440,10	513,45	586,80
Oficial de 2.ª	1.430	71,50	143	214,50	286	357,50	429	500,50	572
Oficial de 3.ª	1.394	69,70	139,40	209,10	278,80	348,50	418,20	487,90	557,60
Especialista	1.383	69,15	138,30	207,45	276,60	345,75	414,90	484,05	533,20
Peón	1.353	67,65	135,30	202,95	270,60	338,25	405,90	473,55	541,20

Las categorías profesionales corresponden (encargados y subalternos)

Categoría Profesional	Sueldo Base mensual Ptas.	Toxicidad mensual Ptas.	Nocturnidad mensual Ptas.	Turnicidad mensual Ptas.
Encargado y cabo de guardas	44.767	8.593	3.729	2.910
Pesador	40.776	8.155	3.397	2.910
Guarda	40.389	8.078	3.364	2.910
Chófer	43.366	8.673	—	—
Ordenanza	40.056	8.011	—	—
Telefonista	40.389	8.078	—	—
Almacenero	40.056	8.010	—	—

CAPÍTULO V

Acción Social

Art. 31.°—Fondo de ayuda para adquisición y reparación de viviendas.—Este fondo se elevará para 1984 hasta la cantidad de 4.031.250 pts. La administración y reglamentación del mismo será competencia del Comité de Empresa.

Art. 32.°—Ayuda escolar a hijos de trabajadores.—Para ayuda de estudios a los hijos de trabajadores, se acuerda fijar las cantidades que a continuación se detallan, en función del grado de estudios que realizan:

Clase A. Ayuda a parvularios, niños de 2 a 5 años cumplidos dentro del curso escolar 83-84 y que acrediten su asistencia a clase durante el curso.

Clase B. Enseñanza General Básica.
Clase C. B. U. P., C. O. U., F. P.1 y F. P.2.
Clase D. Estudios técnicos de grado medio.
Clase E. Estudios Superiores.
Clase F. Ayuda a minusválidos.

Cuantías.

Clase A. 3.000 Pts.
Clase B. 6.000 Pts.
Clase C. 9.000 Pts.
Clase D. 10.000 Pts.
Clase E. 30.000 Pts.
Clase F. 35.000 Pts.

Las ayudas de las clases A y B se abonarán con la liquidación del mes de agosto, y las restantes dentro del mes de octubre.

Cada trabajador únicamente podrá percibir esta ayuda por un solo hijo, y cumpliendo, para las clases D y E (Estudios Técnicos de grado medio y Estudios Superiores) las siguientes condiciones:

1.°—No se podrá percibir la ayuda más que en el número de años o cursos en los que normalmente se completen los estudios que hayan sido elegidos.

2.°—Se justificará en todo caso el pago de la matrícula correspondiente.

3.°—Mediante la exhibición de las calificaciones obtenidas en el curso anterior, se justificará la posibilidad de matricularse en el curso siguiente, según las exigencias que cada centro tenga establecidas a tal efecto para la matrícula oficial.

Art. 33.°—Fondo para atenciones de carácter social.—Durante 1984 la Empresa pondrá a disposición del Comité la cantidad de 1.806.000 Pts. para cubrir las atenciones que el mismo considere oportunas en el orden social, deportivo, cultural y recreativo.

Se aumenta a la cantidad de 600.000 Ptas. la aportación incondicionada de la Empresa durante el primer trimestre de 1984 y en los trimestres sucesivos la cantidad que resulte de multiplicar por 600 pts. mensuales el número de trabajadores de la plantilla existente al comienzo de dichos períodos. Esta última aportación quedará condicionada a que en el trimestre anterior y en promedio no haya sido rebasado el índice de absentismo medio de 1983. Los trabajadores aportarán a este fondo durante los tres últimos trimestres de 1984 la cantidad de 100 pts. por mes cada uno de ellos. Si por las autoridades sanitarias provinciales o subsidiariamente por el Médico de Empresa se declarase la existencia de alguna epidemia cuya incidencia por sí misma determinase un crecimiento anómalo y puntual del absentismo por enfermedad común y ésta diera como resultado la no aportación de la empresa a dicho fondo en uno o más trimestres del año, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, en reunión celebrada al efecto, estudiará las causas y determinará en último término la procedencia o improcedencia de la aportación empresarial. Atendiendo a la propuesta expresa de los trabajadores, este fondo, que asimismo será administrado y reglamentado por el Comité de Empresa, se dedicará a atender las necesidades económicas de los trabajadores que se encuentren dados de baja por enfermedad común o accidente no laborables. El índice de absentismo medio de 1983 queda fijado en 7,94% para enfermedad común.

Art. 34.°—Durante el año de vigencia del convenio, la empresa abonará a los trabajadores (o a los derechohabientes en su caso) acogidos al mismo, las cantidades que se indican en las circunstancias que se detallan:

	Pesetas
—Por fallecimiento derivado de accidente traumático de trabajo ocurrido en el recinto de la Factoría	1.000.000
—Por fallecimiento ocurrido como consecuencia de enfermedad profesional, confirmada esta circunstancia por el organismo oficial competente, estando el trabajador en activo	750.000
—Por fallecimiento ocurrido en accidente «in itinere» que sea confirmado como accidente de trabajo	250.000
—Por fallecimiento como consecuencia de enfermedad común estando en activo al servicio de la Empresa	250.000
—Por declaración de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, confirmada por el organismo oficial competente y estando el trabajador en activo al servicio de la empresa	500.000

Art. 35.°—Premios de jubilación.—Cuando un trabajador se jubile por edad reglamentaria, percibirá de la empresa la cantidad de 2.500 Pts. por cada año de servicio a la misma, más la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados del año en que se jubile. Este beneficio se hará extensivo a aquellos trabajadores que causen baja definitiva en la empresa por incapacidad derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común y jubilaciones anticipadas.

Art. 36.—Indemnización por incapacidad permanente y total para el trabajo habitual.—Todos los trabajadores que hayan cumplido 60 años de edad y durante la vigencia del presente Convenio fueran declarados definitivamente en situación de incapacidad permanente y total para el trabajo habitual, percibirán la cantidad de 500.000 ptas. con cargo a la empresa y por una sola vez en el momento de su cese definitivo al servicio de la misma.

Art. 37.°—Permisos y licencias.—Los días de permiso retribuidos que establece la Ordenanza Siderometalúrgica en su art. 70 y el Estatuto de los Trabajadores en el número 3 del art. 37, quedan ampliados por el presente Convenio en la siguiente forma:

—17 días naturales en caso de matrimonio.

—4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.

2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

3 días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge.

3 días naturales por alumbramiento o aborto de esposa.

2 días naturales por cambio de domicilio.

1 día natural en caso de 1.ª comunión de hijos.

Si las situaciones a que dan lugar los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores exigieran el desplazamiento del trabajador fuera de la provincia, dichas licencias se ampliarán en 1 día más.

Art. 38.°—Jubilaciones anticipadas.—Todos aquellos trabajadores que cumplan 62 años durante el plazo de vigencia de este Convenio y deseen pasar a la situación de jubilados voluntariamente, percibirán de la empresa la cantidad de 1.000.000 Pts. Para optar a esta cantidad deberán manifestar su voluntad en dicho sentido en el plazo de 15 días a partir de la fecha en que cumplan los 62 años. Aquellos trabajadores que tuviesen cumplida dicha edad a la firma de este Convenio, dispondrán también de un plazo de 15 días contado a partir de la misma.

El abono del 1.000.000 de pts. se realizará cuando el interesado pase oficialmente a la situación de pensionista.

Art. 39.°—Ayudas a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad profesional y accidente de trabajo.—Sin perjuicio del régimen especial que rige para el personal de cobro mensual y al objeto de aliviar la situación económica de los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, referida exclusivamente a los casos en que ésta tenga su origen en enfermedad profesional y accidente de trabajo, la Empresa asegurará durante el período de permanencia en tal situación la diferencia que, en su caso e individualmente, pudiera producirse entre la percepción completa de los conceptos salariales diarios: Salario Base, Mando, Antigüedad, Plus de Convenio, Toxicidad, Nocturnidad y Turnicidad y la indemnización recibida de la Seguridad Social por tal motivo, en cada momento y referida al mismo período.

Las ayudas aquí establecidas serán aplicadas con carácter experimental durante la vigencia del presente Convenio y no vincularán a la Empresa a una posible prórroga o mantenimiento en Convenios sucesivos si, a juicio de ésta, quedara demostrado que por sí mismas han sido la causa u origen de un aumento del absentismo debido a las circunstancias protegidas. En todo caso, el Comité de Seguridad e Higiene y él propio Comité de Empresa, velarán para que estas ayudas respondan al espíritu con el que fueron otorgadas y sirvan a los verdaderos fines que se persiguen y nunca puedan amparar conductas o situaciones contrarias a los mismos.

