

15. Automatización de bibliotecas y Centros de Documentación. Las bases de datos.

II. Bibliografía, archivística, museología

1. Definición y objetivos de la bibliografía. Evolución histórica y estado actual.
2. Bibliografía de bibliografías. Bibliografías generales y especializadas.
3. Bibliografías nacionales. Bibliografía española.
4. Bibliografías de publicaciones periódicas y de publicaciones oficiales.
5. Los catálogos de los grandes bibliotecas. Los catálogos colectivos.
6. Concepto y función del archivo. Clases de archivos.
7. Instalación de archivos. Conservación y restauración de los documentos.
8. Concepto y valor de los documentos. Clasificación y ordenación.
9. Instrumentos de descripción: Guías, índices, registros, inventarios y catálogos.
10. Principales archivos españoles.
11. Concepto y función del museo.
12. Clasificación de los Museos.
13. Instalación y organización de los Museos: Registro, inventarios y catálogos.
14. Principales Museos españoles.
15. Conservación y restauración del Patrimonio Artístico.

III. Historia del libro y de las bibliotecas.
Organización administrativa

1. El libro y las bibliotecas en la antigüedad.
2. El libro y las bibliotecas en la Edad Media.
3. Invención y difusión de la imprenta.
4. El libro y las bibliotecas en el siglo XVI.
5. El libro y las bibliotecas en los siglos XVII y XVIII.
6. El libro y las bibliotecas en el siglo XIX.

7. El libro y las bibliotecas en el siglo XX.
8. La ilustración del libro: Evolución histórica.
9. La encuadernación: Evolución histórica.
10. La industria editorial y el comercio librero en la actualidad.
11. Problemas históricos de las bibliotecas y la lectura en España.
12. La Constitución española.
13. La organización territorial del Estado español. Los Comunidades Autónomas.
14. El funcionario público. Concepto y clases. Situaciones, deberes y derechos.
15. El Ministerio de Educación y Ciencia. Las Universidades.
16. El Ministerio de Cultura. Su estructura en relación al libro. Bibliotecas, Patrimonio Artístico, Archivos y Museos.
17. La Universidad de Cádiz. Sus estatutos.
18. La organización bibliotecaria de España en la actualidad.
19. Organizaciones nacionales e internacionales en el campo de las bibliotecas y Centros de Documentación.
20. La organización administrativa de los archivos españoles.
21. El acceso a la documentación en los archivos españoles.
21. El acceso a la documentación en los archivos: Aspectos legales.
22. Legislación sobre el Patrimonio Artístico, Bibliográfico y Documental.

ANEXO II

Don
 con domicilio en
 calle
 y documento nacional de identidad número
 declaro bajo juramento o prometo, a efectos de ser nombrado funcionario de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos de la Universidad de Cádiz, que no ha sido separado del servicio de ninguno de las Administraciones Públicas y que no se halla inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

En, a de de 198

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

ACUERDO de 16 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordeno la inscripción, depósito y publicación del Convenio colectivo de trabajo de lo Empresa Marriott Madrid, S.A., de ámbito interprovincial.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Marriott Madrid, S.A.», recibida en esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 16 julio 1987, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 26 mayo 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 902 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y S.S.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 16 de julio de 1987. - El Director General.

TEXTO ARTICULADO DEL OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE LA

EMPRESA MARRIOTT MADRID, S.A. DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA

Artículo 1º. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo, afecta a las relaciones laborales existentes entre la Empresa MARRIOTT MADRID, S.A., U. MALAGA, y a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de ésta, todos ellos dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2º. Ambito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que constituye la plantilla, con exclusión de aquellas personas que ocupan puestos de alta dirección o consejo de las relacionados en la legislación vigente. Quedan asimismo excluidas las categorías de Jefe de Operaciones, Jefe de Cocina, Jefe de Administración y Jefe de Compras, todo ello sin perjuicio del carácter laboral de sus respectivos contratos. No obstante se incluirán a efectos de masa salarial, a los Jefes de Dpto. que quedan excluidos.

Artículo 3º. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de un año; iniciándose sus efectos a partir del 1 de enero de 1987, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1987.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día 1 de enero de 1987, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P. Finalizada el período de vigencia establecido en el párrafo primero del presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas. En cuyo caso de prórroga, quedarán automáticamente incrementados los salarios en el importe de aumento de I.P.C., fijado para el conjunto Estatal por el I.N.E., u organismo competente, respecto a los 12 meses anteriores a la

fecha de su conclusión normal.

