

ORDEN DEL DIA

Primero. Examen y, en su caso, aprobación de las Cuentas Anuales, del informe de gestión y el informe de auditoría, referente al ejercicio 1994.

Segundo. Aprobar los resultados económicos del ejercicio 1994 y su aplicación.

Tercero. Acordar la venta de activos y pasivos por un precio concreto.

Cuarto. Aprobación balance final de liquidación al 14 de mayo de 1995.

Quinto. Ruegos y preguntas.

Almería, 3 de mayo de 1995.- La Junta de Liquidación, El Presidente, José Luis García Ruiz, NIF. 27.212.185-B.

(Continúa en el fascículo 2 de 2)

FRANQUEO CONCERTADO núm. 41/63



# JUNTA DE ANDALUCIA

# BOLETIN OFICIAL

Año XVII

sábado, 20 de mayo de 1995

Número 74 (2 de 2)

Edita: Servicio de Publicaciones y BOJA  
SECRETARIA GENERAL TECNICA. CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA.  
Dirección: Apartado Oficial Sucursal núm. 11. Bellavista  
41014 SEVILLA  
Talleres: Servicio de Publicaciones y BOJA

Teléfono: (95) 469 31 60\*  
Fax: (95) 469 30 83  
Depósito Legal: SE 410 - 1979  
ISSN: 0212 - 5803  
Formato: UNE A4

(Continuación del fascículo 1 de 2)

## SUMARIO

# ANEXOS

	PAGINA
Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico de Sevilla y su provincia. (4100085).	4.706
Convenio Colectivo de Sector Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios, de Sevilla y su provincia. (4100815).	4.710
Convenio Colectivo de Empresa Boliden Apirsa, SL. (4100162).	4.714
Convenio Colectivo de Empresa Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Ecija. (4102772).	4.723
Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Marchena. (4102090).	4.727
Convenio Colectivo de Sector Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte de Sevilla y su provincia. (4100825).	4.732
Convenio Colectivo de Sector Comercio Textil, Quincalla y Mercería de Sevilla y su provincia. (4100805).	4.735
Convenio Colectivo del Sector Salas de Exhibiciones Cinematográficas de Sevilla y su provincia. (4102125).	4.738

Convenio Colectivo de Sector derivados del Cemento de Sevilla y su provincia. (4100965).	4.742
Convenio Colectivo de Empresa Patronato de Inversión Rural de la Diputación Provincial de Sevilla. (4103112).	4.747
Convenio Colectivo de Empresa Comercial de Panadería y Alimentación, SA. (4100732).	4.757
Convenio Colectivo de Empresa Copacial, SA.	4.759
Convenio Colectivo de Empresa Esteban y Cía., SL. (4101202).	4.761
Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Balneario de Lanjarón, SA. (1801012)	4.762

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico de Sevilla y su provincia. (4100085).

#### ACTA FINAL

Asistentes.

FEDEME:

Don Juan Fernández Florencio.  
Don Ignacio García Junco Glez.  
Don Juan Carlos Núñez.  
Don Roque Delgado.  
Don Antonio Fernández Palacios.  
Don Juan Gamito Camacho.

U.G.T.:

Don Manuel Casado Barrera.  
Don Manuel Farfán Cáceres.  
Don José L. García Chaparro.

Asesores:

Don Ricardo Acuña Florido.  
Don Jesús Rebollo Gil.

CC.OO.:

Don José Luis Llanos Martín.  
Don Angel Tomás Mejías Vallejo.

Asesores:

Don Manuel Blanco Verde.  
Don Emilio Contreras Rodríguez.

En la ciudad de Sevilla siendo las diez treinta horas del día veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los señores arriba relacionados miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico de la provincia de Sevilla.

En primer lugar, las organizaciones firmantes consideran conveniente estudiar en la próxima negociación colectiva, fórmulas de simplificación de la negociación, ponderando las posibilidades de un Convenio Provincial de Comercio para el sector metal.

Asimismo, por unanimidad, se adoptan los siguientes:

#### ACUERDOS

1.º Aprobar el Texto Articulado y tablas salariales del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico de Sevilla, que se unen a la presente Acta.

2.º Remitir toda la documentación a la Autoridad Laboral para su debido registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

No habiendo más asuntos que tratar se da por terminada la presente reunión siendo las diez treinta horas del día antes mencionado, redactándose a continuación la presente acta, la cual, una vez leída, es aprobada por todos los señores asistentes en prueba de conformidad.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE "ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO"**

#### AMBITO DE APLICACION.

Artº 1º.- Personal, Territorial y Funcional.

El presente Convenio es de obligado cumplimiento en todas las Empresas de Sevilla y su Provincia dedicadas a las actividades de "Almacenista de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico", a las que es de aplicación la Ordenanza de Trabajo para el Comercio de 24 de Julio de 1.971.

Asimismo, el Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito personal, se encuentren en la provincia de Sevilla, aunque el domicilio social de la Empresa a que pertenezcan radiquen fuera de dicha provincia.

Igualmente, el Convenio afectará a todas las actividades que las empresas a las que obliga realicen.

#### Artº 2º.- Temporal.

La duración del presente Convenio será de 2 años, desde el 1 de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.994.

Si al vencimiento del mismo alguna de las partes no lo denunciara con una antelación mínima de un mes se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas.

#### CONDICIONES ECONOMICAS.

#### Artº 3º.- Retribuciones.

El incremento salarial para el período de vigencia del presente convenio 1-1-93 a 31-12-94, será de un 4% de los salarios a 31-12-92. Tal incremento se distribuirá para el período 1-1-93 a 31-12-93 conforme resulta de la tabla salarial que se adjunta como anexo nº 1; y para el período comprendido entre el 1-1-94 a 31-12-94 según resulta de la tabla salarial que se adjunta como anexo nº 2.

Los atrasos devengados se abonarán en el plazo de un año desde la firma del Convenio.

#### Artº 4º.- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará a contar desde el ingreso del productor de que se trate al servicio de la empresa, y consistirá en el abono del cinco por ciento (5%) del salario de Convenio que en cada momento rija, y ello, sea cual fuere la categoría profesional del trabajador. El número de tales cuatrienios será ilimitado.

#### Artº 5º.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, tomando como base las retribuciones del presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Su abono se efectuará en las fechas siguientes:

- Durante el primer trimestre natural del año, fijando como fecha el 15 de Marzo.
- 15 de Julio.
- 15 de Septiembre.
- 15 de Diciembre.

Las expresadas pagas extraordinarias serán abonadas a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de categoría; no serán absorbibles en ningún caso.

Asimismo, a los productores que no llevasen un año al servicio de la empresa en la fecha de percibo de cualquiera de ellas, les será abonada la parte proporcional que le corresponda.

El importe de, tales pagas, no podrá ser prorrateado mensualmente.

#### Artº 6º.- Indemnización por jubilación, fallecimiento o Incapacidad.

La empresa abonará al personal que resuelva su contrato por causa de jubilación, las siguientes cantidades:

- A quien lleve al servicio de la empresa de uno a cinco años inclusive: Una mensualidad de sus retribuciones.
- A quien lleve de seis a nueve años inclusive: Dos mensualidades de sus retribuciones.
- Al que hubiera permanecido en la empresa de diez a catorce años: Cuatro mensualidades de su retribuciones.
- Al de quince a veinte años: Ocho mensualidades de sus retribuciones.
- Al de veintiún años en adelante: Doce mensualidades de sus retribuciones.

Estos beneficios, en caso de fallecimiento del productor, se extenderán a su viuda o hijos menores de edad y en su caso al familiar inmediato que conviva y dependa económicamente de él.

El personal que resuelva su contrato de trabajo por causa de incapacidad laboral permanente, tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades:

- A quien lleve al servicio de la empresa hasta 10 años inclusive de antigüedad: 107.698.- Ptas.
- A quien lleve en la empresa más de 10 años de antigüedad: 137.614.- Ptas.

#### Artº 7º.- Ayuda por permanencia en la categoría.

Los Auxiliares Administrativos mayores de 25 años de edad y los Mozos, sea cual fuere su edad, que lleven en esa categoría cinco años de servicios, percibirán el 50% de la diferencia salarial existente entre sus categorías y la inmediata superior y ello con carácter mensual y asimismo en las pagas extraordinarias.

#### Artº 8º.- Absorción.

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las que anteriormente rigieran en las empresas, bien por mejora pactada o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellos productos que las tengan establecidas en cuantía superior a las de este Convenio en cálculo o cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

#### OTROS FACTOS

#### Artº 9º.- Vacaciones.

En el disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio. Dicho período de vacaciones se disfrutará en cada centro de trabajo, de común acuerdo entre trabajadores y empresas.

#### Artº 10º.- Ropa de trabajo.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de la ropa de

trabajo adecuada: Impermeables incombustibles o de abrigo, según la índole del trabajo, y de las condiciones ambientales del centro de trabajo. Para los que se dediquen al trabajo de carga y descarga, la empresa suministrará dos prendas anuales de las llamadas mono o similares y asimismo calzado de seguridad, en número mínimo de dos pares anuales. Las prendas serán distribuidas de la siguiente manera:

- Verano: Antes del 15 de Abril (camisa y pantalón).
- Invierno: Antes del 15 de Octubre (mono o camisa y pantalón y anorak).

#### Artº 11º.- Jornada de trabajo.

a) Comercio de Hierros. - La jornada de trabajo en esta actividad será la legalmente establecida de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

b) Comercio de Tubos, Aceros y Material no Férreo. - La jornada de trabajo para las empresas de estas actividades será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, si bien durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en régimen de jornada continuada de mañana, fijándose como hora límite de terminación de la jornada laboral las 16 horas.

En los días de Jueves y Sábados Santos, se cerrará todo el día, afectando esta disposición a la generalidad de las empresas afectadas por el Convenio. Igualmente, los días 24, 26 y 31 de Diciembre y 5 de Enero se concluirá la jornada a las catorce horas, cerrándose por la tarde. Asimismo durante los días de Feria de Abril, la jornada de trabajo será de martes a viernes de 9 a 13 horas, no abriéndose el sábado.

Las empresas cerrarán sus establecimientos la tarde del miércoles Santo, recuperándose las horas que correspondan según acuerdo entre empresas y trabajadores.

#### Artº 12º.- Preaviso en caso de cese.

Los productores que deseen causar baja en la empresa, lo deberán comunicar con quince días de antelación.

Tal comunicación se hará por escrito, autorizando la empresa el duplicado de la misma para constancia.

Caso de incumplimiento de tal obligación, la empresa queda autorizada a abonar al productor la liquidación que corresponda sin las mejoras que se establecen en el Convenio, es decir tomando como base exclusivamente los devengos mínimos y reglamentarios.