CAPÍTULO VI

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 40.°—La representación empresarial y la de los trabajadores, conscientes de que la necesaria transformación de los procesos productivos y la introducción de nuevas técnicas y métodos de trabajo aconsejan la actualización permanente de los mecanismos y medidas de carácter preventivo que a efectos de Seguridad e Higiene industrial deben de seguirse, acuerdan extremar la observancia de las disposiciones generales que con carácter de derecho necesario sean de aplicación y las que pudieran dictarse en cada momento con carácter específico en el Centro de Trabajo, a fin de que con la aplicación estricta de las mismas y la necesaria colaboración de todo el personal en el cumplimiento de aquellas que pudieran afectarle, se alcancen los más óptimos niveles en el tema a que este Capítulo se refiere. A este respecto y para disponer de la información más completa, cuando se planteen previamente ante el Comité de Seguridad e Higiene cuestiones específicas relativas a los Departamentos que no cuenten en la composición oficial de dicho Comité con representantes del personal, se incorporarán a las reuniones de éste hasta 2 trabajadores de dichos Departamentos, que actuarán en calidad de asesores.

Art. 41.—Reconocimientos Médicos.—El Servicio Médico de Empresa efectuará un reconocimiento médico general a todo el personal de la Factoría, anotando los resultados en la ficha médica de cada individuo. Este reconocimiento será anual y constará al menos de una exploración clínica, radiografía de tórax o fotoseriación y análisis de sangre y orina.

En cada caso, y a juicio del Médico de Empresa, se realizarán también exploraciones auditivas, control-visión y espirometría. Si de estos reconocimientos se dedujeran datos que aconsejen una exploración específica, el Médico de Empresa señalará el camino a seguir, encauzando al trabajador hacia los servicios asistenciales de la Seguridad Social, si se trata de una enfermedad común, o hacia los servicios asistenciales de la Mutua en caso de que se deriven de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Estos reconocimientos estarán terminados antes de finalizar la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VII

Acción Sindical

Art. 42.°—La Empresa reconocerá la existencia en la Factoría de las Secciones Sindicales de las Centrales Obreras que acrediten fehacientemente la afiliación a las mismas de un mínimo del 15% de la plantilla. Estas Secciones por tanto podrán ejercitar la acción que en el campo sindical les compete. La Empresa a petición escrita e individual de los afiliados a las citadas centrales, podrá retener el importe de las cuotas sindicales correspondientes a los mismos poniendo estas cantidades a disposición del órgano sindical competente mediante transferencia bancaria.

Las Secciones Sindicales dispondrán de un tablón de anuncios en lugar visible, donde podrán exponer y fijar sus avisos, comunicados, propaganda, etc. con las únicas limitaciones que la ley establece a estos efectos.

La Empresa reconoce la figura del Delegado sindical de aquellas centrales cuyas secciones hayan sido reconocidas con el condicionamiento del primer párrafo de este artículo. El delegado o delegados sindicales deberán ser preferentemente miembros del Comité de Empresa.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores el Comité de Empresa es el único órgano de representación de los trabajadores ante la dirección.

Art. 43.°—Funciones del Comité de Empresa.—Sin perjuicio de las atribuciones que el Estatuto de los Trabajadores otorgan al Comité de Empresa se amplían éstas a las siguientes:

a) Informar preceptivamente en los expedientes que se instruyen a los trabajadores por faltas graves y muy graves.

b) Recibir mensualmente información sobre la marcha general de la Fábrica así como de las estadísticas de horas extraordinarias realizadas por el personal, y de las liquidaciones que por baja en la plantilla pudieran producirse.

c) Participar en los tribunales de examen en las circunstancias y condiciones a que se hace referencia en el art. 8.° del presente Convenio.

d) Disponer cada uno de sus miembros de hasta 40 horas mensuales para atender las funciones propias de su cargo. El conjunto de estas horas podrá ser acumulado en uno o varios miembros del Comité.

e) Disponer personalmente de 2 años de garantía sindical a partir de la fecha de extinción de su mandato.

CLAÚSULA ADICIONAL PRIMERA

En cumplimiento de cuanto establece el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se expresa por categorías, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo:

Personal Obrero	**Pesetas**
Jefe de Equipo	1.099.979
Instrumentista 2.°. Jefe de Equipo	1.205.499
Instrumentista 3.° a relevo	1.049.731
Oficial 1.° a relevo	976.134
Oficial 1.° a jornada normal	908.048
Oficial 2.° a relevo	955.829
Oficial 2.° a jornada normal	888.843
Oficial 3.° a relevo	936.120
Oficial 3.° a jornada normal	870.204
Especialista a relevo	930.149
Especialista a jornada normal	864.555
Peón a relevo	912.776
Peón a jornada normal	848.740
Personal de cobro mensual	
Encargado y cabo de guardas	1.098.300
Pesador	1.017.815
Guarda	1.011.046
Chófer a relevo	1.070.567
Chófer a jornada normal	981.519
Ordenanza	919.703
Telefonista	925.708
Almacenero	919.703
Mujer limpieza	794.253

CLAÚSULA ADICIONAL SEGUNDA

Al objeto de aclarar el módulo de cálculo de las horas extraordinarias a que se hace referencia en el art. 27 del presente Convenio, a continuación se consigna la fórmula que habrá de ser utilizada para el mismo:

$$\text{HORAS EXTRAS} = \frac{(\text{S.B.} + \text{antg.} + \text{mando}) \times 7 + (\text{tox.} + \text{turn.} + \text{noct.}) 6 + \text{P.E.} + \text{S.E.}(*)}{52}$$

HORAS TRABAJO SEMANALES (35)

(*) Tres Pagas Extras más San Eloy.

CLAÚSULA ADICIONAL TERCERA

Los importes que por el concepto de plus de convenio figuran en el art. 24 relativos al personal de cobro mensual son los que corresponden a los agentes que trabajen a relevo. Aquellos otros cuyo trabajo sea a jornada ordinaria recibirán un complemento de 248 ptas. por mes.

CLAÚSULA ADICIONAL CUARTA

Para la jornada partida, a aquellos trabajadores que disfruten en el verano la jornada intensiva, se les aplicará el horario de 7 a 13,30 y sábados alternos.

Esta claúsula tendrá validez referida exclusivamente a la vigencia de este Convenio.

CLAÚSULA DEROGATORIA

Queda expresamente derogado en todas sus claúsulas y condiciones el Convenio Colectivo del Centro de Trabajo «Fundición de Santa Lucía» de la Sociedad Minera y Metalúrgica de Peñarroya-España, S. A. publicado en el Suplemento del Boletín Oficial de la Región de Murcia del día 5 de enero de 1984, cuya inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y remisión del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación fue acordada por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de fecha 27 de mayo de 1983.

Número 4757

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 56/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Diego Zamora, S. A. (Fábrica de Licores)» de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de Junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 9 de Julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 10 de julio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—Vicente Selma Ramos.

Acta de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de Licores).

En Cartagena, siendo las nueve horas del día veintisiete de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro, y en la Sala de Juntas de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de Licores), se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la misma, compuesta por don José García Conesa, don Juan Angel Zamora Pedreño y don Carlos Pérez Llorente, en representación de la Empresa y, en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, constituido por don José Muñoz Esteban, don Alfonso Mojica Rodríguez, don José Diego García Mercader, don Lorenzo Arenas Márquez y don Francisco Maciá Cañabate, actuando de Secretario, por acuerdo unánime adoptado en la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora, el últimamente citado, fijándose por dicha Comisión, como domicilio para notificaciones, el social de la Empresa, Avenida de Colón, n.º 146, San Antón, Cartagena. El objeto de la reunión es el de someter a aprobación y firma el texto definitivo del Convenio Colectivo de Trabajo, resultado de procedentes deliberaciones entre las partes.

Abierta la sesión, y expuesto el objeto de la misma, ambas partes negociadoras se reiteran, mútuamente, en su reconocimiento como interlocutores para la validez de la negociación, tal cual hicieron en la sesión constitutiva de la Comisión, y reiteran igualmente que, como se tiene ya acordado, los acuerdos habrán de ser unánimes en cada una de las dos representaciones.

A continuación, se dio lectura por el Secretario al texto del Convenio que por quintuplicado se acompaña, el cual es aprobado por unanimidad, firmando conmigo, el Secretario, don José García Conesa, en representación de la Empresa y don Alfonso Mojica Rodríguez en representación de los trabajadores, tal como quedó consignado en el acta de la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «DIEGO ZAMORA, S. A.» (FABRICA DE LICORES)

En Cartagena, a las nueve horas del día 27 de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro, en la Sala de Juntas de la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de Licores), se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la misma, compuesta por don José García Conesa, don Juan Angel Zamora Pedreño y don Carlos Pérez Llorente, en representación de la Empresa, y en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, constituido por don José Muñoz Esteban, don Alfonso Mojica Rodríguez, don Lorenzo Arenas Márquez, don José Diego García Mercader y don Francisco de Asís Maciá Cañabate, actuando de secretario, por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión, el último citado.

Abierta la sesión, el secretario procede a la lectura del citado convenio, resultado de precedentes deliberaciones entre las partes, para su conocimiento y aprobación, en su caso.

Terminada la lectura por el Secretario, el Convenio es aprobado por unanimidad de conformidad con el siguiente texto:

CAPITULO I
Extensión y Entrada en Vigor

Art. 1.º—El presente convenio colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones entre la Empresa «Diego Zamora, S. A.» (Fábrica de Licores), número patronal 30-13432 y su personal. Afecta, por consiguiente, a los trabajadores empleados de la misma, cualquiera que sea su función, con la sola exclusión del personal que limite su actividad a lo prevenido en el artículo 1.º, 3 C) del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980.