La denuncia, en su caso, deberá producirse dentro del mes de noviembre de 1987 o dentro de los siguientes meses de noviembre, de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la Autoridad Laboral y a lo otro parte negociador.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4°. Naturaleza de las condiciones pactadas.

1) Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

2) Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales o convencionales viniese abonando la Empresa, cualquiera que sea el motivo de la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

3) Condición más beneficiosa

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre Empresa y Trabajadores que, en su conjunto y en cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 5°. Publicidad del convenio.

La Empresa deberá tener expuesto en sus centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, un ejemplar completo del texto del mismo, así como las resoluciones y actas de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 6°. Escalafones del personal.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de todos los trabajadores/as, de la Empresa. Como mínimo, deberán figurar en el mismo, los datos correspondientes a todas y cada uno de los trabajadores/as, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos
2. Fecha de nacimiento de los trabajadores/as
3. Categorías profesionales a que estén adscritos
4. Fecha de ingreso de los trabajadores/as en la Empresa
5. Fechas de nombramiento o promociones a las categorías
6. Tipo de contrato de trabajo.
7. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
8. Número de orden.

Dentro del mes de enero de cada año, la Empresa remitirá una copia del mismo al Comité de Empresa y otra expondrá en el tablón de anuncios del centro de trabajo con los datos antes señalados, para conocimiento y examen de todos los trabajadores/as de la Empresa.

Contra este escalafonamiento cabrá reclamación fundamentada por parte de los trabajadores/as, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, previamente a la demanda ante la Magistratura de Trabajo competente.

La Empresa contestará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 7°. Normas comunes de contratación.

La Empresa atenderá en todo momento a lo establecido legalmente a efectos de contratación.

Asimismo, Comité y Dirección establecerán los acuerdos vinculantes oportunos que regulen el funcionamiento de este capítulo.

La Empresa entregará en el plazo máximo de diez días hábiles, desde el inicio del contrato, copia del mismo al Comité de Empresa.

Artículo 8°. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de 30 días naturales para los Jefes de departamento o de 15 días para el resto de los trabajadores/as cualquiera que sea la modalidad temporal de su contratación. Durante el período de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. A los trabajadores/as fijos de carácter dis-

continuo sólo podrán ser sometidos a períodos de prueba en el primer contrato laboral suscrito con la empresa.

Artículo 9°. Contrato de relevo y jubilación parcial.

En supuesto de que el trabajador opte por acogerse a la jubilación parcial a que se refiere el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y el capítulo III del R.D. 1991/84 de 31 de octubre la Empresa vendrá obligada a instrumentarlo en los términos legalmente establecidos.

Artículo 10°. Ascenso.

El régimen de promociones del personal se regirá por lo establecido en el E.T. y por lo acordado entre Empresa y Comité.

La provisión de promociones se ajustará a lo siguiente:

1° Se hará pública la convocatoria indicando fecha, lugar de la misma y condiciones para poder presentarse que serán fijadas conjuntamente entre Empresa y Comité.

2° Se constituirá un tribunal examinador compuesto por,

- a) Director de Unidad o persona en quien delegue.
- b) El Jefe de Departamento.
- c) Dos miembros del Comité de Empresa.

3° En caso de igualdad entre dos o más candidatos decidirá la mayor antigüedad en el Catering.

El mismo día del examen, con una antelación máxima de cuatro horas se reunirá el tribunal examinador al objeto de establecer las pruebas y preguntas, a la vez que para fijar la valoración de las mismas.

Dicho tribunal se encargará asimismo de la corrección y análisis de las pruebas realizadas, a la vez que levantar acta del resultado de la misma.

Los puestos de trabajo que en base a la función a desempeñar entrañan responsabilidad o se consideran puestos de confianza Jefe de cocina, compras, contabilidad y operaciones quedan excluidos de lo dispuesto anteriormente, se considera el régimen de ascenso de este personal de libre designación por parte de la Empresa. El examen constará de pruebas teóricas y prácticas sobre trabajos que estén realizando actualmente en ese departamento.

Artículo 11°. Cambio de titularidad.

El cambio de titularidad de la Empresa, deberá ser comunicado como mínimo con 30 días naturales de antelación al Comité de Empresa. El cambio de titularidad no extinguirá la relación laboral quedando la nueva Empresa subrogada en las obligaciones anteriores durante 5 años a partir del cambio de titularidad respondiendo solidariamente sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales los titulares cedentes y los titulares cesarios.