#### Artº 13º.- Dietas.

El personal al que se confiara alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

#### Artº 14º.- Complemento en situación de incapacidad laboral transitoria.

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, las empresas les complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución y mientras dure esta situación.

#### Artº 15º.- Servicio Militar.

El personal comprendido en el presente Convenio, tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve un año prestando servicio al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar, tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las dos gratificaciones extraordinarias fijadas de 15 de Julio y 15 de Diciembre a que se refiere el artículo 42 de la Ordenanza Laboral del Comercio de 24 de Julio de 1.971.

#### Artº 16º.- Comisión Paritaria.

A efectos de resolver en vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por ocho miembros más el Presidente y el Secretario que lo han sido de este Convenio.

La composición de esta Comisión Paritaria será la siguiente: Presidente y Secretario, quienes lo han sido del Convenio; Cuatro miembros de entre los representantes de empresarios en la Comisión Negociadora; Por parte obrera, dos representantes de cada una de las dos centrales sindicales mayoritarias del sector, elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría, y en caso de discrepancia se someterá a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente de conformidad con las normas en vigor cuando se produzca la posible discrepancia.

#### Artº 17.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atravesasen, podrán obtener tratamiento salarial diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultados correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguientes e informe y análisis de situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancias sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho, la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento

voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de FEDEME, otro de una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

#### Artº 189.- Contratación eventual.

En los supuestos contemplados en el art. 15.1.b) de la Ley 11/1.994, el contrato podrá tener una duración máxima de 18 meses, dentro de un periodo de 24 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### Artº 192.- Contrato de aprendizaje.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para del desempeño adecuado de un oficio o puesto cualificado.

Este tipo de contrato, se podrá realizar entre los trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

La retribución del Aprendiz para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de vigencia del contrato, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/94 de 19 de Mayo, en proporción al tiempo trabajado será de 55.000.- Ptas., 65.000.- Ptas. y 75.000.- Ptas. mensuales, en cada caso. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de 18 años, no podrá ser inferior a 48.000.- Ptas. mensuales, ni la de los aprendices de 3º año mayores de 23 años, inferior, asimismo, a 80.000.- Ptas. mensuales.

Los efectos de este artículo empezará a contarse a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, no teniendo efectos retroactivos alguno.

#### DISPOSICION FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de Comercio de 24 de Julio de 1.971, y demás disposiciones de carácter general.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

##### 1ª.- Reconocimientos médicos.

Las empresas someterán a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio a reconocimientos médicos anuales, que se llevarán a cabo en coordinación,

con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Gabinete Técnico de Sevilla) o con la Mutua Patronal que corresponda en su caso.

##### 2ª.- Tablón de anuncios.

Las empresas colocarán tablones de anuncios en lugares suficientemente visibles, de forma que las centrales sindicales con presencia de afiliados en la empresa, puedan insertar sus comunicaciones y convocatorias.

##### 3ª.- Acumulación de horas sindicales.

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de personal, en el 100% de las horas.

##### 4ª.- Formación Profesional

Las partes signatarias del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrar lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para los trabajadores del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para los trabajadores.

#### A N E X O Nº 1

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DESDE EL 1 DE ENERO DE 1993 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1993, PARA LAS EMPRESAS AFECTADAS POR EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERRERO

CATEGORIAS	RETRIBUCION MENSUAL	CUATRIENIOS
Ingenieros y Licenciados	163.736	8.187
Ayudantes técnicos	136.854	6.843
Practicantes	107.244	5.362
Jefes de personal, ventas y compras	163.736	8.187
Encargado general	163.736	8.187
Jefe de almacen y sucursal	136.854	6.843
Jefe de grupo	120.881	6.044
Jefe de sección	111.210	5.561
Encargado establecimiento, vendedor, comprador, etc.	108.463	5.423
Viajante	106.797	5.340
Corredor de plazas	102.076	5.104
Dependiente de 22 a 25 años	102.909	5.145
Dependiente más de 25 años	102.909	5.145
Ayudante	84.018	4.201
<b>Administrativos:</b>		
Jefe administrativo	147.350	7.368
Jefe de sección	121.384	6.069
Contable, cajero, taquimecanógrafo e idiomas, etc.	111.681	5.584
Oficial administrativo	105.683	5.284
<b>Auxiliares Administrativo:</b>		
De 16 a 18 años (Form.)	69.604	3.480
De 18 a 20 años (Form.)	78.706	3.935
De 20 a 22 años	97.349	4.867
De 22 a 25 años	97.349	4.867

De mas de 25 años	97.349	4.867
<b>Auxiliares de caja:</b>		
De 25 años en adelante	90.970	4.549
De 22 a 25 años	90.970	4.549
De 20 a 22 años	90.970	4.549
De 18 a 20 años	78.706	3.935
De 16 a 18 años	69.596	3.480
<b>Aspirantes:</b>		
De 14 a 16 años	53.885	2.694
De 16 a 18 años	73.023	3.651
<b>Profesionales de oficio:</b>		
De primera	97.349	4.867
De segunda	91.797	4.590
Ayudante de oficio	85.130	4.257
Capataz	94.576	4.729
Mozo especializado	91.797	4.590
Telefonista y mozo	83.465	4.173
Conserje	83.465	4.173
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	83.465	4.173
Cobrador	94.576	4.729
Limpiadora (por horas)	371	

## ANEXO Nº 2

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DESDE EL 1 DE ENERO DE 1994 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1994, PARA LAS EMPRESAS AFECTADAS POR EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERRERO

CATEGORIAS	RETRIBUCION MENSUAL	CUATRIENIOS
Ingenieros y Licenciados	166.192	8.310
Ayudantes técnicos	138.907	6.945
Practicantes	108.853	5.443
Jefes de personal, ventas y compras	166.192	8.310
Encargado general	166.192	8.310
Jefe de almacen y sucursal	138.907	6.945
Jefe de grupo	122.694	6.135
Jefe de sección	112.878	5.644
Encargado establecimiento, vendedor, comprador, etc.	110.090	5.505
Viajante	108.399	5.420
Corredor de plazas	103.607	5.180
Dependiente de 22 a 25 años	104.453	5.223
Dependiente más de 25 años	104.453	5.223
Ayudante	85.278	4.264
<b>Administrativos:</b>		
Jefe administrativo	149.560	7.478
Jefe de sección	123.205	6.160
Contable, cajero, taquimecanógrafo e idiomas, etc.	113.356	5.668
Oficial administrativo	107.268	5.363
<b>Auxiliares Administrativo:</b>		
De 16 a 18 años (Form.)	70.648	3.532
De 18 a 20 años (Form.)	79.887	3.994
De 20 a 22 años	98.809	4.940
De 22 a 25 años	98.809	4.940
De mas de 25 años	98.809	4.940
<b>Auxiliares de caja:</b>		
De 25 años en adelante	92.335	4.617
De 22 a 25 años	92.335	4.617
De 20 a 22 años	92.335	4.617
De 18 a 20 años	79.887	3.994
De 16 a 18 años	70.640	3.532

Profesionales de oficio:		
De primera	98.809	4.940
De segunda	93.174	4.659
Ayudante de oficio	86.407	4.320
Capataz	95.995	4.800
Mozo especializado	93.174	4.659
Telefonista y mozo	84.717	4.236
Conserje	84.717	4.236
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	84.717	4.236
Cobrador	95.995	4.800
Limpiadora (por horas)	377	-

ANEXO Convenio Colectivo de Sector Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios, de Sevilla y su provincia. (4100815).

## ACTA FINAL

Asistentes.

FEDEME:

Don José Luis Herrera Gómez.

Don Antonio Fernández Palacios.

Don Juan Gamito Camacho.

CC.OO.:

Don José Luis Llano Martín.

Don Angel Tomás Mejías Vallejo.

Asesores:

Don Manuel Blanco Verde.

Don Emilio Contreras Rguez.

U.G.T.:

Don Juan Sánchez Macías.

Don Manuel Salguero Garrido.

Don Manuel Paisano Vergara.

Asesores:

Don Ricardo Acuña Florido.

Don Jesús Rebollo Gil.

En la ciudad de Sevilla siendo las diez treinta horas del día veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los señores arriba relacionados miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la provincia de Sevilla:

En primer lugar, las organizaciones firmantes consideran conveniente estudiar en la próxima negociación colectiva, fórmulas de simplificación de la negociación, ponderando las posibilidades de un Convenio Provincial de Comercio para el sector metal.

Asimismo, por unanimidad, se adoptan los siguientes:

## ACUERDOS

1.º Aprobar el Texto Articulado y tablas salariales del Convenio Colectivo de Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la Provincia de Sevilla, que se unen a la presente Acta.

2.º Remitir toda la documentación a la Autoridad Laboral para su debido registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por terminada la presente reunión siendo las once horas del día antes mencionado, redactándose a continuación la presente acta, la cual, una vez leída, es aprobada por todos los señores asistentes en prueba de conformidad.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE  
COMERCIO DEL AUTOMOVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS  
ACCESORIOS DE SEVILLA**

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTICULO 12.- AMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del Sector de Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios, regidas por la Ordenanza de Trabajo en el Comercio de 24 de julio de 1.971.

**ARTICULO 22.- AMBITO PERSONAL.**

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el Artº 12, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 32.- AMBITO TERRITORIAL.**

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su provincia.

**ARTICULO 42.- DURACION Y VIGENCIA.**

La duración del presente Convenio será de un año, desde el 1 de Enero de 1.994 al 31 de Diciembre de 1.994.

**ARTICULO 52.- PRORROGA.**

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, con un incremento del I.P.C. del año anterior, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá de efectuarse por escrito. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar las deliberaciones para el próximo Convenio durante el mes de Enero de 1.995.

**ARTICULO 62.- NORMAS SUBSIDIARIAS.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

**CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

**ARTICULO 72.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral será de 1.826'27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y se distribuirán según el siguiente horario:

**Horario de Invierno:**

Mañana: De 9 a 13'30 horas.  
Tarde: De 16 a 19 horas.  
Sábados: De 9 a 13 horas.

**Horario de Verano:**

Mañana: De 9 a 13'30 horas.  
Tarde: De 16'30 a las 19'30 horas.  
Sábados: De 9 a 13 horas.

Se considerarán como no laborales las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre, y ello en compensación al exceso de jornada que se produce al aplicar el horario del Convenio a la jornada anual pactada de 1.826'27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Los sábados de los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre comprendidos en el ámbito temporal del presente Convenio no serán laborables, permaneciendo cerrados los establecimientos.

Se considerarán festivas todas las tardes de los días de Feria de Sevilla capital y la jornada de la mañana del sábado de Feria. En las localidades de la provincia se estará a los usos y costumbres implantados tradicionalmente. Asimismo, serán festivos el Jueves, Viernes y Sábado Santos.