Art. 2.º—La duración del presente convenio será de dos años, salvo en materia de salarios y de jornada laboral, que serán objeto de negociación anual, y entrará en vigor el día 1 de Enero de 1984.

El plazo de dos años se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año si no mediase denuncia formal de alguna de las partes, que deberá formularse con tres meses de antelación, como mínimo, a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II
Absorción

Art. 3.º—Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter pudieran obligar en el futuro deberán ser absorbidas por las que el presente convenio establece, salvo el complemento de las asignaciones familiares de pago periódico que se establece.

CAPITULO III
Organización del Trabajo

Art. 4.º—La organización técnica y práctica del trabajo está atribuida exclusivamente a la Dirección de la Empresa, que respetará, desde luego, las normas y orientaciones de la legislación vigente en materia laboral.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo, así como cualesquiera métodos que se adopten para la organización y el progreso de la Empresa, no podrán perjudicar la formación de los trabajadores ni producir detrimento en la situación económica de éstos.

CAPITULO IV
Clasificación y Definición del Personal

Sección Primera
Disposiciones Generales

Art. 5.º—Las clasificaciones del personal a que se refiere el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, y son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría y especialidad, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores en relación con su capacidad, competencia y especialidad.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

A) Técnicos.
B) Administrativos.
C) Comerciales.
D) Subalternos.
E) Obreros.

Art. 6.º—El Grupo A) Técnicos comprende las siguientes categorías:

1. Jefe superior.
2. Titulado superior.
3. Jefe de departamento.
4. Titulado medio.
5. Técnico especialista.
6. Ayudante de laboratorio.

El grupo B) Administrativos comprende las siguientes categorías:
1. Jefe superior.
2. Titulado superior.
3. Jefe de departamento.
4. Titulado medio.
5. Jefe de oficina.
6. Jefe de sección.
7. Oficial primera de gestión.
8. Oficial de primera.
9. Oficial de segunda «A».
10. Oficial de segunda.
11. Auxiliar.
12. Aspirante de 16-17 años.

El grupo C) Comerciales comprende las siguientes categorías:
1. Jefe superior.
2. Titulado superior.
3. Jefe de departamento.
4. Titulado medio.
5. Jefe de servicios.
6. Promotor.
7. Agente.
8. Aspirante de 16-17 años.

El grupo D) Subalternos comprende las categorías siguientes:
1. Responsable.
2. Subalterno de primera.
3. Subalterno de segunda.
4. Auxiliar subalterno.
5. Limpiadora.
6. Botones de 16-17 años.

El grupo E) Obreros comprende las categorías siguientes:
1.° Profesionales de oficio:
a) Capataz.
b) Encargado de sección.
b1) Oficial de primera «A».
c) Oficial de primera.
d) Oficial de segunda.
e) Oficial de tercera.
f) Ayudante.
2. Oficios auxiliares:
a) Oficial técnico.
a1) Oficial de primera «A».
b) Oficial de primera.
c) Oficial de segunda.
3.° Peones.
4.° Aprendices.

Art. 7.°—Definiciones. Grupo A) Técnicos.

1.°—Jefe superior: Es el que, provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general, a todo el personal subalterno que desempeñará su función en fábrica, y dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación de la Empresa.

Debe poseer conocimientos profundos de fabricación y organización industrial y de métodos de trabajo, así como dotes de mando y relaciones humanas.

Debe, igualmente, estar capacitado para en cualquier momento, adaptar el sistema de fabricación a las necesidades de la Empresa, así como para resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, y asumirá plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.°—Titulado superior: Es el empleado que está en posesión de un título, expedido por Facultad universitaria o Escuela Superior, y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

3.°—Jefe de departamento: Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la Empresa bajo la dependencia del Jefe superior, lleva la responsabilidad directa de un departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de él dependientes.

4.°—Titulado medio: Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido, y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

5.°—Técnico especialista: Es el empleado que, con más de diez años de servicio en la profesión y en la Empresa, con mando o sin mando, con responsabilidad inherente a su cometido y con título o sin él, desempeña en la misma, en razón de su experiencia y competencia probadas, funciones altamente técnicas.

La circunstancia del tiempo de servicio, por sí sola, no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

En esta categoría se incluirán el encargado general, el encargado de laboratorio, el maestro de fabricación, el jefe de taller y el simplemente técnico especialista.

6.°—Ayudante de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, y a las órdenes de sus superiores, resuelve los análisis necesarios para el control de producción de la Empresa y responde del buen uso de los aparatos.

Grupo B) Administrativos.

1.°—Jefe superior: Es el que, provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general, a todo el personal administrativo, así como al personal subalterno que desempeña su función en oficina, y dirige toda la parte administrativa de la Empresa.

Debe poseer profundos conocimientos de organización, administración de métodos de trabajo, de contabilidad superior, de análisis y de previsiones económicas y financieras, así como dotes de mando y relaciones humanas.

Debe igualmente, estar capacitado para, en cualquier momento, adaptar el sistema de administración a las necesidades de la Empresa, así como para resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por la delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de sus gestiones, y asumirá plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.°—Titulado superior: Es el empleado que está en posesión de un título, expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior, y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

3.°—Jefe de departamento: Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la Empresa bajo la dependencia del Jefe superior, lleva la responsabilidad directa de su departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de él dependientes.

4.°—Titulado medio: Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

5.°—Jefe de oficina: Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las directrices de quien orienta la marcha administrativa de la Empresa, dirige, realiza, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a diez y entre los que, necesariamente deberá figurar, al menos, un oficial de primera.

6.°—Jefe de sección: Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las orientaciones de sus superiores, tiene a su cargo una sección administrativa y dirige, realiza, distribuye y controla el trabajo de los administrativos que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a cinco.

7.°—Oficial primera de gestión: Es el oficial de primera que, con un mínimo de diez años de servicio en la Empresa, con personal a sus órdenes o sin él, y estando adjunto a Dirección o Jefatura, como principal cometido ejecuta, por delegación expresa de sus superiores, funciones especializadas de gestión con total dominio, perfección y eficacia.

Se considerarán funciones especializadas de gestión las funciones comerciales de compras, ventas y exportaciones.

La circunstancia de tiempo de servicio, por sí sola, no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

8.°—Oficial de primera: Es el empleado que, con personal a sus órdenes o sin él y con total dominio de su función, la practica y aplica con tal grado de perfección y eficacia que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales de la misma, sino aquellos que suponen especial empeño y responsabilidad.

Dentro de esta categoría se incluirán: el cajero sin firma ni fianza, los contables principales que establezcan balances, los responsables de la gestión administrativa de compras, ventas y clientes, los responsables de mecanización con conocimientos de programas aplicables y competencia para interpretar y corregir, en su caso, los procesos de los mismos, y los empleados que realicen trabajos similares.

9.°—Oficial de segunda «A»: Se encuadrarán en esta categoría aquellos oficiales de segunda que llevando una antigüedad mínima de diez años en dicha categoría, realiza sus tareas con tal grado de perfección y eficacia, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales de la misma, sino algunos otros de especial empeño y responsabilidad.

10.°—Oficial de segunda: Es el empleado que, sin poseer la especialidad exigida al oficial de primera y con iniciativa y responsabilidad restringidas a su cometido, ejecuta con suficiente perfección y eficacia algunos de los siguientes trabajos: redacción de facturas con cálculo, correspondencia sin iniciativa propia, organización de archivos y ficheros, funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripciones en libros oficiales, taquimecanografía u otros similares.

Dentro de esta categoría se incluirán los operarios de máquinas de contabilidad cuya función consiste en la mera ejecución de los programas.

11.°—Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, realiza operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas.

Se integrarán en esta categoría los mecanógrafos y los auxiliares de contabilidad que realicen funciones de mera transcripción de apuntes en cuentas corrientes sin interés, en registros auxiliares u operaciones con máquinas de cálculo.

12.°—Aspirantes de 16-17 años: Es el mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que ingresa en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de las mismas.

Grupo C) Comerciales o Mercantiles.

1.°—Jefe superior: Es el provisto de poder restringido a su función, tiene a sus órdenes uno o varios jefes de departamento y, en general, a todo el personal comercial de la Empresa, y dirige toda la organización mercantil de la misma.

Debe poseer altos conocimientos sobre organización comercial prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas.

Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

2.°—Titulado superior: Es el empleado que está en posesión de un título expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

3.°—Jefe de departamento: Es el empleado que, al tiempo que cumple los objetivos generales de la Empresa bajo la dependencia del Jefe superior, lleva la responsabilidad de un departamento y está encargado de imprimirle unidad. Debe poseer un conocimiento completo de todos los servicios de él dependientes.

4.°—Titulado medio: Es el empleado que está en posesión de un título de grado medio, expedido por Centro Oficial o reconocido, y ejerce en la Empresa funciones propias de su título.