Artículo 12°. Pluriempleo.

Ambas partes acuerdan la no contratación de trabajadores/as en régimen de pluriempleo.

Para un estricto cumplimiento de este artículo la empresa expondrá en el tablón de anuncios mensualmente los impresos de cotización a la Seguridad Social (TC-1 y TC-2). El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 13°. Liquidación de haberes.

En los casos de los trabajadores/as con contratos temporales para poder revisar suficientemente su contenido, dichos trabajadores/as tienen derechos a que por la Empresa les sea entregados el documento de liquidación de haberes, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de 5 días naturales respecto al de la fecha de su percepción o finalización contractual.

Artículo 14°. Jornada laboral y descanso semanal.

La jornada laboral de todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de dos días libres consecutivos.

Todo el personal fijo de plantilla que lo solicite tendrá derecho a que uno de cada cuatro domingos coincidan con su descanso semanal.

Artículo 15°. Horarios y turnos de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, realizará diariamente una jornada de trabajo de ocho horas ininterrumpidas considerándose como efectivamente trabajada la media hora de pausa para realizar la comida o cena.

Se establecen tres turnos de trabajos básicos que necesariamente han de cubrir las 24 horas del día, del modo siguiente:

1° De 8 a las 16 horas.

2° De 16 a las 24 horas.

3° De 24 a las 08 horas.

Los trabajadores/as conocerán con una antelación mínima de un mes su turno de trabajo.

Artículo 16°. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales anualmente.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año disfrutarán estas vacaciones a prorrata del tiempo trabajado.

Se computará como período de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad laboral transitoria. En los casos que estando disfrutando de sus derechos vacacionales éste iniciará un proceso de I.L.T., se interrumpirá el período vacacional reanudándose una vez finalizado el período de I.L.T.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será abonada por la Empresa antes de iniciarse el disfrute, siempre y cuando así lo solicitara el trabajador/ra.

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán de mutuo acuerdo durante el mes de noviembre el calendario de disfrute de las vacaciones. Todos los trabajadores/as conocerán las fechas que les corresponda, dos meses antes al menos del disfrute de sus vacaciones.

Artículo 17°. Fiestas.

Los días festivos abonables y no recuperables, 14 para 1987, para aquel personal que realice su jornada en turnos de trabajo, se acumularán para su disfrute todos juntos, entendiéndose que toda aquel personal acumulará 14 días con independencia de que los haya trabajado o no, así como los 4 días que devengarían de descanso semanal los mencionados 14 días, llegándose a un total de días acumulados de 18 para todo el personal que trabaja a turnos rotativos.

Artículo 18°. Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a un permiso retribuido en cualquiera de las causas que se señalan y con la duración que se establecen:

1°. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2°. Por alumbramiento de la cónyuge, tres días si se produce dentro de la provincia donde se halle ubicado el centro de trabajo, o cinco días en caso de producirse en provincia distinta o fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza.

3°. Por fallecimiento de cónyuge, padres o padres políticos, hijos o hijos políticos y hermanos o hermanos políticos, tres días si es dentro de la provincia, cuatro si es en provincia distinta, seis días si es fuera de la C.A. Andaluza.

4°. Un día por matrimonio de hijo/a, hermano/a, o padres del trabajador. Si la boda tiene lugar fuera de la provincia, dicho permiso se incrementará en un día más y si es fuera de la C.A. Andaluza el incremento será de dos días más.

5°. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligada a justificar su asistencia a los mismos.

6°. En caso de traslado de domicilio, dos días.

7°. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/ra podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora al principio o a la finalización de la misma con la misma finalidad. En el caso que trabajen padre y madre en la Empresa sólo uno de ellos podría coger este permiso.

8°. Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidas en este Convenio.

9°. Todos los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo que se establezca con motivo de elecciones oficiales.

En las supuestas del epígrafe 2 en el caso de que surjan complicaciones graves en el transcurso del tratamiento o intervención quirúrgica debidamente justificados, se incrementará en dos días el período de permiso retribuido.

Artículo 19°. Excedencia.

Todos las trabajadoras fijas tendrán derecho a una excedencia especial no retribuida pero sí cotizable a la Seguridad Social por tiempo no superior a tres meses con reserva del puesto de trabajo y con garantía de reingreso automático, al finalizar ésta.