Los comerciantes de bicicletas y ciclomotores podrán abrir la jornada de tarde, los cuatro sábados anteriores a la festividad de Reyes, abonándose su importe como horas extraordinarias.

**ARTICULO 82.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán en la siguiente forma:

A) El período de vacaciones será de 1 de Junio al 30 de Septiembre.

B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:

- 1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones.
- 2.- Supletoriamente se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1º año el de más antigüedad en la empresa, el 2º año el siguiente en antigüedad y así sucesivamente.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, siempre y cuando esas necesidades no vengán determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de trabajadores no imputables a la empresa, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 10.300.- Ptas.

**ARTICULO 92.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El personal de las empresas tendrán derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos que la Legislación vigente prevee.

**ARTICULO 102.- PERIODO DE PRUEBA.**

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que señala la Legislación vigente.

**ARTICULO 112.- CAPACIDAD DISMINUIDA.**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser acoplados a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y percibiendo un salario consecuente a la nueva actividad.

**ARTICULO 122.- PRENDAS DE TRABAJO.**

A todos los trabajadores clasificados como dependientes y mozos, y para ser utilizados precisamente durante su trabajo, se les entregará dos uniformes cada año.

**ARTICULO 132.- CLASIFICACION PROFESIONAL DE DEPENDIENTE.**

Por cada cuatro dependientes al servicio de un centro de trabajo, uno de ellos estará clasificado como Dependiente Mayor.

**CAPITULO III.- REGIMEN ECONOMICO.****ARTICULO 149.- SALARIOS.**

Se establece un incremento para el año 1.994, de un 3%, según tabla anexo nº 1.

Los atrasos devengados se abonarán en un plazo no superior a seis meses desde la firma del Convenio.

**ARTICULO 150.- ANTIGÜEDAD.**

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, sin limitación, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

**ARTICULO 160.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen las siguientes:

a) **Paga de Navidad:** Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de Diciembre de cada año.

b) **Paga de Verano:** Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de Julio de cada año.

c) **Paga de Octubre:** Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de Octubre de cada año.

d) **Paga de Beneficios:** Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año.

Tendrán derecho a las gratificaciones establecidas en los apartados a) y b) del presente artículo, los trabajadores que estuviesen prestando el Servicio Militar.

**ARTICULO 170.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores percibirán en concepto de prestaciones el 50% del importe íntegro de las retribuciones durante los 3 primeros días, el 90% de las mismas desde el día 3 hasta el 21, ambos inclusivos; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses.

En caso de I.L.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 12 meses.

**ARTICULO 180.- AYUDA POR JUBILACION.**

La empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con una antigüedad, al menos de 10 años en la empresa, se jubilen durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía será en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60-61 años	..	8 mensualidades.
" " " 62-63 "	..	6 mensualidades.
" " " 64 "	..	5 mensualidades.
" " " 65 "	..	4 mensualidades.

**ARTICULO 190.- SEGURO DE VIDA.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concertarán una póliza de seguros que cubra las indemnizaciones que a continuación se expondrán a los herederos legales del trabajador. En su defecto, a aquellos que previamente el mismo hubiera designado:

- Pago de un capital de 1.500.000.- Ptas. en caso de fallecimiento del trabajador, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral.

- Pago de 1.500.000.- Ptas. al serle declarado al trabajador una invalidez permanente absoluta por el organismo competente, tanto por causa debida a enfermedad común o a accidente.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad declarada, en los términos expuestos, deberá ocurrir mientras subsistan las relaciones laborales. Este beneficio se aplicará a todo el personal sea cual fuere su antigüedad.

**ARTICULO 200.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto cualificado.

Este tipo de contrato, se podrá realizar entre los trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

La retribución del Aprendiz para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de vigencia del contrato, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/94 de 19 de Mayo, en proporción al tiempo trabajado será de 55.000.- Ptas., 65.000.- Ptas. y 75.000.- Ptas. mensuales, en cada caso. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de 18 años, no podrá ser inferior a 48.000.- Ptas. mensuales, ni la de los aprendices de 3º año mayores de 23 años, inferior, asimismo, a 80.000.- Ptas. mensuales.

Lo efecto de éste artículo empezará a contarse a partir de la fecha de firma de este convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial Provincial de Sevilla, no teniendo efectos retroactivos algunos.

**ARTICULO 210.- FINIQUITOS.**

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social.

**ARTICULO 220.- AYUDA POR PERMANENCIA EN LA CATEGORIA.**

Los auxiliares administrativos mayores de 25 años que lleven en esta categoría 8 años al servicio de la empresa, y los mozos, sean cual fuere su edad, que lleven en esa categoría 5 años de servicios, percibirán el 50 por ciento de la diferencia salarial entre su categoría y la inmediata superior, con carácter mensual, así como en las pagas extraordinarias.

**ARTICULO 230.- DIETAS Y VIAJES.**

Todos los productores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario, las dietas de 2.575.- Ptas. por día o media dieta de 1.030.- Ptas.

**ARTICULO 249.- DESCUENTO POR COMPRAS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán un descuento en sus compras de un 10%.

**CAPITULO IV.- DERECHOS SINDICALES.****ARTICULO 250.- CUOTA SINDICAL.**

Sin perjuicio del principio de libertad de negociación que impera en las relaciones laborales, las empresas de este Sector, procederán a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a descontar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical. Para ello el trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación.

**ARTICULO 262.- ASAMBLEA.**

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones o asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre que las condiciones de los mismos lo permitan, o cualquier otro que ésta pudiera proporcionar, fuera de las horas de trabajo y respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que pueda sujeta el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**ARTICULO 272.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.**

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1.- Cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder como máximo, el 50% de su crédito mensual.
- 2.- En total podrá ceder, como máximo, treinta horas mensuales.
- 3.- El mínimo a recibir por cada beneficiario será de cinco horas.

**ARTICULO 289.- INTERPRETACION Y ACLARACION.**

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se resolverán sometiendo el punto litigioso a la jurisdicción y organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor, cuando se produzca la posible discrepancia, comprometiéndose la Asociación Sevillana de Comerciantes de Equipos, Componentes, Recambios y Accesorios para la Automoción (ASECORA), integrada en FEDEME y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. firmantes del presente Convenio a intentar previamente una conciliación en todos los casos antes de iniciar cualquier acción judicial.

**ARTICULO 299.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.**

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que el presente Convenio contraviene la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus aspectos, se considerará inválido el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones.

**ARTICULO 309.- JUBILACION ANTICIPADA.**

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización

del sistema especial de jubilación a los 64 años, al cien por cien de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, con contratos de igual naturaleza, a tenor del Real Decreto 1.194/85.

**ARTICULO 310.- EXCEDENCIAS.**

Con independencia de lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a las madres trabajadoras un período de excedencia, que en ningún caso podrá ser superior a un año, computándose dentro de éste, el período correspondiente a baja maternal.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, debiendo las empresas, si lo estiman oportuno y durante el indicado período, sustituir a la madre trabajadora por otro productor por el tiempo que dure la situación de excedencia contemplada, mediante el pertinente contrato de interinidad.

**ARTICULO 320.- FORMACION PROFESIONAL.**

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para los trabajadores del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la Empresa como para los trabajadores.

**ARTICULO 332.- RECONOCIMIENTO MEDICO**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio serán sometidos a un reconocimiento médico anual, que incluirá el ginecológico para las trabajadoras, que se llevará a cabo por los servicios técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene o de la Mutualidad Laboral que tenga relación contractual en la empresa, efectuándose dicho reconocimiento en horas de trabajo.

**ARTICULO 342.- CLÁUSULA DE INAPLICACION SALARIAL.**

Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento salarial diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el boletín Oficial de la Provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentre clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancias sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud

formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho, la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de ASEORA, otro de una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo efectuará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

**ARTICULO 359.- CONTRATACION EVENTUAL.**

En los supuestos contemplados en el Art. 15.1.b) de la Ley 11/1.994, el contrato podrá tener una duración máxima de 18 meses, dentro de un periodo de 24 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín oficial de la Provincia de Sevilla.

Los efectos de este artículo, empezará a contarse a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, no teniendo efectos retroactivos alguno.

**ARTICULO 362.- COMISION PARITARIA.**

A efectos de resolver en vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por ocho miembros, cuatro de entre los representantes de los empresarios y cuatro por parte obrera, a razón de dos por cada Central Sindical firmantes de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría, y en caso de discrepancia se someterá a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente, de conformidad con las normas en vigor cuando se produzca la posible discrepancia.

**A N E X O N O 1**

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DESDE EL 1 DE ENERO DE 1994 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1994 EN EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE "COMERCIO DEL AUTOMOVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS" DE SEVILLA.

Jefe de Ventas	102.868
Encargado General	102.868
Jefe de Sucursal	95.995
Jefe de Almacén	95.995
Jefe de Grupo	91.020
Jefe Sección Mercantil	88.041
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	89.114
Intérprete	83.575
Viajante	87.490
Corredor	87.490
Dependiente	87.490
Dependiente Mayor	96.235
Ayudante	81.005
<b>GRUPO TERCERO</b>	
Director	117.768
Jefe de División	105.355
Jefe de Administración	98.974
Secretario	82.089
Contable	92.275
Jefe de Sección Administrativo	92.986
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e idioma extranjero	92.275
Oficial Administrativo	86.719
Auxiliar Administrativo	81.005
Auxiliar Caja	82.870
<b>GRUPO CUARTO</b>	
Profesional de Oficio de 1ª	82.870
Profesional de Oficio de 2ª	81.005
Mozo	80.682
<b>GRUPO QUINTO</b>	
Cobrador	81.005
Personal de Limpieza (por hora)	424

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Boliden Apirsa, S.L. (4100162).

**ACTA FINAL**

Asistentes.  
 Representación Social.  
 Don Antonio Andrades Romero.  
 Don Miguel Bezanilla Fernández.  
 Don Luis Campello López de V.  
 Don Juan José Cupet López.  
 Don Félix Chaves Martínez.  
 Don José Fidel Díaz Delgado.  
 Don Francisco Fernández Jaramago.  
 Don Francisco Gandullo Gómez.  
 Don Manuel Jiménez Márquez.  
 Don Agapito Ramírez Domínguez.  
 Don José Ramos Montero.  
 Don Sebastián Romero Moreno.  
 Don José Suárez Latorre.  
 Don Francisco Vázquez Gago.

Representación Sección Sindical CC.OO.  
 Don Antonio García Parrilla.

Representación Sección Sindical U.G.T.  
 Don Antonio Blas Acevedo Collado.