5.°—Jefe de servicio o zona: Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función y siguiendo las directrices de quien orienta la marcha de la Empresa dirige, realiza, distribuye, coordina y controla el trabajo de los empleados mercantiles que de él dependen, cuyo número no podrá ser inferior a diez y entre los que, necesariamente deberá figurar, al menos, un promotor.

6.°—Promotor: Es el empleado que, siguiendo las instrucciones de sus superiores, efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indican con objeto de promover ventas, controlar la gestión administrativo-comercial inherente a las misiones realizadas por los agentes que de él dependen, gestionar cobros de operaciones morosas y realizar cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la Empresa.

7.°—Agente: Es el empleado que, con residencia habitual convenida con la Empresa, para la que debe trabajar con carácter exclusivo, efectúa con carácter permanente visitas a clientes efectivos o posibles, con objeto de obtener pedidos o realizar gestiones comerciales, con la obligación de pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. Debe colaborar en la preparación de ficheros y demás trabajos relacionados con su cometido, y tener informada a la Empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, las cuales procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

La Empresa puede fijarle unos cupos de ventas mínimas, sea en cifras de venta o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

8.°—Aspirante de 16-17 años: Es el mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que ingresa en la Empresa para iniciarse en las labores administrativo-comerciales propias de la misma.

Grupo D) Subalternos.

1.°—Responsable: Es el trabajador que, gozando de la confianza de la Empresa, con responsabilidad restringida a su cometido, y teniendo o no subalternos a su cargo, asigna, ordena y vigila, en su caso, el trabajo de éstos, y realiza todas las funciones de este grupo que la Empresa le señale, practicando su función con perfección y eficacia.

2.°—Subalterno de primera: Es el trabajador que, con más de diez años de servicio en la Empresa, ejecuta los trabajos de carácter subalterno que se le ordenan con la suficiente corrección y eficacia, pudiendo tener a sus órdenes a algún o algunos subalternos de segunda.

En esta categoría se incluirán el almacenero, que es el encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada; el conserje, que es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y limpiadoras, cuida de la distribución del trabajo de éstos, así como de la policía de las distintas dependencias, y el cobrador, que es quien con iniciativa y responsabilidad restringida a su cometido, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia al cajero en operaciones elementales o puramente mecánicas.

3.°—Subalternos de segunda: Es el trabajador subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, desempeña en la Empresa un cometido específico, tal como es el de portero, cuya función consistirá en el cuidado de los accesos al centro de trabajo y en la custodia y control de horario de entrada y salida del personal y el telefonista-recepcionista, cuya función consistirá en el cuidado y servicio de la central telefónica instalada en la Empresa, así como el control de entrada de visitas, anotación y comunicación del objeto de las mismas, etc.

4.°—Auxiliar subalterno: Es el trabajador subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, ejecuta los encargos y recados que se le encomiendan, tales como fotocopias de documentos, entrega de correspondencia y funciones análogas, y todos los encargos que dentro del centro de trabajo coadyuvan a la labor de los demás empleados o el trabajador subalterno que, de día o de noche, realiza las funciones de vigilante en el centro de trabajo.

5.°—Botones: Es el trabajador subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar servicios de manipulación de correspondencia, así como tareas de recados o atención.

6.°—Mujeres de limpieza: Son las trabajadoras que se ocupan del aseo de las dependencias de la Empresa.

Grupo E) Obreros.

1.°—Profesionales de oficio:

a) Capataz de fábrica: Es el encargado que con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora y fabrica la Empresa y, a las órdenes de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de bodegas, fábrica o departamento a él encomendados, distribuye las labores del personal obrero y señala a los encargados de sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Se han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre mezclas, conservación, etc., así como transmitirlas al personal a sus órdenes.

b) Encargado de sección: Es el trabajador que, con iniciativa, dotes de mando y suficientes conocimientos técnicos para la programación y ejecución del trabajo, tiene a su cargo un grupo de obreros no inferior a diez, a los que ordena y vigila y con los que realiza en la fábrica todos los trabajos que le ordenan, y asume responsabilidades restringidas a su grupo.

b1) Oficial de primera «A»: Es el trabajador que, además del dominio, práctica y aplicación del oficio en las condiciones que se exigen al oficial de primera definido en el apartado siguiente, posee conocimientos técnicos específicos que sobrepasan el nivel normal del oficial primera, o estando en posesión de los conocimientos generales de la industria, y sin perjuicio de su subordinación al encargado, tiene mando sobre un número de trabajadores no inferior a cinco, en las misiones que se le asignen.

c) Oficial de primera: Es el trabajador que, con total dominio de alguno de los oficios propios o específicos de la industria, sólo o con ayuda de auxiliares, lo practica y aplica con total grado de perfección y rendimiento, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) Oficial de segunda: Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida al oficial de primera, sólo o con ayuda de auxiliares, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio de los propios o específicos de la industria con suficiente perfección y rendimiento, pudiendo tener alguna máquina a su cargo.

Tener máquina a cargo implica la regulación de la misma en orden a su óptimo rendimiento, así como la responsabilidad en la calidad del producto acabado. A estos efectos, al oficial de segunda que tiene máquina a su cargo le corresponde regular la entrada a la misma de las materias adecuadas, controlar temperatura, variar velocidades, en su caso, realizar los ajustes necesarios y engrasarla y mantenerla debidamente.

e) Oficial de tercera: Es el trabajador que, tras el aprendizaje correspondiente, o procedente de la categoría de ayudante, se dedica a las labores complementarias de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado y acabado, tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento, pudiendo llevar el control de algunas máquinas.

Llevar el control de alguna máquina implica la obligación de vigilar su correcto funcionamiento y la buena salida del producto, así como de aprovisionarla de las materias adecuadas y realizar la limpieza que la máquina requiera.

f) Ayudante: Es el trabajador dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, aunque no constituyen propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida y una especialidad y atención que implica una capacidad superior a la de los peones, ayudan a los oficiales y colaboran con ellos y están capacitados para suplirlos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

g) Aprendiz: Es el trabajador de dieciséis a diecisiete años ligado con la Empresa por un contrato de formación en el trabajo.

2.°—Oficios auxiliares:

a) Oficial técnico: Es el trabajador que, con más de diez años de servicio en la profesión y en la Empresa y poseyendo conocimientos altamente cualificados, desarrolla su trabajo con perfección y eficacia y podría, por experiencia o competencia probadas, suplir a los técnicos en ausencia o enfermedades.

La circunstancia del tiempo de servicio, por sí sola, no otorga derecho al reconocimiento de esta categoría.

a1) Oficial de primera «A»: Es el trabajador que, además de la práctica y aplicación del oficio en las condiciones que se exigen al oficial de primera definido en el apartado siguiente, posee conocimientos técnicos específicos que sobrepasan el nivel normal del oficial de primera o, estando en posesión de los conocimientos generales del oficio, y sin perjuicio de su subordinación al oficial técnico, tiene mando sobre un número de trabajadores no inferior a cinco, en las misiones concretas que se le asignen.

b) Oficial de primera: Es el trabajador que, sólo o auxiliado por otros, practica y aplica un oficio clásico con tal perfección que no sólo lleva a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial de segunda: Es el que ejecuta los trabajos correspondientes a determinado oficio clásico con la suficiente corrección y eficacia.

3.°—Peones: Son los trabajadores mayores de dieciocho años que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria especial.

SECCION SEGUNDA
Clasificación del Personal según su Permanencia

Art. 8.°—El personal sujeto a este convenio se clasificará según su permanencia, de la siguiente forma:

1.—Personal fijo de plantilla: Es el que presta sus servicios en la Empresa de modo permanente, una vez superado el periodo de prueba que, para cada grupo profesional se señala en el artículo 10.

2.—Personal eventual: Es el que se contrata cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas, el exceso de pedidos o razones de temporada lo exige.

El porcentaje del personal eventual que puede ser contratado, en las correspondientes secciones de producción y de envoltura y envasado, no superará el 25% del total de la plantilla de fijos.

El personal eventual será contratado por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses, y deberá expresarse en su contrato la causa determinante de su duración.

El personal eventual cesa sin derecho a indemnización.

3.—Personal interino: Es el que sustituye a trabajadores de carácter fijo durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente, servicio militar o excedencia voluntaria, y cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Los contratos de trabajo del personal especificado en los números 2 y 3 se formalizarán por escrito cuando su duración sea superior a quince días laborales con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo entregarse al trabajador una copia del contrato y notificarse su terminación con quince días de antelación.

En el contrato del personal a que se refiere el número 3 deberán constar, necesariamente, el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y si el trabajador sustituido no se reintegrase a su puesto de trabajo en el plazo que corresponda, la Empresa podrá prescindir del trabajador interino en el momento que correspondería al término de la reserva del puesto

CAPITULO V
Ingresos y Periodos de Prueba

Art. 9.°—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará siempre a las normas legales de carácter general y a las especiales, pudiendo la Empresa someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas

Cada trabajador de nuevo ingreso precisará someterse previamente a los reconocimientos médicos oportunos o aportar certificado médico.