Siempre que el motivo de petición de aquélla sea por maternidad, enfermedad de padres, hijos o cónyuge previa justificación correspondiente. Se tendrá derecho a esta excedencia especial por una sola vez al año.

Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitor este derecho.

Artículo 20°. Salarios.

La retribución del personal afectado por el presente Convenio serán las que se especifican en el Anexo I (tablas salariales) componiéndose los salarios de un Salario Base, Complemento puesto de Trabajo y Suplidos.

Artículo 21°. Suplidos.

Se establecen para todas las categorías profesionales del anexo I una cantidad global de 6.500 ptas. mensuales con la finalidad de compensar suplidos extrasalariales.

Esta cantidad de acuerdo con el artículo 3° del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto, no tendrá la consideración legal de Salario por lo que estará excluida de la base de cotización a la Seguridad Social, conforme o lo dispuesto en el artículo 73 del Decreto 2065/1974 de 30 de mayo.

Artículo 22°. Revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 1987 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986 se efectuará una revisión salarial tan pronta se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará de 1 de enero de 1987 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizándose para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Artículo 23°. Nacturnidad.

Se establece un complemento retributivo para los trabajadores/as que desarrollen las horas trabajadas, durante el período comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana, tendrán una retribución específica de 150 ptas. por hora.

Los trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

Artículo 24°. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a la retribución bruta mensual (salario base, Complemento Puesto de Trabajo y suplidos) complementado con el premio de antigüedad, cuando proceda, haciéndose efectivas entre los días 15 y 22 de los meses de junio y diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán dichas gratificaciones prorrateadas entre los doce meses y el tiempo trabajado hasta su devengo.

Artículo 25°. Desgaste de útiles y herramientas.

La Empresa abonará en compensación del desgaste de herramientas del personal de cocina y pastelería la cantidad de 13.450 ptas. anuales. Dicha cantidad estará excluida de cotización conforme a lo establecido en el artículo 73.1.C. de la Ley General de la Seguridad Social (D/2065/1974 de 30 de marzo).

Artículo 26°. Transporte.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio recibirán por el concepto de transporte la cantidad de 2.000 ptas. mensuales. Cuando el trabajador/ra termine su trabajo o tenga que comenzar el mismo fuera de las horas de servicios públicos de transporte, la Empresa vendrá obligada a proveerle el medio adecuado de transporte.

Artículo 27°. Ropa de trabajo y uniformes.

Se establece la siguiente entrega de ropa por parte de la Empresa, que es la que en estos momentos exigen.

Pista - Fregadera - Economato.

2 Camisas de verano y una de invierno anualmente.

2 Pantalones de invierno anualmente.

1 Jersey cada dos años.

1 Chubasquero cada dos años

1 Pantalón impermeable cada dos años.

1 Par de botas de agua cada dos años.

1 Anorak cada tres años.

Personal Femenina.

- 2 Uniformes completos cada año.
- 1 Jersey cada año.
- Cocineros y Pasteleros.
 - 2 Uniformes completos cada año.
 - 1 Botos de agua para la plonge.
- Supervisores.
 - 2 Pantalones cada año.
 - 2 Camiseros de verano y una de invierno cada año.
 - 1 Jersey cada dos años.
 - 1 Chubasquero cada dos años.
 - 1 Anorak cada tres años.
- Mantenimiento.
 - 2 Uniformes completos cada año.
 Se establece que los uniformes reseñados se entregarán el 1º de mayo de cada año.

Artículo 28º. Manutención.

Todo el personal afectado por el presente Convenio y atendiendo a su horario y turno de trabajo percibirá con cargo a la Empresa la comida a la caña y asimismo el desayuno y merienda.

En todo caso este suministro alimenticio será sano, abundante y bien condimentado, procurándose confeccionar menús variados para evitar la monotonía, facultándose al Comité de Empresa para que vigile su cumplimiento.

Para los trabajadores/as que tuvieran necesidad de régimen especial alimentario, se les confeccionará el menú adecuado prescrito por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 29º. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer en la medida de lo posible la creación de empleo se establece la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

A) A partir de la entrada en vigor del presente Convenio ambos partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

B) En las supuestas de horas extraordinarias estructurales mantenimiento con carácter excepcional y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

Se entiende por horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

C) Horas extraordinarias por fuerza mayor, realización obligatoria. Se entiende por estas horas las necesarias para reparar o prevenir siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta comunicación y de los criterios arriba indicados la Empresa y el Comité de Empresa determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, mensualmente se notificarán a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y el Comité, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Dichas horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% del salario base.

Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Artículo 30º. Adaptación profesional.

Aquellos trabajadores/as que por resolución de los Organos competentes de la Seguridad Social hubieran sido declarados incapacitados para la prestación de servicios en su puesto de trabajo habitual tendrán preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, siempre que la Empresa disponga del mismo y dicho puesto se adapte a la capacidad disminuida del trabajador/a.

Artículo 31º. Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad en base a incrementos periódicos del salario por tiempo de servicio en la Empresa. Dichos aumentos que no tendrán carácter acumulativo son de aplicación a todos los trabajadores/as regidos por el presente Convenio y tendrán las cuantías siguientes:

1. Al cumplir tres años de servicio efectivo en la Empresa 3% sobre el salario base.
2. Al cumplir seis años, el 8% sobre el salario base.

3. Al cumplir nueve años, el 16% sobre el salario base.
4. Al cumplir catorce años, el 25% sobre el salario base.
5. Al cumplir 19 años el 38% sobre el salario base.
6. Al cumplir 24 años el 45% sobre el salario base.
7. Al cumplir 30 años el 50% sobre el salario base.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del primero del mes de ingreso en la Empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tiempo temporal correspondiente según lo regulado en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral de Hostelería a la fecha de entrada en vigor de la Ley 8/80 de 14 de marzo de 1980.

Artículo 32º. Jubilación.

Se establece la edad de jubilación para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio a los 64 años de edad con el 100% de los derechos pasivos. A este respecto las partes se remitirán a lo que disponga o esté dispuesto por la legislación vigente sobre el tema.

Artículo 33º. Beneficios asistenciales.

Se establece para toda el personal que pase a una situación de jubilación o invalidez en el grado que le imposibilite su permanencia en la Empresa así como en los casos de fallecimiento sea cual fuera la contingencia determinada del óbito, percibirá bien el trabajador/ra o sus derecho-habientes, la cantidad que se establece en el siguiente baremo:

- 1º. Dos mensualidades, más antigüedad a los 5 años.
- 2º. Cuatro mensualidades, más antigüedad a los 7 años.
- 3º. Seis mensualidades, más antigüedad a los 9 años.
- 4º. Siete mensualidades, más antigüedad a los 11 años.
- 5º. Ocho mensualidades, más antigüedad a los 13 años.
- 6º. Diez mensualidades, más antigüedad a los 15 años.
- 7º. Doce mensualidades, más antigüedad a los 17 años.
- 8º. Catorce mensualidades, más antigüedad a los más de 17 años.

Artículo 34º. Segura de accidentes.

La Empresa en el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio concertará con cualquier entidad aseguradora un seguro colectivo para todos los trabajadores/as de la Empresa con una cobertura de 750.000 ptas.

Dicho cantidad será cobrada por sí mismo o por sus beneficiarios en los supuestos de fallecimientos o invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión habitual que a estas efectos puedan equipararse siempre al fallecimiento o invalidez mencionado, derive de accidente, sea o no laboral.

La Empresa estará obligada a dar una certificación de la concertación de dicho seguro de accidentes y exponerlo en el tablón de anuncios para el conocimiento de todos los trabajadores/as de la Empresa.

Artículo 35º. Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de I.L.T. derivada de enfermedad, accidente y maternidad la Empresa abonará al trabajador/a la diferencia entre lo que éste viniera percibiendo en concepto de prestación económica de la entidad gestora correspondiente y el 100% de sus salarios, establecido en el presente Convenio. Será requisito indispensable que estas situaciones estén debidamente justificadas por los médicos de la Seguridad Social y/o Mutua de Accidentes.

Artículo 36º. Revisión médica.

Además del cumplimiento de la legislación vigente sobre esta materia la Empresa garantizará que en el reconocimiento médico anual de todos los trabajadores/as de la Empresa, sea incluida la revisión ginecológica para todas las mujeres trabajadoras de la Empresa, y urología para los hombres.

Artículo 37º. Cuota sindical.

Se regula el descuento en nómina de la cuota sindical por parte de la Empresa a favor de las centrales sindicales y que lo soliciten expresamente.

La Empresa efectuará la antedicha detracción salva indicación en contrario de forma indefinida.

La Dirección de la Empresa entregará las cantidades de las cuotas así como la relación de los trabajadores afectados a la representación sindical de la Empresa si la hubiera.