Representación Económica.  
 Don Peter Akerström.  
 Don Manuel Alcaraz Sánchez.  
 Don Aquilino Cazorra Riaño.  
 Don Juan Contreras Fernández.  
 Don Fernando Cortés Sánchez.

GRUPO PRIMERO	SALARIO MENSUAL
Titulado Grado Superior	107.830
Titulado Grado Medio	95.995
Ayudante Técnico Sanitario	89.126
<b>GRUPO SEGUNDO</b>	
Director	117.768
Jefe de División	105.355
Jefe de Personal	102.868
Jefe de Compras	102.868

Don Enrique Guerrero Serón.  
Don Sven Olof Lundström.  
Don Antonio Ruiz Castell.

Secretario.  
Don Sebastián Fernández Giménez.

En la Sala de Reuniones de las Oficinas Generales de «Boliden Apirsa, S.L.», en Minas de Aznalcóllar, Aznalcóllar (Sevilla), a las trece horas del día diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los señores al margen citados, componentes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, entre la Empresa «Boliden Apirsa, S.L.» y sus trabajadores.

Los reunidos, que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Boliden Apirsa, S.L.» y sus Trabajadores -Centro de trabajo de Minas de Aznalcóllar- ratificándose recíprocamente la capacidad necesaria a efectos de la negociación y aprobación del Convenio Colectivo, han redactado el texto articulado del Convenio Colectivo en diez ejemplares, cada uno de los cuales queda extendido en un total de veinticuatro folios por una sola cara, más un Anexo de Tablas Salariales, compuesto por nueve folios.

Se acuerda que cada una de sus páginas se visen por dos representantes de cada una de las Partes deliberadoras, sin perjuicio de que todos los componentes de la Comisión asistentes a la presente reunión firmen tanto la presente Acta como la última hoja del texto de Convenio.

Asimismo, se acuerda, por unanimidad, dar traslado del texto articulado del Convenio y de la presente Acta a la Autoridad Laboral competente a fin de que sea registrado, publicado en el Boletín Oficial y depositado en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para que surta la plenitud de sus efectos legales.

Y no habiendo más asuntos que tratar, y siendo la catorce horas del día al principio indicado, se da por terminada la reunión, extendiéndose la presente acta que, leída y encontrada conforme, es firmada en señal de aprobación por los asistentes.

Por la representación  
de los trabajadores.

Por la representación  
de la empresa.

**CONVENIO COLECTIVO  
DE LA EMPRESA BOLIDEN APIRSA, S.L.**

**CAPITULO I.-  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.- AMBITO**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal de " BOLIDEN APIRSA, S.L. ", adscrito al centro de trabajo de Minas de Aznalcóllar, y será de aplicación para todos los trabajadores, excepto para aquellos que durante su vigencia tuvieren derecho a devengar, entre su salario base y su complemento salarial, un importe superior a 3.520.896 pesetas nominales anuales.

Igualmente, aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo pudiesen ser susceptibles de evaluación personal mediante objetivos concretos, quedarán fuera del presente Convenio, siempre que la persona afectada mostrase su conformidad a esta situación.

**ARTICULO 2.- VIGENCIA**

Se extenderá desde el primero de Enero de mil novecientos noventa y cuatro hasta el treinta y uno de Diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Las mejoras económicas pactadas, tendrán carácter retroactivo, salvo que en el articulado se estipule lo contrario expresamente, al uno de Enero de mil novecientos noventa y cuatro.

**ARTICULO 3.- PRORROGA**

El presente Convenio se entiende prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, si no es denunciado, con la forma prevista por las disposiciones vigentes, por alguna de las partes, al menos con un

mes de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia a cualquiera de sus prórrogas.

**ARTICULO 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones de este Convenio forman un sólo conjunto, de manera que no estará en vigor disposición alguna si no son aplicadas en su totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de las facultades que le son propias, no aceptara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

**ARTICULO 5.- ABSORCION Y COMPENSACION**

Las mejoras pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual, con las de toda índole que al entrar en vigor el mismo, durante su vigencia o prórroga, estén establecidas o se establezcan por disposiciones de ámbito general y por pacto individual.

Debe especificarse que no se podrán absorber con las mejoras antes referidas como pactadas, los conceptos de salarios incluidos en el presente Convenio, así como la "Ayuda a Comida" que determinados trabajadores vienen percibiendo.

**ARTICULO 6.- INTERPRETACION**

Las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo se someterán a una Comisión interpretativa integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores.

Caso de no existir acuerdo en el seno de dicha Comisión, se remitirá el punto litigioso a la autoridad laboral correspondiente.

**CAPITULO II.-  
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTICULO 7.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral, en cómputo anual, será de 1.768 horas para 1994.

En el caso de que por disposición legal se redujera la jornada laboral, esta reducción sería absorbible o compensable.

Ambas partes se comprometen a crear una Comisión para adaptar las diferentes jornadas existentes en cada Departamento al cómputo anual de horas pactado en el presente Convenio Colectivo, quedando, mientras tanto se lleque a un acuerdo, la jornada vigente para cada uno de los Departamentos de la Empresa.

**ARTICULO 8.- VACACIONES**

Las vacaciones para todo el personal serán de 21 días laborables, a excepción de aquellos trabajadores que se vean afectados por la jornada continuada a turno permanente, que disfrutará 22 días laborables de vacaciones, de los que, tanto en uno como en otro caso, al menos 13 días ininterrumpidos se disfrutarán a petición del interesado dentro de los meses del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

Para el cálculo de dichas vacaciones no se contabilizarán como días laborables los sábados, domingos y festivos.

Salvo que el interesado lo solicite, la Empresa no podrá obligar a tomar vacaciones en los meses de Enero, Noviembre y Diciembre.

La Empresa, en el mes de Octubre de cada año recibirá del personal sus preferencias vacacionales del año siguiente, y, conjugando tales preferencias con lo estipulado en los párrafos anteriores y las necesidades de los servicios confeccionará un cuadro, antes del 15 de Noviembre, que será expuesto para general conocimiento y cumplimiento. Las discrepancias que puedan surgir serán estudiadas entre el Comité y la Empresa, quienes firmarán los cuadros.

Las percepciones correspondientes a cada período vacacional, se cobrarán, previa petición del interesado, antes de comenzar su disfrute.

En aquellos casos de que durante el disfrute de los mismos, algún trabajador cayera en situación de I.L.T., dicho período quedará en suspenso, siempre que sea confirmado por el organismo oficial competente, en aquellos casos de enfermedad grave o accidente, y confirmados por médicos de la Empresa.

**ARTICULO 9.- LICENCIAS Y PERMISOS**

El personal afectado por este Convenio, avisando con la antelación posible y justificándolo documentalmente podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que seguidamente se expone:

a) Fallecimiento de cónyuge, hijos y padres: Tres días laborables, pudiendo ampliarse este permiso hasta un máximo de 5 días naturales, siempre que la ampliación se justifique.

- b) Fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos : Tres días naturales. Esta misma licencia se concederá por el tiempo previsto en el apartado a) a los trabajadores solteros en el supuesto de que fallecieran sus padres e hijos.
- c) Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos : Dos días naturales.
- d) Fallecimiento de tíos carnales y sobrinos : Un día natural.
- e) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padre o hijos que convivan con el trabajador : Tres días laborables, ampliables a cuatro días naturales en caso de hospitalización. De no darse la convivencia, estos permisos se reducen en un día, es decir, a dos o tres respectivamente.
- f) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hermanos carnales: Dos días naturales.
- g) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de abuelos, padres políticos, hijas en parto y nietos, convivan o no con el trabajador : Un día natural.
- h) Traslado de domicilio habitual : Un día laborable. Cuando el traslado sea a otro municipio : Dos días naturales.
- i) Alumbramiento normal de esposa : Dos días naturales, pudiendo ampliarse este permiso hasta un máximo total de cuatro días naturales.

En caso de alumbramiento anormal de esposa, se estará a lo previsto en el precedente apartado e) para los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, si bien el plazo será ampliable hasta cinco días naturales.

- j) Matrimonio : Diecisiete días naturales.
- k) Matrimonio de hijos : Un día laborable que podrá disfrutarse en la semana anterior o posterior al día de la boda.  
Matrimonio de padres : Un día natural.
- l) Matrimonio de hermanos : Un día natural.
- m) Deber inexcusable de carácter público :
- 1) El tiempo indispensable para su cumplimiento.
  - 2) En caso de ocupar un trabajador algún cargo público podrá instar de la Empresa, y ésta obligada, a que le sea concedida, en forma reglamentaria, la oportuna excedencia, y salvo, en cualquier caso, las facultades que en tales supuestos reconoce a la Empresa el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Terminada la excedencia, en cualquiera de sus formas, el trabajador a que se refiere este apartado tendrá derecho a ser integrado por la Empresa a su anterior puesto de trabajo, en las mismas condiciones, siempre que aquél preavise, al menos, con treinta días de antelación.
- n). En materia de estudios y exámenes, se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- o) No se considerarán injustificadas las faltas al trabajo que deriven de detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado. Cuando la detención sea como consecuencia de delito o falta en materia de circulación, tampoco se considerará la falta injustificada aunque fuese condenado, siempre que le sea con calificación jurídica de los hechos como de imprudencia simple; en cambio, se estimará la falta o faltas injustificadas si la condena obedece a una calificación jurídica por imprudencia temeraria. En ninguno de los supuestos contemplados en este apartado las faltas darán derecho a remuneración.
- En todos los casos de permisos y licencias a que se refiere el presente artículo, el trabajador ha de justificar el motivo que lo determina, así como en caso de producirse alguna de las ampliaciones previstas ha de presentar, en la Sección de Personal, los certificados y documentos precisos expedidos por los facultativos, organismos y autoridades competentes.
- p) Permiso por lactancia : De acuerdo con los términos establecidos en la legislación vigente.
- q) Primera comunión y bautizo de hijos : El día natural en que se produzca.

La remuneración a que tendrá derecho el trabajador en caso de estos permisos o licencias será la integrada por el salario base o el vigente en su caso, más el incremento por antigüedad y complemento salarial, con exclusión de los pluses o incentivos, salvo siempre lo que pueda regularse por disposición de obligada aplicación.

En los casos contemplados en los apartados a), b), c), d), e), f), g) e i), de tener que realizar un desplazamiento de más de 200 Km., desde el domicilio del trabajador, éste, sin derecho a retribución, podrá disponer del tiempo necesario para efectuar estos desplazamientos.

### CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 10.- SALARIO BASE

Se entiende por Salario Base, a todos los efectos de este Convenio, el que figura como tal en el Anexo del presente texto articulado.

#### ARTÍCULO 11.- COMPLEMENTO SALARIAL

Su cuantía será la que figura como tal en el Anexo del presente texto articulado.