Art. 10 °—La admisión del personal fijo se considerará provisional durante un periodo de prueba, que variará según la índole de la labor a que sea destinado y que, en ningún caso, podrá exceder del señalado en la siguiente escala.

a) TECNICOS
1. Titulados: seis meses.
2 No titulados: tres meses

b) ADMINISTRATIVOS
1. Titulados: seis meses.
2. No titulados: tres meses.

c) COMERCIALES
1. Titulados. seis meses.
2. No titulados. tres meses.
3 Subalternos· tres meses.

d) OBREROS
1 Cualificados. tres meses.
2 Peones: quince días laborales.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa pueden desistir de la prueba y resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización

El período de prueba se computará a efectos de antigüedad. Se exceptuará del periodo de prueba al personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de fijo.

CAPITULO VI
Promoción del Personal

Art. 11.°—Para la progresión y promoción del personal en la ocupación de los distintos puestos de trabajo se tendrá en cuenta, fundamentalmente, la capacidad y el comportamiento y, en caso de igualdad en la puntuación, se proveerá la plaza con el más antiguo de los que hayan solicitado la vacante.

De esta norma general quedan exceptuados aquellos puestos de confianza o de mando sobre otras personas, cuya provisión se realizará por libre designación de la Empresa

Art. 12.°—El personal fijo de la plantilla al servicio de la Empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes que se produzcan en cualquier de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de la Empresa, de acuerdo con las siguientes normas

Primera – El personal técnico, titulado o no, será en todo caso de libre designación de la Empresa, si bien ésta procurará, siempre que haya de designar personal de este grupo, promocionar al personal de la misma procedente de los grupos de profesionales de oficio o de oficios auxiliares.

Segunda.—Del personal administrativo, serán de libre elección de la Empresa el jefe superior, el jefe de departamento, el jefe de oficina, los titulados y los oficiales de primera que hayan de ejercer las funciones de cajero y de contable principal. Las restantes vacantes del personal administrativo serán provistas mediante concurso-oposición entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

En igualdad de resultados será nombrado el de mayor antiguedad. En caso de que el concurso-oposición para la categoría inmediata inferior quedara desierto, la Empresa acudiría a las categorías inferiores sucesivamente siguientes, hasta agotar las posibilidades Si aún así el puesto no pudiera ser cubierto, quedaría a libre designación de la Empresa

A la categoría de auxiliar administrativo se ascenderá al terminar el periodo de aspirantazgo, previa prueba de aptitud.

Tercera —El personal comercial, titulado o no, será, en todo caso, de libre designación de la Empresa.

Cuarta.—Las vacantes del personal subalterno se proveerán entre el personal de la Empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no pueden desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal por dicha causa.

De no existir personal en esta situación, la Empresa podrá cubrir las vacantes con trabajadores a ella pertenecientes que lo soliciten, o con personal ajeno a la misma.

Quinta.—Las vacantes en el grupo de personal obrero se cubrirán siguiendo el procedimiento que se expone a continuación.

1) Profesionales de oficio. Los puestos de capataz y de encargados de sección serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Los puestos de oficiales de primera y oficiales de segunda que se produzcan por vacante o por nueva creación serán cubiertos, respectivamente, entre oficiales de segunda o tercera mediante la adecuada prueba de aptitud, dando preferencia al más antiguo en igualdad de resultado de la prueba. Las vacantes de oficial de tercera se cubrirán con los aprendices al término de su aprendizaje, previa superación de prueba de aptitud y, en su defecto, por los ayudantes capacitados para desempeñar el puesto y que superen las correspondientes pruebas de aptitud. Los puestos vacantes de ayudantes no cubiertos por aprendices por inexistencia de éstos se cubrirán, previa prueba de aptitud, por peones que no hayan sido sancionados por faltas graves o muy graves. Los aprendices, terminado el periodo de aprendizaje, pasarán a ser clasificados como oficiales de tercera, previo examen de aptitud si hubiera vacante y, en caso contrario, serán clasificados como ayudantes.

2) Oficios auxiliares: El puesto de oficial técnico se cubrirá por libre designación de la Empresa, y las vacantes de oficial de primera, por oficial de segunda mediante prueba de aptitud, dando preferencia al más antiguo en igualdad de resultados de la prueba, y las de oficial segunda mediante prueba de aptitud libre a la que puede concurrir personal en la Empresa, dando preferencia a este último en igualdad de resultados de la prueba

Art 13 °—Las reclamaciones que en materia de clasificación profesional formule el personal, deberán conocerse, con carácter previo, por el Comité de Empresa, a cuyo efecto habrán de interponerse ante el mismo en el plazo de diez días a partir del momento que la resolución de la Empresa hubiese sido comunicada, y de no mostrarse el trabajador conforme con el dictamen del Comité de Empresa se elevará la reclamación, en unión del testimonio del acta de la reunión en que se hubiera discutido el asunto, a la Autoridad Laboral competente, para resolución

Art. 14 °—Las pruebas de aptitud, examen de capacidad, concurso de ingresos y ascensos serán juzgadas por un tribunal constituido por el jefe de Empresa o por persona en quien delegue, como presidente, y por cuatro vocales de igual o superior categoría de la vacante o del puesto de nueva creación que haya de proveerse, de los cuales dos serán designados libremente por la Empresa y otros dos por el Comité de Empresa

CAPITULO VII
Ceses y Despidos

Art 15 °—El personal que se proponga cesar al servicio de la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta, que acusará recibo en igual forma

La comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en que haya de dejarse de prestar los servicios

El personal técnico, administrativo y comercial, con dos meses

El personal subalterno y obrero, con quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación por el trabajador, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso

Art. 16.°—El despido y el cese del personal fijo, salvo lo prevenido en el artículo anterior y el del personal eventual e interino, se ajustará a las disposiciones legales laborales sustantivas y objetivas que regulan la materia.

CAPITULO VIII
Plantillas y Escalafones

Art 17.°—La Empresa confeccionará, al menos cada dos años, la plantilla técnica ideal comprensiva de las necesidades reales de personal. Dicha plantilla será remitida a la Delegacion de Trabajo, a efecto de estadística y registro

La plantilla consistirá en la relación numérica de las categorías y grupos necesarios con arreglo a las clasificaciones de este convenio

La Empresa podrá modificar su plantilla sin más requisitos que los exigidos por las disposiciones vigentes sobre la materia, y podrá amortizar las vacantes que se produzcan a efectos de acomodar la plantilla a las necesidades reales de personal, sometiéndose para ello a dichas disposiciones.

Con independencia de lo establecido en párrafos anteriores, la Empresa revisará, una vez al año, las distintas categorías de su plantilla en orden a la promoción adecuada de su personal y para evitar, dentro de lo posible, cualquier desajuste en el desempeño de los puestos de trabajo

Art. 18 °—La Empresa formará el escalafón del personal, con separación de los grupos que en ella se integran, teniendo en cuenta la fecha de ingreso en la misma. El escalafón se hará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y grupo.

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, y quien se considere perjudicado, podrá reclamar ante la misma. Si la Empresa denegara su petición, podrá el trabajador acudir en los plazos y formas legales ante los Organismos Laborales correspondientes. La rectificación del escalafón se efectuará cada dos años.

Art. 19 °—El escalafón consistirá en la relación nominal de los trabajadores fijos que componen la plantilla, ordenados por categorías, con sus circunstancias personales y antigüedad en la Empresa y en la categoría.

CAPITULO IX
Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Art 20.°—Debido a las características de la Empresa, cuya producción y venta oscila grandemente durante las diferentes épocas del año, la distribución de los puestos de trabajo en cada sección está sujeta a grandes variaciones, por lo que todo el personal distribuido en las diferentes secciones puede, en cualquier momento, ejecutar cualquier trabajo que le sea encomendado, aunque sea de categoría inferior, si bien se le considerará para todos los efectos su categoría y remuneración.

Siempre que, por cualquier causa de fuerza mayor, hubiera de suspender su trabajo específico los trabajadores, se les podrá asignar otro que pueda desempeñar no obstante la causa de interrupción del propio trabajo.

Art. 21.°—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede 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, puede 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

Art. 22.°—Si el cambio de destino mencionado en el párrafo anterior hubiera sido solicitado por el trabajador, se asignará a éste el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado. No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador el efectuar accidentalmente trabajos de categoría inferior, relacionados con su función; entre otros quedan comprendidos trabajos tales como la limpieza de máquinas, de aparatos, herramientas o similares, de cuya custodia, buen uso, estado y conservación se procurará muy especialmente

CAPITULO X
Contrato de Formación en el Trabajo

Art 23 °—La Empresa podrá admitir aprendices de los oficios propios de su industria en la proporción maxima de un 20% del número de profesionales respectivos

El aprendizaje durará dos años La edad mínima de ingreso en aprendizaje será las que señalan las disposiciones legales.

CAPITULO XI
Retribuciones

Art. 24 °—Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y estará referida a la jornada completa y normal, por lo que el personal que trabaje por horas percibirá la retribución proporcional a la jornada que realice.

Art 25.°—Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salario firmado por el trabajador, quien tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Art. 26.°—El pago de las retribuciones se hará, normalmente, el último dia laborable del mes a que corresponden, dentro de la jornada laboral.