Artículo 38º. Delegado sindical.

En la Empresa y cuando las sindicatos presentes en la misma posean una afiliación superior al 15% de los trabajadores/as la

representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical. El cargo de delegado sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuye el número de trabajadores afiliados requeridos por debajo de los límites indicados.

El cargo de delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y, designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Las funciones del delegado sindical serán las de representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto. Tendrá la misma información que el Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado por la ley.

Poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y tendrán las mismas horas sindicales que éstos.

Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Los Delegados sindicales participarán en la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa como otro miembro del Comité de Empresa y con las mismas condiciones que éstos.

Artículo 39°. De los funciones garantía y derechos de los cargos sindicales.

Sin perjuicio de las normas que al efecto establezcan las disposiciones de rango general (Estatuto de los Trabajadores L.O.L.S. las representaciones económicas y social acuerdan en cuanto al contenido y funciones de los cargos sindicales los puntos siguientes:

1°. Se les reconoce a los representantes de los trabajadores/as (Comité de Empresa y Delegado Sindical) el derecho al disfrute de 25 horas sindicales mensuales retribuidas deducible de su jornada de trabajo, pero acometer cuantas acciones afecten al ámbito de sus funciones, se excluyen de las 25 horas sindicales, aquellas que los referidos cargos electivos deban emplear en reuniones, en virtud de convocatoria de la propia Empresa o de los Organismos Laborales o Administrativos (Delegación, Magistratura, IMAC, etc.).

2°. Se incluyen entre las funciones propias de los representantes de los trabajadores/as, todas cuantas afecten a la gestión y defensa, a título individual o colectivo de los derechos e intereses de los trabajadores/as podrán concurrir a todo tipo de reuniones convocados por las centrales sindicales y participando en las discusiones de cualquier tipo de problemas que pudieran afectar al sector o sectores en que se halle integrada la Empresa.

3°. Por ambas partes se reconoce con efecto de la firma del Convenio Colectivo la existencia de secciones sindicales en la Empresa de las centrales sindicales más representativas.

Como funciones propias de la sección sindical de la Empresa y sin perjuicio de los naturales vínculos con su respectiva central sindical, se establecen las siguientes:

a) El proselitismo a nivel de Empresa, etendiendo por tal, la realización de todo tipo de propaganda y exposición de criterios y principios de su respectiva central sindical.

b) Derecho a organizar reuniones en los términos antes apuntados en el apartado anterior a efectos de información, fuera de las horas de trabajo y en los locales de la Empresa, derecho que podrá ejercitarse al menos una vez al mes siempre a requerimiento y convocatoria de los responsables de las secciones sindicales.

c) Igualmente se concede a los representantes de las secciones sindicales de Empresa, el derecho a disfrutar de una hora mensual deducible de su jornada de trabajo para proceder al cobro de los cuotas a los afiliados a su central sindical.

d) Se reconoce al comité de Empresa el derecho a la convocatoria de una asamblea mensual fuera de horas de trabajo y en los locales de la Empresa con objeto de informar sobre la marcha de su gestión e igualmente cuando las circunstancias la requieran y previa comunicación por escrito a la Empresa, con una antelación de 24 horas.

Podrán convocarse asambleas extraordinarias cada vez que sea necesario para siempre en los términos establecidos en el párrafo anterior, que para la asamblea ordinaria.

c) La Empresa facilitará al Comité de Empresa copia trimestral del certificado del ingreso de las cuotas en Hazienda, de los descuentos efectuados a todos los trabajadores/as del I.R.P.T.

f) La Empresa dará a conocer al Comité de Empresa la información que se especifica en el artículo 64.1.1. al 64.1.II de la ley 8/80 de 14 de marzo.

g) Se le reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 40°. Comisión paritaria.

Con el objeto de aclarar cuantas discrepancias pudieran plantearse en la interpretación y aplicación del Convenio, se crea una comisión interpretadora, que estará compuesta por dos miembros del Comité y otros dos de la parte Directiva o personas en quien ambos deleguen. Esta comisión se reunirá cuantas veces sea preciso. Si las discrepancias persistieron la consulta se elevará a la Autoridad Laboral competente.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días, una vez haya sido solicitada su creación.

Finalizada la reunión se levantará acta de lo acontecido, caso de finalizar sin acuerdo se remitirá a la Autoridad Competente laboral al objeto de que ésta interprete y resuelva, si procede acerca del motivo objeto de la discrepancia.