#### ARTÍCULO 12.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

Este Plus consistirá en un primer quinquenio que será del 5 % sobre salario base, y cuyo importe se especifica en el Anexo del presente Convenio.

Posteriormente, se irán devengando trienios sucesivos del 4 % sobre salario base, cuyo importe también se señala en el citado Anexo. Es decir, cumplidos los cinco años de antigüedad se cobrará un quinquenio; pero, una vez cumplidos los seis años de servicio se cobrará sólo el importe de dos trienios y a este importe se le irá añadiendo la cuantía de un nuevo trienio por cada tres años de servicio, y así sucesivamente.

Para su cómputo se habrá de considerar el tiempo de contratación eventual, siempre que el contrato fijo sea una continuación inmediata de la contratación eventual. No se incluirán en este apartado aquellos que hayan pasado a ser fijos antes de la firma de este Convenio.

#### ARTÍCULO 13.- TRABAJOS A INCENTIVOS

Todos los trabajadores que presten servicios en régimen de incentivo cobrarán, como mínimo, el salario base del Convenio incrementado en un 25 por ciento, siempre que se den los supuestos del artículo 64 de la Ordenanza General de Minas Metálicas.

#### ARTÍCULO 14.- PLUS DE ASISTENCIA, NOCTURNIDAD, TURNICIDAD, DOMINGOS Y FESTIVOS

- A) Por día efectivo de trabajo, considerándose como tal el de descanso no festivo, el que corresponda por la pertinente acumulación de jornada, y el de vacaciones, se devengará un Plus de Asistencia de 244,- pesetas.

Por lo que se refiere al pago del plus de asistencia en la retribución de las vacaciones, el cálculo a emplear será la media de los tres meses anteriores al día de comienzo de las vacaciones.

- B) Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario base, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.
- C) Todos los trabajadores que trabajen en la jornada a turno permanente percibirán un plus de turnicidad de 129,- pesetas por día efectivo de trabajo.  
Dicho plus lo percibirán también los trabajadores pertenecientes a: Perforación-Arranque; Carga y Transporte; Mantenimiento Eléctrico; Mantenimiento Mecánico; y Trituración Primaria.
- D) Aquellos trabajadores que por su turno deban trabajar en domingo devengarán por cada domingo trabajado un plus de 6.975,- pesetas. A este plus sólo podrán tener derecho aquellos trabajadores cuya jornada así lo estipule.
- E) 1) Aquellos trabajadores comprendidos en la jornada a turno permanente que deban trabajar en días festivos, no domingos, recibirán como compensación un plus equivalente al 1'75 % de las horas normales, siempre que no haya sido compensado en descanso.  
2) Cuando a un trabajador le corresponda descansar un día festivo, no domingo, se le compensará en la misma forma que en el párrafo anterior.  
3) En los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores se abonará además el salario normal de dicho día.  
4) Las horas trabajadas y compensadas conforme a este apartado E), no se contemplarán para lo establecido en el artículo 7º sobre acumulación por jornada laboral.  
5) Se creará una comisión para la unificación de pluses que afectan a la jornada a turno permanente.

#### ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS

En caso de justificada necesidad de trabajo se podrán realizar horas extraordinarias, materia que será regulada por el presente Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales :

- 1.- Las debidas a sustitución de personas que no se incorporen a su turno, cuando el saliente tenga que continuar.
- 2.- Las debidas a incendio o inundaciones.

Estas horas se abonarán al 1'75 % de las horas normales.

El resto se abonarán al 1'40 % y serán voluntarias en cualquier circunstancia.

Se entiende que el plus festivo no se verá afectado por este cambio de precio de hora extra, comprometiéndose ambas Partes a estudiar un precio fijo para el plus festivo de acuerdo con los promedios actuales.

Las horas extraordinarias estructurales serán comunicadas a la Autoridad Laboral de forma conjunta por la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas de común acuerdo dentro del mes siguiente de su realización, mediante un tiempo equivalente de descanso en otro día, calculado en razón al 1'75 % de horas trabajadas o al 1'40 %, según correspondiese su pago.

**ARTICULO 16.- TRANSPORTE**

La Empresa facilita actualmente a sus trabajadores medios de transporte colectivo, con sujeción de horarios y determinación de paradas.

Por lo que respecta a la situación existente a la firma del presente Convenio y respecto a los trabajadores que residen en las localidades de : Castilleja de la Cuesta, Gines, San Juan de Aznalfarache, Coria del Río, Mairena del Aljarafe, Dos Hermanas y Bellavista, percibirán un plus de 238 pesetas durante 1.994 por día de asistencia al trabajo, mientras no puedan hacer uso del indicado medio colectivo de transporte.

Los residentes en Sanlúcar la Mayor, Escacena del Campo, Salteras, Olivares, Albaida, San José de la Rinconada y Guillena, percibirán un plus de 353 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Los residentes en Nerva y Morón de la Frontera percibirán un plus de 415 pesetas por día de asistencia al trabajo.

**CAPITULO IV.-  
OTRAS MEJORAS SOCIALES****ARTICULO 17.- PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa facilitará a cada productor las prendas de trabajo que se establezcan en la Ordenanza Laboral y en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, o la que puedan establecerse por la legislación vigente en cada momento.

La entrega de dichas prendas de trabajo se efectuará del modo siguiente :

- Semestralmente : Diez pastillas de jabón, una toalla, botas de seguridad, un traje chaqueta o buzo y bata.
- Bianualmente : Botas y traje de agua, según acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene.
- Ropa de abrigo : La Empresa entregará este tipo de prendas al personal que determine el Comité de Seguridad e Higiene. Dicha entrega se efectuará bianualmente.

Siempre, para recoger una prenda nueva será necesario entregar la usada, salvo aquellas que correspondan por la periodicidad establecida en este artículo.

La Empresa se compromete a estudiar y resolver, si procede, las propuestas que en este sentido realice el Comité de Seguridad e Higiene.

**ARTICULO 18.- AYUDA ESCOLAR**

La Empresa, para favorecer el desarrollo y eficiente aprovechamiento de las dotes de los hijos de sus empleados en plantilla, abonará las siguientes cantidades por cada hijo becario :

- A) Por E.G.B. 5.917 Pts/curso.
- B) Por B.U.P. 24.082 Pts/curso.
- C) Por Bachiller Laboral 24.082 Pts/curso.
- D) Por C.O.U. 24.082 Pts/curso.
- E) Por Preescolar, durante dos cursos, 14.051 Ptas/curso.
- F) Por Estudios en Universidad no Laboral o Escuela Técnica Superior o Media 46.094 Pts/curso.
- G) Por esposa/o de trabajador, previo estudio y decisión de la Dirección de la Empresa, según los casos, oído el Comité, 24.082,- pesetas por curso si estudia C.O.U., y 46.094,- pesetas por curso en Universidad no Laboral, Escuela Técnica Superior o Media.

En relación con las ayudas anteriormente citadas se habrán de tener en cuenta las siguientes normas :

- 1) Las ayudas se podrán percibir durante un número de años igual al de los cursos completos que compongan los diferentes estudios más uno.
- 2) Para el percibo de las cantidades antes reseñadas, se requiere la justificación, ante la Dirección de la Empresa, de la inscripción, o en su caso, matriculación en centro oficial o reconocido, así como la asistencia a clase.
- 3) En caso de que las cantidades convenidas estuviesen sujetas a cotización o imposición, cada parte abonará lo que le corresponda.
- 4) La ayuda que, en su caso se conceda, con respecto a las letras B) y C) del presente artículo, se otorgará solamente para una de las etapas de B.U.P. o Bachiller Laboral.
- 5) Las ayudas se abonarán, en una sola vez, al comienzo de cada curso.

**ARTICULO 19.- AYUDA A TRABAJADORES POR ESTUDIOS**

La Empresa, previa justificación de matriculación, asistencia a clase y aprovechamiento, y sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre permisos para exámenes, atenderá económicamente los casos de trabajadores que cursen estudios y resolverá, según su criterio, oída la opinión del Comité de Empresa, en cada caso. Se fija, como mínimo, la ayuda que para hijos se establece en el artículo precedente.

**ARTICULO 20.- AYUDA A SUBNORMALES O MINUSVALIDOS**

Todo trabajador fijo en plantilla que tenga hijo y/o cónyuge subnormales físicos o psíquicos que perciban aportación económica por tal concepto de la Seguridad Social recibirá de la Empresa una ayuda de

9.488,- Pts. cada mes natural por hijo y/o cónyuge subnormal, mientras perciba aquella aportación.

Los trabajadores en quienes concurren esta circunstancia deberán acreditar ante la Dirección de la Empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Organismo Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de subnormalidad de sus hijos y/o cónyuge como la percepción económica de la Seguridad Social, empezando a percibir la ayuda empresarial desde el mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

En caso de cónyuge, si no tiene reconocida la subnormalidad por la Seguridad Social, bastará la certificación médica con el visto bueno del Médico de Empresa.

Asimismo, tendrán derecho a la percepción de esta ayuda, aquellos trabajadores que tengan la condición legal de personas con minusvalías, en grado igual o superior al 33%

Se hace extensivo este artículo al personal eventual que en cualquier momento pudiera tener contrato con la Empresa.

**ARTICULO 21.- ECONOMATO**

La Empresa abonará durante 1994 la cantidad de 1.575 pesetas por trabajador/mes, en compensación por este concepto, a todos aquellos trabajadores fijos o con contrato superior a seis meses.

**ARTICULO 22.- COMPLEMENTO ECONOMICO EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

En el supuesto de baja por enfermedad, la Empresa complementará, en su caso, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % de los salarios reales desde el día 1 hasta el día 20, ambos inclusive, siempre que el índice de absentismo, calculado como hasta el momento se viene haciendo, no rebase el 6 %. En caso de que el absentismo rebase el porcentaje indicado, la Empresa complementará, por una sola vez al año, cuatro días hasta el 50 % del salario real y desde el día 4 hasta el 20, inclusive, el 75 %. Para el cómputo del absentismo se tendrá en cuenta todas las faltas que se produzcan por enfermedad, accidente o injustificadas, no computándose las bajas de duración superior a un mes.

A partir del día 21, inclusive, la Empresa suplementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % de los salarios reales.

En el supuesto de que un trabajador, sin causa justificada, deje de atender los requerimientos de los Servicios Médicos de la Empresa, será causa suficiente para perder su derecho a este complemento.

En caso de baja por accidente de trabajo, la Empresa suplementará hasta el 100 % de los salarios reales desde el primer día de baja.

Para la efectividad individual de lo previsto en este artículo es preciso el dictamen de confirmación de la enfermedad o del accidente emitido por el Médico de Empresa o por el que designe la Dirección, quien además deberá corroborar tal situación en la forma periódica que dicha Dirección acuerde.