Art. 27 °—El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el establecido en cada momento para cada categoría profesional, en virtud del convenio colectivo de trabajo, siendo para el presente el que se recoge como tal en la tabla de salarios anexa

Art 28 °—Complemento Personal de Antigüedad.—1) Sin perjuicio de los derechos adquiridos o de los que se encontraran en trance de adquisición el dia 15 de Marzo de 1980 y sólo en cuanto al tramo temporal correspondiente, los trabajadores fijos que figuran en la plantilla de la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio, percibirán como premio de antigüedad unos incrementos sobre su salario base no superiores a.

A los cinco años, el 10%.
A los diez años, el 15%
A los quince años, el 25%.
A los veinte años, el 50%
A los veinticinco años, el 60%.

El cálculo del complemento de antiguedad se realizará sobre el último salario base percibido por el trabajador

2) Tratándose lo convenido en el punto 1) del presente artículo de una fórmula de transición con respecto al sistema anterior, y aplicable, por tanto, sólo a los actuales trabajadores de la Empresa, los trabajadores que ingresen en la misma con el carácter de fijos, con posterioridad al primero de Mayo de 1982, percibirán como premio de antigüedad unos incrementos sobre su salario base no superiores a:

A los cinco años, el 10%.
A los quince años, el 25%.
A los veinte años, el 40%.
A los veintiocho años, el 60%.

Art. 29.°—Complemento Personal de Idiomas.—Los trabajadores que estando en posesión de uno o varios idiomas extranjeros y que por ser de utilidad para la Empresa los practique en los servicios prestados a la misma, percibirán un complemento del 5% del salario base de su categoría. Este complemento sólo se percibirá por aquellos trabajadores que ostenten la categoría de técnico especialista o asimilado u otra categoría inferior.

Art. 30.°—Complementos de Puestos de Trabajo. 1) Actividades Penosas, Tóxicas o Peligrosas.—El personal dedicado permanentemente a actividades penosas, tóxicas o peligrosas percibirá sobre su retribución normal un 25% del salario base, complemento éste que se reducirá a su mitad si dichos trabajos se realizaran durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Careciendo la Empresa en el actual momento de actividades que pueden declararse como tales, su clasificación deberá ir precedida, en su caso, de la oportuna resolución de la Autoridad Laboral.

2) Trabajo nocturno. El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría o de la superior que transitoriamente tuviera asignada. Tal complemento sólo se percibirá por el total de la jornada cuando las horas trabajadas en el periodo nocturno excedan de cuatro, ya que si no se llegase a ese número se percibirá el complemento sobre las horas trabajadas.

Se exceptúan de este complemento aquellos trabajos que por su propia índole han de realizarse normalmente de noche, tales como los de guardería, vigilancia, etc.

3) Trabajo a turno: El personal que por necesidades de la Empresa realice su jornada de trabajo en regimen de turnos rotativos, percibirá por este concepto un complemento del 5% del salario base de su categoría

4) Quebranto de moneda. Los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o de cobro percibiran, en concepto de quebranto de moneda, un complemento consistente en el 5% del salario base de su categoría.

Art. 31.°—Complemento por Cantidad de Trabajo. 1) Puntualidad y Asistencia.—Con independencia de las sanciones que puedan imponerse por cada falta de puntualidad se perderá la mitad del complemento correspondiente a una jornada, y por cada día de falta al trabajo se perderá el complemento correspondiente a una jornada.

Si las faltas al trabajo fueran injustificadas, por cada día o fracción de día de falta se perderá el complemento correspondiente a cinco jornadas. No obstante, los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente percibirán este complemento

2) Horas extraordinarias Las horas extraordinarias, que en todo caso se realizarán con los limites y de acuerdo con el procedimiento que la legislatura vigente establece, se abonarán con el 75% de recargo y las trabajadas en domingos y festivos con el 100%

Art. 32.°—Complemento de Vencimiemo Periódico Superior al Mes. 1) Complemento de Verano y Navidad.— Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de sus salarios base más antigüedad, que se harán efectivas en Verano y Navidad, en las fechas que decidan de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa.

El personal que hubiera ingresado o cesado durante el año, sea fijo, eventual o interino, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en el correspondiente semestre, debiendo computarse la fracción del mes como unidad completa.

2) Complemento de participación en beneficios: Con el carácter de participación en beneficios, la Empresa abonará a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, cuyo pago se fraccionará en dos partes de quince días cada una, la primera se abonará en el mes de Marzo y la segunda en Septiembre, en las fechas que decidan de común acuerdo, la Empresa y el Comité de Empresa. Esta gratificación la percibirá el personal que hubiera ingresado o cesado durante el año, sea fijo, eventual o interino, en proporción al tiempo trabajado en el correspondiente semestre, debiendo computarse la fracción del mes como unidad completa.

CAPITULO XII
Plus de Economato

Art. 33.°—El plus de economato se incrementará en la cuantía que para cada categoría profesional se determine en la tabla de salarios anexa al presente convenio.

CAPITULO XIII
Festividad Gremial

Art. 34.°—La Empresa abonará a cada uno de sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, 5.000 Pts., en concepto de festividad de Nuestra Señora de las Viñas.

CAPITULO XIV
Complementos de las Asignaciones Familiares de Pago Periódico

Art. 35.°—Con independencia de las asignaciones familiares de pago periódico que perciban los trabajadores que tengan reconocido el derecho por el Instituto Nacional de Previsión, la Empresa garantizará, en concepto de mejora voluntaria directa autorizada por el artículo 11.2 de la Orden Ministerial de 28 de Septiembre de 1966, y mediante el abono del complemento correspondiente, la percepción de 1.250 Pts., por cada uno de los puntos que le serían atribuibles con arreglo al antiguo régimen de plus familiar, teniendo en cuenta que, a los efectos de este complemento, cada hijo que exceda de cuatro dará derecho a dos puntos más.

CAPITULO XV
Jornada, Horario, Descanso Diario y Semanal y Vacaciones

Art. 36.°—Jornada.—El número de horas normales de trabajo para el presente año se establece en 1.827. La jornada diaria no podrá exceder de nueve horas, y se distribuirá de forma que el sábado quede totalmente libre. Cuando lo exijan las necesidades de la Empresa, ésta podrá implantar el sistema de turnos continuados, informado el Comité de Empresa como trámite previo a la solicitud de autorización, que corresponde a la Delegación de Trabajo.

Quedan excluidos del régimen de jornada legal los porteros que disfruten en el centro de trabajo de casa-habitación, así como los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el caso del párrafo anterior, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos (72) horas a la semana, con el abono a prorrata de su jornal diario de las que excedan de la jornada normal.

En cuanto a la jornada continuada, en su caso, la Empresa y el Comité de Empresa, de mutuo acuerdo, fijarán la fecha de inicio y terminación, así como el sistema de recuperación de las horas no trabajadas con motivo del establecimiento de tal jornada continuada.

Art. 37.°—Horario.—La fijación del horario de trabajo será facultad de la Empresa, oído el Comité de Empresa, previa autorización de la Autoridad Laboral.

Art. 38.°—Descansos.—Los descansos diario, dominical y, en su caso, semanal, se ajustarán a lo establecido por las disposiciones laborales generales vigentes.

Art. 39.°—Vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los cuales se disfrutarán 28 ininterrumpidamente, y los otros dos se aplicarán a recuperaciones motivadas por la práctica de la jornada continuada de verano. El personal que no lleve trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho, disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

CAPITULO XVI
Dietas, Licencias y Excedencias

Art. 40.°—Dietas.—En compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que origina a los trabajadores la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo, percibirán, con independencia de su retribución habitual, unas dietas que se regirán por las normas que a continuación se establecen:

1.°—Si, por necesidad del servicio, algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad de su centro de trabajo, la Empresa abonará una dieta del 75% de su salario base cuando efectúe una comida fuera del domicilio, y del 150% cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad. En ningún caso podrá ser inferior la media [illegible] 750 Pts., ni la dieta entera a 2.250 Pts.

2.°—Si su jornada de desplazamiento comienza 2 horas antes que la jornada normal del centro de trabajo, percibirá por dieta de desayuno el 10% de su salario base, y si su regreso se efectúa después de las 22 horas devengará por concepto de cena la dieta del 75% del mencionado salario.

Art. 41.°—Gastos de Locomoción.—Si la Empresa pone un vehículo a disposición del trabajador, no tendrá éste derecho a percibir cantidad alguna por tal concepto. Si el trabajador utiliza vehículo propio, la Empresa le compensará a razón de 14'50 pesetas por kilómetro. Si el trabajador utiliza medios normales de transporte, la Empresa le abonará, previa justificación, el importe correspondiente.

Art. 42.°—Licencias.—La Empresa concederá a los trabajadores permisos retribuidos con el salario real que perciban, cuando con la posible antelación lo soliciten por alguno de los motivos siguientes y con la duración que se indica.

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y alumbramiento de la esposa: 2 días naturales. Enfermedad grave de hermanos y hermanos políticos: un día.

c) Intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres o padres políticos: 2 días naturales. En el caso de hermanos y hermanos políticos: un día.

d) Muerte del cónyuge, descendientes, ascendientes, padres políticos o hermanos: dos días naturales. En el caso de parientes de segundo grado de consanguinidad: tres horas.

e) Primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, cuando se celebren en día laborable: un día. Por matrimonio de padre o madre en segundas o sucesivas nupcias, cuando se celebre en día laborable: un día.

f) Por traslado del domicilio habitual: un día.

g) Cumplimiento de un deber de carácter publico o sindical impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario, siempre que no se trate de desempeño de cargo.

h) En caso de consulta médica, el productor para él mismo, dispondrá de dos horas mensuales, no acumulativas y hasta un maximo de CUATRO veces al año.