Artículo 41°. Regulación de empleo.

El procedimiento que establece la legislación vigente en materia de regulación de empleo debe ser estrictamente observado por las partes intervinientes en el mismo.

Se preavisará a los representantes legales de los trabajadores/as con al menos 15 días naturales de antelación del inicio del período de consultas.

Artículo 42°. Seguridad e higiene.

En cuantas materias afecten a la Seguridad Social e Higiene en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así mismo, realizará visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores/as de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y contratar los riesgos que pueden afectar a la vida o integridad físico de los trabajadores/os e informar de los defectos y peligros que advierte a la Dirección de la Empresa a la que propondrá en su caso la adopción de medidas preventivas necesarios y cualquier otras que considere oportunas. El responsable de Seguridad e Higiene velará especialmente por la identificación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos, o peligrosos, y caso de que los mismos sean declarados, de conformidad con las disposiciones legales vigentes será fijado un plazo para su desaparición a para su realización conforme a las normas que regulen esta materia.

La Empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo. Así mismo los trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a cambiar de puesta de trabajo si durante la gestión así lo solicitan, debiendo mediar al efecto la indicación facultativa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Todos los artículos del presente Convenio Colectivo, son de aplicación a los trabajadores de ambos sexos.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En caso de no denuncia del presente Convenio, será de revisión salarial todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, conforme lo establece el artículo 3 del mismo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORIAS	SUELDO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	SUPLIDOS	TOTAL
Administración				
Oficial Advo.	51.842	27.844	6.500	86.186
Auxiliar Advo.	48.045	21.090	6.500	75.635
Contable	54.817	28.486	6.500	89.803
Operaciones				
Ayte. J. Operaciones	55.901	31.740	6.500	94.141
Supervisor	54.817	28.486	6.500	89.803
Ayte. Supervisor	53.240	27.894	6.500	87.634
Sala				
Jefe de Sala	53.240	27.894	6.500	87.634
Enc. Almacén Cías.	50.023	18.234	6.500	74.757
Ayte. J. Sala	48.135	21.356	6.500	75.991
Preparadora	47.793	20.327	6.500	74.620
Ayta. Preparadora	45.878	14.581	6.500	66.959
Ayta. Prep. menor 18	38.804	13.546	6.500	58.850
Aux. de Servicios	43.423	7.206	6.500	57.129
Pista				
Jefe de Equipo	52.879	26.808	6.500	86.187
Ayte. Equipo	48.894	23.134	6.500	78.528
Mozo	47.595	19.734	6.500	73.829
Fregadero/comedor				
Jefe Fregadero	54.454	27.401	6.500	88.355
Ayte. Fregadero	52.879	26.808	6.500	86.187
Mozo	47.595	19.734	6.500	73.829
Limpiadora	47.791	20.326	6.500	74.617
Mantenimiento				
Jefe Mantenimiento	53.240	27.894	6.500	87.634
Ayte. Mantenimiento	48.768	23.260	6.500	78.528
Economato				
Encdo. Economato	54.454	27.401	6.500	88.355
Ayte. Economato	48.499	22.447	6.500	77.446
Cocina				
Jefe Partida	53.507	28.696	6.500	88.703
Cocinero	51.844	27.843	6.500	86.187
Ayte. Cocina 1º	49.961	26.835	6.500	83.296
Ayte. Cocina 2º	48.228	21.632	6.500	76.360
Marmitón	48.333	21.953	6.500	76.786
Limpiadora	47.791	20.326	6.500	74.617
Pinche menor 18 Años	45.168	12.449	6.500	64.117
Oficial Repostero	51.844	27.843	6.500	86.187
Ayte. Repostero 1º	49.961	26.835	6.500	83.296
Ayte. Repostero 2º	48.228	21.632	6.500	76.360
Pinche	40.937	19.951	6.500	67.388
Aux. Colectividades	48.228	21.632	6.500	76.360
Coordinador Colect.	48.894	23.134	6.500	78.528
2º Jefe de Cocina	55.901	31.740	6.500	94.141
Repostero	53.507	28.696	6.500	88.703