**ARTICULO 23.- SEGURO DE VIDA**

La Empresa abonará las primas necesarias para el pago de un seguro de vida colectivo para todo el personal que cubra un mínimo de 2.000.000,- de pesetas por muerte natural o incapacidad laboral absoluta, y de 4.000.000,- en caso de muerte por accidente.

Se excluye el Seguro de Vida a partir del día de la firma del Convenio a aquellos trabajadores cuya permanencia en la Empresa no sea superior a tres meses, y los que hayan causado baja en la misma por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 24.- SERVICIO MILITAR**

Los trabajadores fijos de plantilla de "BOLIDEN APIRSA, S.L." que estén prestando el servicio militar, cobrarán las pagas extraordinarias completas y una mensualidad de gratificación por incorporación a filas.

Durante el período de permiso oficial, la Empresa facilitará trabajo a dichos trabajadores, siempre y cuando tengan la correspondiente autorización del Jefe Militar donde estén prestando el servicio.

Este mismo personal podrá participar en cursos de formación profesional organizados por la Empresa, con igual autorización de su Jefe Militar, y, si resultase conveniente, a juicio de la Dirección, con consulta previa al Comité.

**ARTICULO 25.- FORMACION**

La Empresa elaborará un plan de formación profesional para sus trabajadores, y organizará cursos de formación, con participación de los Representantes legales, a fin de regular con claridad horarios, períodos de formación, y prácticas, etc.

Dichos cursos profesionales podrán realizarse en horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, percibiendo, en este caso, el trabajador afectado el importe de 1.045,- Pts/hora.

Cuando sea necesario, en este último caso, se facilitará el transporte del trabajador y la comida.

La Empresa hará público en los tabloneros de anuncios el inicio de dichos cursos y los tipos de especialidades que se vayan a impartir.

#### ARTICULO 26.- JUBILACION

El personal fijo de plantilla que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Dirección de la Empresa, desde el momento en que cumpla los 65 años de edad, o desde el momento en que pueda ser jubilado, en idénticas condiciones a si tuviera 65 años de edad por aplicación de la reducción de la edad de jubilación a la que se refiere los artículos 21 y 22 del Estatuto del Minero, quedan de la Empresa obligada, en todos los anteriores supuestos, a satisfacer, por una sola vez, la cantidad de 385.100,-pesetas.

El trabajador que cese tendrá derecho, únicamente a recibir de la Empresa la percepción señalada en el párrafo primero además de la liquidación por finiquito que le pueda corresponder.

#### ARTICULO 27.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los días 5 de Julio y 5 de Diciembre de cada año, el personal percibirá una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad de su salario base y complemento salarial, más, en su caso, la antigüedad y la asistencia. Estas gratificaciones se correlacionan con las previstas por la Ordenanza Laboral y el Estatuto de los Trabajadores para las fechas que en tales disposiciones se indican dentro de dichos meses.

Todos los trabajadores que presten servicios en los correspondientes turnos los días 24, 25 y 31 de Diciembre, y 1 de Enero, percibirán un plus de :

- Tercer relevo de los días 24 y 31 de Diciembre: 10.982,-pesetas.
- Primer relevo de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero : 3.233,-pesetas.

#### CAPITULO V.-

#### REPRESENTACION COLECTIVA Y DERECHO DE REUNION

#### ARTICULO 28.- ASPECTOS SINDICALES

Con previo aviso y posterior justificación, en su caso, los miembros de los Organos legales de representación del personal dispondrá cada uno de cuarenta horas retribuidas al mes para atender las funciones propias de su cargo.

El referido tiempo sindical podrá ser acumulado entre miembros del Comité de Empresa, previa comunicación a la Empresa de tal acumulación.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, con independencia del número de horas de que podrá disponer como miembro del mismo disfrutará también y además de 10 horas mensuales retribuidas, que no serán acumulables en ningún caso.

El tiempo de reunión con la Dirección de la Empresa, no se computará como horas sindicales.

Si algún miembro del Comité en dicha reunión con la Empresa se encontrase de descanso por su ciclo de trabajo, dicho tiempo se considerará a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Si algún miembro del Comité estuviera de descanso en una reunión del Pleno del Comité, dichas horas se computarán como horas sindicales, a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Los incrementos mensuales del crédito de horas, podrán llevarse en uno o dos de cualquiera de los meses de cada trimestre natural, de forma que al término de dicho trimestre resulten un máximo de 120 horas.

#### ARTICULO 29.- ATRIBUCIONES DEL COMITE

Corresponderá al Comité de Empresa :

- Promover las acciones a que haya lugar en defensa de sus representantes.
- La negociación de Convenios Colectivos o cualquier otro tipo de negociaciones legalmente autorizadas.
- El planteamiento de cuestiones relacionadas con el trabajo ante la Dirección. En cualquier caso, siempre que la reunión con la Dirección sea para tratar problemas de algún Departamento en concreto y el personal del mismo no cuente con representantes en el Comité de Empresa, será necesaria la presencia de una Comisión de tres de los trabajadores afectados, como máximo, acompañados en todo caso del Jefe de Departamento.
- Ser informado por la Empresa en caso de establecimiento o modificación de un sistema de rendimiento en base a incentivos, sin perjuicio de que se apliquen estrictamente los artículos 64 y 65 de la Ordenanza Laboral en cuanto a la efectividad inmediata de éstos.
- Participar, en la medida legalmente prevista, en la elaboración del Reglamento de Régimen Interno de la Empresa.
- Participar, en la medida legalmente procedente, en los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Informar preceptivamente en los expedientes de regulación de empleo.
- Participar, en la medida legalmente prevista, en los expedientes de clasificación profesional, autorización de traslado, aprobación de calendario y modificación de jornada.
- Participar, en la medida legalmente prevista, y ser consultado en los expedientes relativos a sistemas de rendimiento en caso de discrepancia de los trabajadores y reclamación de éstos ante la Delegación de Trabajo.
- Participar, en la medida legalmente prevista, en los expedientes de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Ser informado previamente de las sanciones que la Empresa imponga a los trabajadores, sin que esto suponga ninguna dejación por parte de la Empresa de los derechos que le correspondan.
- Con respecto a recibir copia de los contratos de trabajo que se efectúen, la Empresa actuará de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTICULO 30.- GARANTIA DE LOS CARGOS DE REPRESENTACION

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales a que se refiere el artículo 32 de este Convenio, no podrán ser despedidos en base a su actuación como representantes dentro de las facultades que legalmente tengan atribuidas ni sancionados por las mismas causas.

En caso de reducción de plantilla, cesación o suspensión de actividades laborales, los últimos afectados por estas medidas, dentro de su grupo profesional o categoría, y con independencia de su antigüedad en la Empresa, serán los representantes legalmente elegidos por los trabajadores.

El período de garantías sindicales se prolongarán durante los dos años siguientes al cese como representantes de los trabajadores, a los solos efectos de lo previsto en el primer párrafo de este artículo.

#### ARTICULO 31.- CUOTA SINDICAL

La Empresa se compromete a detraer de la nómina mensual del personal que expresamente así lo solicite por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a la cuota sindical, y a ingresar dichas cifras en la cuenta corriente de las Centrales Sindicales reconocidas y legalizadas que también se indique en la aludida comunicación.

#### ARTICULO 32.- DELEGADO SINDICAL

Todas las Centrales Sindicales que cuenten con un mínimo de un 15 % de afiliados en relación con la plantilla real que la Empresa tiene en el centro de trabajo, podrán estar representados por un Delegado Sindical.

La Central Sindical que cumpla las condiciones establecidas en el párrafo anterior, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta al representante de aquélla.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

El Delegado Sindical tendrá derecho a :

- Distribución de propaganda sindical fuera de la jornada de trabajo, o dentro de la jornada, siempre que ello no suponga interrupción o alteración del desarrollo normal del trabajo.
- Disponer de un tablón de anuncios.
- Disponer de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones propias de su cargo, y, siempre que estén relacionadas con sus representados dentro de la Empresa. El cómputo de dichas horas se hará trimestralmente, de forma que al término del trimestre resulte un máximo de 120 horas. Estas horas no serán acumulables a las asignadas en caso de ser miembro del Comité de Empresa.

#### ARTICULO 33.- ASAMBLEAS

La Empresa permitirá la celebración de asambleas informativas, con un máximo de dos horas en cada trimestre natural, no acumulables en los sucesivos, y, con independencia de ello, hasta tres horas también de asambleas informativas durante el período de deliberación del Convenio Colectivo.

La Empresa facilitará al Comité un local para la celebración de tales asambleas, de entre los que existen en el centro de trabajo, siempre que la Dirección sea previamente informada y sin que entrañe alteración de cualquier actividad.

#### CAPITULO VI.- INGRESOS, ASCENSOS Y OTROS

#### ARTICULO 34.- INGRESOS

La admisión de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, pero en igualdad de circunstancias y de condiciones requeridas, se dará preferencia a los hijos o huérfanos de los productores y de los pensionistas por jubilación o invalidez.

**ARTICULO 15.- ASCENSOS**

- A) En la provisión de vacantes en régimen de ascenso se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- B) Cuando, a tenor del párrafo anterior, haya de superarse una prueba de aptitud, el contenido de ésta y la fecha de su celebración se comunicarán con 15 días de antelación, al menos, al Comité de Empresa y se publicará en los correspondientes tablones de anuncios.
- C) En caso de ascenso de categoría, deberán proceder los solicitantes de las categorías inferiores a la que se pretende cubrir, siempre que pertenezcan a dicho grupo profesional y especialidad, salvo casos excepcionales de que algún trabajador por necesidades de la Empresa o propias haya cambiado de puesto de trabajo.
- Caso de quedar desierto el concurso-oposición, podrá tomar parte en el mismo todo trabajador que, ingresado en la Empresa, haya superado su período de prueba.
- D) El tribunal que juzgará el concurso-oposición estará constituido por un Presidente, que será designado por la Dirección y cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa. De estos últimos, uno será del seno de dicho Comité y otro de entre los productores, debiendo, al menos este último, ocupar puesto de superior categoría a la que se trate de cubrir, y a ser posible de la misma especialidad.
- Actuará de Secretario, sin voz ni voto, un representante de la Empresa.
- La Dirección, o persona en quien delegue, redactará las pruebas a que han de someterse los concursantes y las dará a conocer al tribunal antes de iniciarse el concurso, así como la puntuación mínima exigida para ocupar la plaza y los puntos asignados a cada ejercicio.
- E) Las pruebas serán teóricas y/o prácticas, y relativas ambas a la aptitud profesional requerida para ocupar el puesto en concurso.
- El resultado de las pruebas, en función de calificación, se recogerá en acta suscrita por los miembros del tribunal. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, y en caso de empate ocupará la plaza el de más antigüedad en la Empresa.
- La calificación de los exámenes y sus resultados se efectuará en el plazo previsto de una semana desde que se llevaron a cabo las pruebas, teniendo conocimiento de dicho resultado el Comité de Empresa antes de otorgar la categoría, pasando los trabajadores aprobados a ocupar las plazas de inmediato y a percibir las retribuciones correspondientes a su nueva categoría, sin que se puedan cubrir más plazas que las anunciadas en la convocatoria.
- F) Como norma general de conciencia, relativa a secreto profesional, todo el personal que intervenga en la realización y calificación de los concursos-oposiciones deberá guardar absoluta reserva acerca de todos los datos y documentos que puedan llegar a conocer por motivo de su intervención en los mismos. El quebrantamiento de esta reserva será considerado como falta muy grave.
- G) Cuando un trabajador realice trabajos de superior categoría, la Empresa estará obligada a abonar la diferencia económica. En lo demás, se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- H) En lo que se refiere a la posibilidad de convocar, por parte de la Empresa, determinadas plazas de subida de categoría, la Empresa se compromete a estudiar, junto al Comité de Empresa, la propuesta realizada por éste en un plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.
- I) En caso de ascenso dentro del mismo grupo profesional, el trabajador ascendido pasará al mismo nivel de la categoría correspondiente:

**ARTICULO 16.- DESIGNACION DE JEFE DE EQUIPO**

Cuando la Empresa deba designar a un Jefe de Equipo, deberá manifestarlo así por anuncio dirigido al personal.