La consulta habrá de ser suficientemente justificada.

Los motivos habrán de justificarse ante la Empresa. La duración de los permisos a que se refieren los apartados b), c), y d) se ampliarán a cuatro días cuando el trabajador, con tales motivos, necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa hasta un máximo de treinta días de permiso sin retribución al año en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siempre que se justifique su necesidad.

Art. 43.°—Excedencias.—La excedencia será de dos clases: voluntaria o forzosa. Durante estas situaciones no se devengará retribución alguna a cargo de la Empresa.

a) Excedencia voluntaria: Se concederá por un periodo no menor de dos años y no mayor de cinco a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que cuenten con un año de antigüedad en la Empresa. El plazo de excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad, y el trabajador excedente conservará sólo un derecho precedente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse por cuenta ajena a las mismas actividades ejercidas por la Empresa. Los trabajadores casados podrán quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no superior a tres años.

b) Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El ejercicio de cargos sindicales que haga igualmente imposible la asistencia al trabajo. Esta excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antiguedad.

El reingreso del trabajador forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y, en caso de no efectuarlo en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

CAPITULO XVII
Servicio Militar, Enfermedad y Accidente

Art. 44.°—Servicio Militar.—Los trabajadores que se incorporen al servicio militar, con carácter forzoso o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo de duración de dicho servicio y treinta días naturales más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga un permiso temporal, sólo en el caso de que éste sea superior a un mes y que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 45.°—Enfermedad.—La primera vez que, dentro de cada año, caiga enfermo un trabajador y lo justifique debidamente, la Empresa le abonará el 50% de su retribución, excluidos los pluses de puntualidad y asistencia y locomoción, hasta los tres primeros días de enfermedad; beneficio que sólo se disfrutará esa primera vez y aunque la enfermedad no haya alcanzado el plazo máximo de tres días que se establece para dicho beneficio.

Lo establecido en el párrafo anterior no es aplicable a la enfermedad que lleve consigo la hospitalización del trabajador, en cuyo caso la Empresa le abonará el 100% de su retribución, excluidos los pluses de puntualidad y asistencia y de locomoción.

Al personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o por accidente no laboral, se le reservará el puesto de trabajo y tendrá derecho a percibir desde el cuarto al vigésimo día de baja, ambos inclusive, con independencia de la prestación económica de la Seguridad Social, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquélla, alcance el 85% de su retribución, excluyendo las primas de puntualidad y asistencia y de locomoción; complemento que a partir del día vigésimo primero de incapacidad laboral transitoria será el necesario para alcanzar el 100% de su retribución, excluidos los pluses mencionados.

La Empresa podrá comprobar en todo momento por medio de facultativos, la realidad de la enfermedad.

Art. 46.°—Accidente de Trabajo.—Al personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, se le reservará el puesto de trabajo y tendrá derecho a percibir, con independencia de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquélla, alcance la totalidad de la retribución que percibía en el momento de accidentarse, incluyendo las primas de puntualidad y asistencia y de locomoción.

La Empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.

CAPITULO XVIII
Recompensas, Faltas y Sanciones

Art. 47.°—Recompensas.—La Empresa premiará la buena conducta, la fidelidad y las cualidades sobresalientes de su personal para que le sirva de estímulo y se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

Se premiarán los actos heróicos, los meritorios, el espíritu de servicio, el espíritu de fidelidad y el afán de superación profesional.

Art. 48.°—Los premios, que se determinarán por la Empresa según las circunstancias y la naturaleza del caso, serán los siguientes:

—Recompensas en metálico o en especie.

—Diplomas honoríficos.

—Cartas laudatorias.

A las concesiones de recompensas se les dará la publicidad y solemnidad posibles para satisfacción de los interesados y estímulo del personal.

Los premios se harán constar en los expedientes personales y serán computados para ascensos y cambios de categoría.

Art. 49.°—Faltas.—Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Art. 50.°—Se considerarán faltas leves.—Faltar un día o medio al trabajo sin permiso ni causa que lo justifique y sin previo aviso, que sólo se entenderá hecho cuando se realice, por cualquier medio, hasta dos horas después del comienzo de la jornada; las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, salvo el caso en que la falta de puntualidad, por la especial función del trabajador que la cometa, produzca grave perjuicio a la Empresa; negarse a firmar el recibí de las notificaciones escritas de la Empresa, cuando ésta lo requiera, o a firmar como testigo de que el notificado se niega a firmar; la infracción de normas o costumbres interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o la conservación de máquinas, útiles o herramientas cuando revista escasa importancia; la infracción de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando revistan poca entidad; la ligera irrespetuosidad o las críticas y discusiones con los compañeros de trabajo, cuando sean intrascendentes y cualesquiera otras de naturaleza análoga o que afecten a la moralidad, decencia y compostura exigidas por los usos sociales para una normal convivencia.

Art. 51.°—Se Consideran Faltas Graves.—Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes; faltar a la puntualidad en la asistencia al trabajo cuatro veces en el periodo de un mes, cinco en dos meses, de seis a nueve veces tres meses o diez en un año; faltar a la puntualidad tres veces en el periodo de un mes cuando, por la especial función del trabajador que la cometa, se produzca grave perjuicio a la Empresa; la reincidencia o reiteración en falta leve en el periodo de seis meses; la infracción de las normas o de usos industriales interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o al cuidado de máquinas, útiles o herramientas cuando de ellas se derive perturbación o trastorno grave para el servicio, daño para la Empresa o accidente de trabajo; el incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; la desobediencia a los mandos de la Empresa, las discusiones con compañeros y la irrespetuosidad cuando se produzcan con publicidad o con notorio escándalo; la embriaguez no habitual en el trabajo; la ofensa de palabra u obra a compañeros o subordinados; realizar propaganda política o de cualquier tipo por cualquier medio, dentro de los locales de la Empresa, y cualesquiera otras de análoga naturaleza o que atente contra la moral o las buenas costumbres de forma grave.

Art. 52.°—Se Considerarán Faltas Muy Graves.—Faltar seis días al trabajo, sin causa que lo justifique, durante un periodo de cuatro meses; faltar a la puntualidad en la asistencia al trabajo más de diez veces en el periodo de seis meses o quince veces durante un año; la reincidencia o reiteración en falta grave en el periodo de dieciocho meses; el abandono de puesto de trabajo, aunque sea durante breve tiempo, si de él se deriva accidente de un compañero o muy grave daño o perjuicio para la Empresa; la infracción de normas o de usos industriales interiores que afecten al orden, a la organización administrativa, a la ejecución del trabajo o al cuidado de máquinas, útiles o herramientas cuando de ella se derive perturbación o transtorno para el servicio, daño para la Empresa o accidente de trabajo de carácter muy grave; el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando produzca consecuencias muy graves; la desobediencia a los mandos de la Empresa, las discusiones y la falta de respeto cuando revistan, por sus circunstancias, especial gravedad; la embriaguez habitual en el trabajo; la ofensa de palabra u obra a compañeros o subordinados y el abuso de autoridad; la vejación al inferior que ofenda su dignidad; la falsedad, la deslealtad, el fraude, la competencia ilícita para con la Empresa, así como la condena por delito deshonroso, aún cometido fuera de la Empresa, cuando pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Art. 53.°—Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse a quien incurra en falta serán las siguientes:

1.°—Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y haber.

2.°—Por faltas graves: suspensión desde dos a quince días de trabajo y haber, recargo hasta el doble de los años que este convenio establece para aumentos por antigüedad o inhabilitación para pasar a categoría superior por plazo que no exceda de cuatro años.

3.°—Por faltas muy graves.—Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis hasta sesenta días o despido.

Art. 54.°—Cancelación de notas.—Si el trabajador observase buena conducta, podrá solicitar de la Dirección de la Empresa la cancelación de la nota que tuviese estampada, en los siguientes plazos:

a) Para las faltas leves, seis meses a partir del cumplimiento de la sanción.

b) Para las faltas graves, dieciocho meses a partir del cumplimiento de la sanción.

c) Para las muy graves, tres años a partir del cumplimiento de la sanción.

La cancelación de notas es facultad de la Empresa, previa audiencia del Comité de Empresa.

CAPITULO XIX
Acción Sindical

Art. 55.°—La Empresa reconocerá a aquellas secciones sindicales que cuenten como afiliados un número no menor al 25% de los trabajadores de su plantilla.

Art. 56.°—En cuanto a la acción sindical, se estará a lo prevenido en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de Enero de 1980.

Art. 57.°—La Empresa dará las facilidades adecuadas para la confección de clichés y de otros trabajos impresos, a efectos de que el Comité de Empresa pueda procurar a los trabajadores la oportuna información laboral.