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES Y HORA BASE

CATEGORIA	REMUNERACION ANUAL	HORA BASE		
			Sala	
			Jefe de Sala	1.226.876
			Enc. Almacén Cías.	1.046.598
			Ayte. Jefe Sala	1.063.874
			Preparadora	1.044.680
			Ayta. Preparadora	937.426
			Ayta. Preparadora menor 18	823.900
			Aux. de Servicios	799.806
Administración				671,89
Oficial Administrativo	1.206.604	660,79		573,16
Auxiliar Administrativo	1.058.890	579,90		582,63
Contable	1.257.242	688,52		572,11
			Operaciones	
			Ayte. Jefe Operaciones	1.317.974
			Supervisor	1.257.242
			Ayte. Supervisor	1.226.876
			Pista	
			Jefe de Equipo	1.206.618
			Ayte. de Equipo	1.099.392
			Mozo	1.033.606
				660,80
				602,08
				566,05

Fregadero		
Jefe de Fregadero	1.236.970	677,42
Ayte. de Fregadero	1.206.618	660,80
Mozo	1.033.606	566,05
Limpiadora	1.044.638	572,09
Economato		
Encgdo. de Economato	1.236.970	677,42
Ayte. de Economato	1.084.244	593,78
Cocina		
Jefe de Partida	1.241.842	680,09
Cocinero	1.206.618	660,80
Ayte. Cocina 1º	1.166.144	638,63
Ayte. Cocina 2º	1.069.040	585,45
Marmitón	1.075.004	588,72
Limpiadora	1.044.638	572,09
Pinche Menor 18	897.638	491,59
Oficial Repostero	1.206.618	660,80
Ayte. Repostero 1º	1.166.144	638,63
Ayte. Repostero 2º	1.069.040	585,45
Pinche	943.432	516,67
Aux. Colectividades	1.069.040	585,45
Coordinador Colectividades	1.099.392	602,08
2º Jefe Cocina	1.317.974	721,78
Repostero	1.241.842	680,09

ACUERDO de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio colectivo de trabajo de la Industria Textil de elaboración de pelo de conejo y fabricación de fieltros y sombreros.

Visto el Texto del convenio Colectivo de Trabajo de Industria Textil de elaboración de pelo de conejo y fabricación de fieltros y sombreros, recibido en esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 13 de julio de 1987, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 11 de junio de 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

Sevilla, 17 de julio de 1987.- El Director General.

Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria Textil de elaboración de pelo de conejo y fabricación de fieltros y sombreros.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1º AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1º. Ambito Territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Granada y Sevilla.

Se aplicará asimismo, en los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias aún cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otra no afectada.

Artículo 2º. Ambito Funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las industrias de elabora-

ción de pelo de conejo y fabricación de fieltros y sombreros, aprobada por la Orden de 12 de febrero de 1948 y cuyas actividades han quedado recogidas en el Nomenclátor, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, marcado con el nº 21.

Comprende esta actividad o los industrias que se dediquen al cortado y elaboración de pelo de conejo como materia prima, a la fabricación de fieltro, ya sea de pelo o de lana, como a los talleres que se dediquen al acabado de sombreros.

Artículo 3º. Ambito Personal.

Incluye la totalidad del personal ocupado por las empresas indicadas en los ámbitos territorial y funcional.

SECCION 2º

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION

Artículo 4º. Vigencia.

Cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el BOE el presente convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 1987.

Artículo 5º. Duración.

La duración del convenio alcanzará hasta el día 31 de diciembre de 1987.

Artículo 6º. Prórroga.

En cuanto a la denuncia y prórroga del convenio se ajustará a la legislación vigente. Se hará por escrito y con un plazo de preaviso mínimo de 3 meses.

SECCION 3º

COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, SITUACION, MAS BENEFICIOSA.

Artículo 7º.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y o efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8º. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o por cualquier otra causa.

Artículo 9º.

Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación establecida en el Artículo 8º los siguientes conceptos:

1º) La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

2º) La jornada laboral normal cuando fuera más favorable al trabajador.

3º) Las vacaciones de mayor duración a las vigentes.

4º) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.

5º) Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad, maternidad, beneficios y gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad superiores a las pactadas, consideradas a título personal y en cantidad líquida.

Artículo 10º.

En el orden económico, para la aplicación de convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado y a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil.

Artículo 11º. Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel total de estos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, efectuándose la comparación en forma anual y global.

Artículo 12º. Situación más beneficiosa.

Las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto se respetarán, manteniéndose las que resulten favorables al trabajador.

La interpretación de lo dispuesto en la presente sección, es de la competencia de la Comisión Mixta.