Todo Mínero/Oficial 1º que desee ser designado se lo manifestará a la Dirección de la Empresa.

Los aspirantes al cargo serán sometidos a una prueba que constará de dos ejercicios, uno teórico-práctico sobre los conocimientos precisos para el cargo a desempeñar.

El Tribunal que calificará tal ejercicio estará constituido por un Presidente, que será designado por la Dirección y cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa. Actuará de Secretario, sin voz ni voto, un representante de la Empresa.

El otro ejercicio, que será juzgado por la Dirección de la Empresa únicamente, consistirá en una entrevista o prueba psicotécnica para evaluar la capacidad de mando y organización de los aspirantes.

La Empresa se compromete a cubrir esa vacante en el plazo de seis meses, si dicho puesto fuese necesario.

**ARTICULO 17.- NORMATIVA APLICABLE**

En todo lo no previsto en el presente texto articulado se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, las restantes disposiciones vigentes de carácter general y la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas, y cuantas disposiciones legales pudieran ser de aplicación.

**CAPITULO VII.-  
PACTOS ADICIONALES****PRIMERO.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1994 Y CLAUSULA DE REVISION****A) Incremento**

3'80 % en todos los conceptos salariales.

**B) Revisión**

En el caso de que el IPC estimado por el Gobierno del 3'5 % para 1994 registrara una subida superior al 7 % al 31 de Diciembre de 1994, se efectuará una revisión de los conceptos salariales tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el 7 % citado, abonándose tal incremento con efectos al uno de Enero de 1994, sirviendo como base de cálculo sobre el que se aplicará el incremento para 1995.

**SEGUNDO.- JORNADA INTENSIVA**

El personal sujeto a jornada partida, que habitualmente realizaba el almuerzo durante la misma, realizará una jornada intensiva desde las 7'40 hasta las 15'15 horas.

Esta jornada se entiende en todo caso a prueba del resultado de la misma y hasta el 31 de Enero de 1995.

**TERCERO.- CONTRATACIONES**

La Dirección de la Empresa facilitará trimestralmente información sobre la evolución probable de empleo.

Todo el personal contratado por Boliden Apirsa, S.L. y con una duración superior a tres años de forma continuada pasará a ser fijo.

A la firma del presente Convenio, la Empresa se compromete a hacer fijos a los trabajadores que aparecen relacionados en el Acuerdo que sobre eventuales con compromiso se recoge en el Acta correspondiente a la reunión número 16 del 14 de Noviembre de 1994, de deliberaciones del Convenio.

**CUARTO.- FESTIVIDAD DE "SANTA BARBARA"**

El día de "Santa Bárbara" se considerará, a todos los efectos, como día festivo no laborable.

**QUINTO.- CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS**

Los contratos que se produzcan por dicha modalidad, percibirán un salario base de 77.850,-Pts., más el correspondiente plus de asistencia pactado en el vigente Convenio Colectivo.

**SEXTO.- MEDIDAS CONTRA PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD**

La Empresa, junto al Comité de Empresa, en aquellos Departamentos en que por Resolución expresa y firme del Delegado Provincial de Trabajo se dictamine que existe penosidad, peligrosidad y toxicidad, buscarán las medidas oportunas, bien eliminando dichas causas, reduciendo la jornada o pagando un plus.

La Empresa estudiará y resolverá, si procede, las propuestas que a tal efecto presente el Comité de Seguridad e Higiene.

**SEPTIMO.- FONDO PARA ANTICIPOS**

Durante 1994 la Empresa formará un fondo de cinco millones de pesetas.

De dicho fondo, previa petición motivada y para cubrir necesidades justificadas, podrá solicitar cada trabajador un anticipo de hasta 200.000,-pesetas, como máximo, en cada caso individual. Dicho anticipo será reintegrado en un plazo máximo de veinticuatro meses.

Además del fondo existente la Empresa creará un nuevo fondo de cinco millones de pesetas para aquellos trabajadores que accedan por primera vez a la compra de una vivienda, con un límite de hasta 500.000,-pesetas por trabajador. Dicho anticipo será reintegrado en un plazo máximo de cincuenta meses.

Dichos anticipos, que no devengarán interés, serán reintegrados en los plazos que el trabajador convenga con la Empresa, sin que en ningún supuesto pueda ser superior a los indicados en los apartados anteriores, siendo necesario, en ambos casos, la justificación posterior.

**OCTAVO.- MEDIDAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE**

a) La Empresa realizará los estudios medioambientales periódicos que el Comité de Seguridad e Higiene determine.

b) En cuanto a los trabajos que sean declarados tóxicos, penosos o peligrosos, la Empresa actuará de acuerdo a la legislación vigente.

c) Para una verdadera y eficaz prevención de riesgos laborales, ambas partes, se comprometen a potenciar la formación. En este sentido, los Comités de Seguridad e Higiene podrán organizar cursos, charlas formativas, en horas de trabajo, para delegados de seguridad y colectivos de trabajadores.

d) Los responsables del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán del tiempo indispensable para realizar sus funciones.

e) El Comité de Seguridad e Higiene elaborará un calendario de reconocimientos médicos, orientado y pormenorizado por los riesgos existentes en cada sección o puesto de trabajo.

f) Todos los trabajadores de la Empresa se le proporcionará una cartilla médica, donde se anotará los datos de los reconocimientos médicos.

**NOVENO.- COMPENSACION ECONOMICA EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL**

Si algún trabajador, según dictámenes médicos, bien por Organismos oficiales o por el Médico de Empresa, se aconsejara no apto para realizar su trabajo habitual, la Empresa tratará de adaptarlo a un nuevo puesto de trabajo.

En casos específicos, la Empresa estudiará la posibilidad, oído el Comité de Empresa, el suplementar hasta el 20 % más de dicha pensión de Invalidez Permanente Total, en el supuesto de que le fuera dictaminada por el Organismo oficial correspondiente.

Caso de que un trabajador no aceptara el cambio de puesto de trabajo y se acogiera a una Invalidez Permanente Total, no tendría derecho a dicha percepción por parte de la Empresa; igualmente se perdería dicho derecho, desde el momento que, encontrándose en dicha situación, trabajase en cualquiera otra actividad.

**DECIMO.- POLIVALENCIA**

Ambas Partes precuerdan aumentar la Polivalencia para el personal que actualmente la cobra en el 3'80 % de subida general, así como ampliarla de los 11 meses actuales a 11 meses y medio.

Igualmente, para el personal que no percibe Polivalencia actualmente, y cuyo Salario Base más Complemento Salarial sea inferior a 3.520.896 pesetas, se fija un importe de Polivalencia de acuerdo con lo siguiente :

- <b>Técnicos Especiales, Titulados y Jefes de Administración</b>	124.250 Pts.anuales + 3'80 %
- <b>Jefes de Equipos, Oficiales 1ª, Mineros 1ª y Subalternos 1ª</b>	119.110 Pts.anuales + 3'80 %
- <b>Oficiales de 2ª</b>	102.800 Pts.anuales + 3'80 %
- <b>Oficiales de 3ª</b>	86.700 Pts.anuales + 3'80 %

Aquellas personas con Gratificaciones Voluntarias verán absorbidas esta Polivalencia en la parte correspondiente de su gratificación.

Estos importes lo percibirán igualmente en 11 mensualidades.

**UNDECIMO.- AYUDA DE COMIDA**

Todos aquellos trabajadores comprendidos en la jornada partida al momento de la firma de este Convenio, con excepción de los que actualmente la perciben, recibirán la cantidad de 210 Ptas/día, cuyo abono será mensual, considerando como tal un promedio de veintidós días/mes.

**DUODECIMO.- RETROACTIVIDAD**

Todo lo expuesto tendrá carácter retroactivo a 1º de Noviembre de 1994, excepto la Polivalencia para aquellas personas que la reciban por primera vez, para las cuales será retroactiva a 1º de Octubre.

No obstante ello, y sin que suponga en absoluto ningún precedente para el futuro, la Empresa abonará, con motivo de la firma de este Convenio, una gratificación especial equivalente al 3'80 % de las cantidades que la Empresa hubiera abonado a cada trabajador desde 1 de Enero a 31 de Octubre de 1994.

Se entiende que este porcentaje será aplicado sólo a lo pagado por la Empresa, es decir, que en aquellas personas que hubieran estado sujetas a regulación, el importe recibido como desempleo no se verá afectado por esta subida.

**DECIMOTERCERO.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

**Concepto.-** La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá realizar movilidad funcional interna dentro de los Departamentos de Mina, Mineralurgia, Administración, Almacén, Mantenimiento Planta y Mantenimiento Mina, en teniendo como dos Departamentos independientes Mantenimiento Planta y Mantenimiento Mina.

**Principio Básicos.-**

- A) Atender las necesidades de la Empresa respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- B) Se lleve con criterios organizativos y productivos.

**Regulación.-** Por el tiempo que dure la causa originaria. Si dicho cambio conlleva trabajos de superior categoría, percibirán las retribuciones de dicha categoría. En todo caso se garantizará las percepciones del puesto anterior.

Dicha movilidad se notificará simultáneamente al interesado y a los Representantes de los Trabajadores.