CAPITULO XX
Reservas para Aumentos por Antigüedad y Ascensos

Art. 58.°—Habiéndose reservado en el presente convenio, por acuerdo de las partes, un uno por ciento para aumentos por antigüedad y ascensos, si al finalizar el año 1984 no se hubiera alcanzado dicho porcentaje con los expresados conceptos, el sobrante se repartirá entre todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, en proporción a los días que efectivamente hayan trabajado.

CAPITULO XXI
Información sobre la Marcha de la Empresa

Art. 59.°—La Empresa informará al Comité de Empresa, trimestralmente, acerca de los extremos a que se refiere el artículo 64.1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XXII
Comité de Seguridad e Higiene

Art. 60.°—El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo será presidido por un representante de la Empresa, y estará constituido por los representantes que el Comité de Empresa designe de entre sus miembros, por un técnico de libre designación de la Empresa y por el Jefe de los Servicios Médicos de la misma.

CAPITULO XXIII
Comisión Paritaria

Art. 61.º—Sin perjuicio de las atribuciones de la jurisdicción competente para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por los mismos representantes de las partes que lo han negociado.

CLAUSULA FINAL

Encontrándose reguladas y puestas al día por el presente convenio todas las materias que recogían tanto la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras y Sidreras de 11 de Junio de 1971, como el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa de 4 de Febrero del mismo año, se sustituyen ambos textos en su totalidad por los pactos del convenio, y en lo no previsto en éste será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980 y en las disposiciones de carácter general.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Quienes en la fecha de entrada en vigor del convenio, ostente la categoría profesional de titulado de grado inferior del Grupo de Técnicos, pasarán, en tanto subsistan su relación laboral, a denominarse técnicos responsables, categoría ésta que tendrá carácter de «a extinguir» y conservarán, a efectos retributivos, el coeficiente que tuvieran reconocido como tales titulados mientras presten sus servicios a la Empresa o, en su caso, hasta que asciendan a puestos de superior calificación.

Segunda.—A quienes, en la fecha de entrada en vigor del convenio, ostenten la categoría profesional de jefe de segunda del Grupo de Administrativos se les reconocerá, a efectos meramente retributivos, la categoría de jefe de oficina, recogida en el artículo 6 b) 5, la cual conservarán, en caso de no consolidarla antes a todos los efectos por ascenso, mientras presten sus servicios a la Empresa.

ANEXO I
TABLA SALARIAL (FABRICA DE LICORES)

Categorías	Salario Mensual	Base Diario	Plus Econom.
Técnicos			
Jefe superior	96.480		11.000
Titulado superior	93.264		10.500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Técnico especialista	62.712		7.500
Ayudante de laboratorio	46.632		6.750
Técnico inferior	72.360		8.500
Administrativos			
Jefe superior	96.480		11.000
Titulado superior	93.264		10.500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Jefe de oficina	62.172		7.500
Jefe de sección	57.888		7.250
Oficial 1ª. gestión	57.888		7.250
Oficial 1ª.	53.064		7.000
Oficial 2ª. «A»	49.848		6.850
Oficial 2ª.	46.632		6.750
Auxiliar	38.592		5.750
Aspirante 16-17 años	20.904		4.500
Comerciales			
Jefe superior	96.480		11.000
Titulado superior	93.264		10.500
Jefe de departamento	78.792		9.500
Titulado medio	77.184		9.500
Jefe de servicio	62.712		7.500
Promotor	53.064		7.000
Agente	46.632		6.750
Subalternos			
Responsable	41.808		6.250
Subalterno de 1ª.	38.592		5.750
Subalterno de 2ª.	36.984		5.500
Auxiliar subalterno	35.376		5.250
Limpiadora	32.160		4.750
Botones 16-17 años	20.904		4.500
Profesionales de Oficio			
Capataz	1 930		7.250
Encargado de sección	1 769		7.000
Oficial de 1ª «A»	1.554		6.750
Oficial de 1ª.	1.394		6.250
Oficial de 2ª.	1.286		5.750
Oficial de 3ª.	1.233		5.500
Ayudante	1.179		5 250
Peón	1.072		4.750
Aprendiz 18 años	1.072		4.750
Aprendiz 16-17 años	697		4.500
Oficios Auxiliares			
Oficial técnico	1.769		7 000
Oficial de 1ª. «A»	1.554		6 750
Oficial de 1ª.	1.394		6 250
Oficial de 2ª.	1.286		5.750

ANEXO II

RETRIBUCION ANUAL POR CATEGORIAS EN RAZON A LAS 1.827 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO (FABRICA LICOR)

Técnicos	15 Meses
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398.960
Jefe de departamento	1.181.880
Titulado medio	1.157.760
Técnico especialista	940.680
Ayudante de laboratorio	699.480
Técnico inferior	1.085.400
Administrativos	
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398.960
Jefe de departamento	1.181 880
Titulado medio	1.157.760
Jefe de oficina	940.680
Jefe de sección	868.320
Oficial primera gestión	868.320
Oficial primera	795 960
Oficial segunda «A»	747.720
Oficial segunda	699.480
Auxiliar	578.880
Aspirante 16-17 años	313.560
Comerciales	
Jefe superior	1.447.200
Titulado superior	1.398.960
Jefe de departamento	1.181.880
Titulado medio	1.157.760
Jefe de servicio	940.680
Promotor	795.960
Agente	699.480
Subalternos	
Responsable	627.120
Subalterno de primera	578.880
Subalterno de segunda	554.760
Auxiliar subalterno	530.640
Limpiadora	487.760
Botones 16-17 años	313 560
Profesionales de Oficio	**455 Días**
Capataz	878.150
Encargado de sección	804.895
Oficial primera «A»	707.070
Oficial primera	634.270
Oficial segunda	585 130
Oficial tercera	561.015
Ayudante	536.445
Peón	487.760
Aprendiz 18 años	487.760
Aprendiz 16-17 años	317.135
Oficios Auxiliares	
Oficial técnico	804.895
Oficial primera «A»	707.070
Oficial primera	634.270
Oficial segunda	585.130

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS:

* Número 4374

MAZARRON

EDICTO

Por doña Francisca Martínez Munuera ha sido solicitada licencia municipal para el establecimiento, apertura y funcionamiento de una actividad de bar con asador de pollos, con emplazamiento en Carretera a Bolnuevo, edificio Isla, de este Municipio.

Lo que se hace público en virtud de lo dispuesto en el artículo 20, 2, a) del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, para que quienes se consideren afectados puedan formular las reclamaciones pertinentes durante el plazo de diez días hábiles.

Mazarrón, 22 de junio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4459

CARTAGENA

EDICTO

La Alcaldía de Cartagena,

Hace saber: Que por haber solicitado don Alfonso Cegarra Ros licencia para instalación de una explotación porcina en paraje Lo Gallo, diputación de Miranda, se abre información pública en el plazo de diez días, para que los interesados en este expediente puedan presentarse a deponer lo que a su derecho convenga.

Cartagena, 18 de junio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4461

CARTAGENA

EDICTO

La Alcaldía de Cartagena,

Hace saber: Que por haber solicitado don Francisco Gallego Román licencia para la instalación de sala de juegos recreativos en calle Cañón, número 3, bajo, ciudad, se abre información pública en el plazo de diez días, para que los interesados en este expediente puedan presentarse a deponer lo que a su derecho convenga.

Cartagena, 13 de junio de 1984.—El alcalde.

* Número 4663

LA UNION

EDICTO

Por doña Francisca Gálvez Trujillo se ha solicitado licencia para establecer la actividad de autoservicio, con emplazamiento en calle Tejera número 7, La Unión.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

La Unión, 2 de julio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4665

LA UNION

EDICTO

Por doña Vicenta Méndez Vera se ha solicitado licencia para establecer la actividad de bar de tercera categoría, con emplazamiento en calle Pineda sin número, La Unión.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de actividades molestas, insalubres nocivas y peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

La Unión, 4 de julio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4683

M U R C I A

EDICTO

El alcalde-presidente del Excmo Ayuntamiento de Murcia.

Hace saber: Que don Antonio Espinosa Pozuelo ha solicitado licencia para la apertura de pescadería, en calle Vereda, número 11, Aljucer.

Lo que se hace público para que en el plazo de diez días puedan formularse las reclamaciones pertinentes por aquellas personas que se consideren afectadas, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, de 30 de noviembre de 1961.

Murcia, 13 de junio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4662

PUERTO LUMBRERAS

EDICTO

Por don Antonio Martínez Navarro se ha solicitado legalización, por carecer de licencia municipal, de la actividad de café-bar, denominado "Los Rosales", con emplazamiento en Avda. de José Antonio.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

Puerto Lumbreras, 5 de julio de 1984.—El alcalde.

---

* Número 4645

MAZARRON

EDICTO

Por don José Paredes García, en representación de la Cofradía de Pescadores, ha sido solicitada licencia municipal para el establecimiento, apertura y funcionamiento de una actividad de cafetería de una taza con emplazamiento en calle Gómez Jordana, 4, Puerto.

Lo que se hace público en virtud de lo dispuesto en el artículo 20, 2 a), del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, para que quienes se consideren afectados puedan formular las reclamaciones pertinentes durante el plazo de diez días hábiles.

Mazarrón, 3 de julio de 1984.—El alcalde.

IMPRENTA REGIONAL