La notificación a los representantes de los Trabajadores incluirá :

- Causas que la motivan
- Nombre de los afectados
- Duración estimada

El trabajador consolidará la categoría superior si realizase dichas funciones durante seis meses en un período de un año u ocho meses en dos años.

La movilidad funcional interna en cada Departamento será aplicable, previa formación adecuada, si fuera necesario, dentro de :

- + Técnicos Titulados de Grado Superior y Medio
- + Técnicos Especiales
- + Técnicos no Titulados (de 1ª, 2ª y 3ª)
- + Administrativos
- + Subalternos
- + Personal obrero.

Con independencia de lo expuesto, podrá intercambiarse el personal de Mantenimiento de Mina y el de Mantenimiento de Planta en los siguientes trabajos :

- + Trabajos de soldadura
- + Trabajos de PVC y políester
- + Mecanización de piezas
- + Revisión y reparación de subestaciones eléctricas
- + Revisión y reparación de conjuntos mecánicos.

Caso de que cualquier grupo, sección o trabajador no tuviera actividad por cualquier circunstancia, las personas afectadas podrán ser utilizadas en cualquier otro trabajo, preferentemente dentro del mismo Departamentó.

**DECIMOCUARTO.-** Ambas Partes muestran su interés en implantar un sistema de formación permanente, con el objetivo de ampliar lo más posible la Movilidad Funcional. Dicha mayor ampliación deberá tener como objetivos conseguir una mayor competitividad y productividad, ambos conceptos deben ser compatibles con mejoras sociales y económicas de los Trabajadores.

**ANEXO  
SALARIO BASE**

	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Minero/Oficial 1ª y J. Equipo.	2.329,99	69.900	990.246
Minero/Oficial 2ª	2.301,03	69.031	977.938
Minero/Oficial 3ª	2.264,28	67.928	962.319
Peón Especialista	2.242,82	67.285	953.199
Técnico Grado Superior	2.894,16	86.825	1.215.547
Técnico Grado Medio	2.707,30	81.219	1.137.066
Técnico Especial	2.458,11	73.743	1.032.406
Técnico de 1ª	2.400,57	72.017	1.008.239
Técnico de 2ª	2.324,75	69.743	976.395
Técnico de 3ª	2.265,74	67.972	951.611
Jefe Administrativo 1ª	2.645,01	79.350	1.110.904
Jefe Administrativo 2ª	2.458,15	73.745	1.032.423
Oficial 1ª Administrativo	2.391,95	71.759	1.004.619
Oficial 2ª Administrativo	2.320,45	69.614	974.589
Auxiliar Administrativo	2.264,26	67.928	950.989
Subalterno de 1ª y J. Equipo	2.329,99	69.900	978.596
Subalterno de 2ª	2.301,03	69.031	966.433
Subalterno de 3ª y Limpiadora	2.264,28	67.928	950.998

**ANTIGUEDAD**

**IMPORTES DIARIOS**

	QUINQUENIO	TRIENIO
Minero/Oficial 1ª y J. Equipo.	116,49	93,20
Minero/Oficial 2ª	115,05	92,05
Minero/Oficial 3ª	113,22	90,57
Peón Especialista	112,14	89,70
Técnico Grado Superior	144,71	115,78
Técnico Grado Medio	135,36	108,28
Técnico Especial	122,91	98,32
Técnico de 1ª	120,03	96,05

Técnico de 2ª	116,24		92,99
Técnico de 3ª	113,29		90,62
Jefe Administrativo 1ª	132,25		105,80
Jefe Administrativo 2ª	122,91		98,32
Oficial 1ª Administrativo	119,59		95,68
Oficial 2ª Administrativo	116,02		92,83
Auxiliar Administrativo	113,2		90,56
Subalterno de 1ª y J. Equipo	116,49		93,20
Subalterno de 2ª	115,05		92,05
Subalterno de 3ª y Limpiadora	113,22		90,57

Técnico de 2ª	51.682		
Técnico de 3ª	46.996		
Jefe Administrativo 1ª	125.006	156.038	
Jefe Administrativo 2ª	74.680	123.247	141.967
Oficial 1ª Administrativo	56.102		
Oficial 2ª Administrativo	51.812		
Auxiliar Administrativo	47.041		
Subalterno de 1ª	52.003		
Subalterno de 2ª	46.080		
Subalterno de 3ª y Limpiadora	36.232		

**COMPLEMENTOS  
SALARIALES  
IMPORTES DIARIOS**

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Minero/Oficial 1ª	1.881,9		
Minero/Oficial 2ª	1.698,88		
Minero/Oficial 3ª	1.522,9		
Peón Especialista	1.369,58		
Técnico Grado Superior	2.710,91		
Técnico Grado Medio			
Técnico Especial			
Técnico de 1ª		1.937,9	2.181,05
Técnico de 2ª	1.722,74		
Técnico de 3ª	1.566,53		
Jefe Administrativo 1ª	4.166,88	5.201,28	
Jefe Administrativo 2ª	2.489,33	4.108,23	4.732,24
Oficial 1ª Administrativo	1.870,07		
Oficial 2ª Administrativo	1.727,06		
Auxiliar Administrativo	1.568,02		
Subalterno de 1ª	1.733,42		
Subalterno de 2ª	1.536,01		
Subalterno de 3ª y Limpiadora	1.207,73		

**COMPLEMENTOS  
SALARIALES  
IMPORTES ANUALES**

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Minero/Oficial 1ª	799.808		
Minero/Oficial 2ª	722.024		
Minero/Oficial 3ª	647.233		
Peón Especialista	582.072		
Técnico Grado Superior	1.138.582		
Técnico Grado Medio			
Técnico Especial			
Técnico de 1ª		813.918	916.041
Técnico de 2ª	723.551		
Técnico de 3ª	657.943		
Jefe Administrativo 1ª	1.750.090	2.184.538	
Jefe Administrativo 2ª	1.045.519	1.725.457	1.987.541
Oficial 1ª Administrativo	785.429		
Oficial 2ª Administrativo	725.365		
Auxiliar Administrativo	658.568		
Subalterno de 1ª	728.036		
Subalterno de 2ª	645.124		
Subalterno de 3ª y Limpiadora	507.247		

**COMPLEMENTOS  
SALARIALES  
IMPORTES MENSUALES**

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Minero/Oficial 1ª	56.457		
Minero/Oficial 2ª	50.966		
Minero/Oficial 3ª	45.687		
Peón Especialista	41.087		
Técnico Grado Superior	81.327		
Técnico Grado Medio			
Técnico Especial			
Técnico de 1ª		58.137	65.432

**TABLAS SALARIALES**

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<b>Minero/Oficial 1ª</b>			
Salario Base	69.900		
Complemento Salarial	56.457		
Plus de Asistencia	6.344		
<b>TOTAL BRUTO MENSUAL</b>	<b>132.701</b>		
<b>TOTAL BRUTO ANUAL</b>	<b>1.592.412</b>		
<b>Minero/Oficial 2ª</b>			
Salario Base	69.031		
Complemento Salarial	50.966		
Plus de Asistencia	6.344		
<b>TOTAL BRUTO MENSUAL</b>	<b>126.341</b>		
<b>TOTAL BRUTO ANUAL</b>	<b>1.516.092</b>		



**ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Ecija. (4102772).**

En la Ciudad de Ecija y en la Sala de Reuniones del Consorcio de Aguas «Plan Ecija», siendo las 10,30 h. del día dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los señores que a continuación se detallan, al objeto de firmar el Convenio Colectivo, negociado entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores de la misma, que habrá de regir las relaciones laborales durante 1994 de la Entidad denominada Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Ecija».

Comparecen en este acto:

De una parte:

Don Juan Castillo Guerrero, en su calidad de Tte. de Alcalde del Ayuntamiento de Morón de la Frontera.

Don Santiago Conde Gálvez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Luisiana.

Comparecen ambos en representación de la Empresa en este acto, para el cual están expresamente facultados por la Junta Rectora.

Y de otra:

Don Manuel Martín Pradas, Delegado de Personal y representante de los trabajadores del referido Consorcio, acompañado de don Francisco Jaramillo Cavas, Secretario de la Sección Sindical de dicho Consorcio, que acude a este acto como asistente del anterior.

Asistidos de mí, don Leopoldo de Miguel Barrera, Director de este Consorcio y Secretario de esta mesa negociadora.

Abierto el acto, se pasa a la firma, por acuerdo de todos los presentes, de los ejemplares del Convenio Colectivo que regirá las relaciones laborales de este Consorcio para el año 1994, firmándose a su vez este acto, dando conformidad a la negociación llevada a cabo.

No habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión siendo las 11,00 h. del día al principio indicado, de todo lo cual yo, como Secretario, doy fe.

Fdo. Juan Castillo Guerrero. Fdo. Santiago Conde Gálvez. Fdo. Manuel Martín Pradas. Fdo. Francisco Jaramillo Cavas. Fdo. Leopoldo de Miguel Barrera.

## CAPÍTULO I

### AMBITO DE APLICACION

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Ecija» y sus trabajadores.

En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 2. Ambito de aplicación.

El Convenio afectará a todo el personal que en la actualidad esté adscrito al Consorcio de Abastecimiento y Saneamientos de Aguas «Plan Ecija», y al que, en la sucesiva, sea contratado por el mismo, salvo los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 1994 y finalizará el día 31 de diciembre del mismo año.

No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

#### Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de un mes a la fecha del término de su vigencia.

#### Artículo 5. Absorción.

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

#### Artículo 6. Garantía «ad personal».

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, tenga pactadas individualmente la Empresa con sus trabajadores.

## CAPÍTULO II

### REGIMEN ECONOMICO

#### Artículo 7. Remuneraciones y revisión.

Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente Convenio se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornadas, y con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados por el mismo.

Con efecto del 1 de enero de 1994, se incrementará el Salario Base y el Plus de Asistencia en un 3,5%.

#### Artículo 8. Forma de pago.

Aquel trabajador que quiera anticipo de hasta el 50% de su haber mensual, deberá solicitarlo, como mínimo, con tres días de antelación.

La liquidación mensual se efectuará el día 5 de cada mes, si éste fuese efectivo, dicho pago se hará el día inmediato anterior.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia a la cuenta que determine el trabajador.

#### Artículo 9. Participación en beneficios.

Todo el personal tendrá derecho en concepto de participación en beneficio, a la percepción de un 15% sobre doce mensualidades de su salario base más antigüedad.

#### Artículo 10. Aumentos por antigüedad.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen, tanto para el personal ya existente como para el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero, para los ingresados en el primer semestre, y del 1 de julio, para los ingresados en el segundo semestre del año.

Sobre el nivel inicial de retribución se establecen los siguientes aumentos retributivos por antigüedad:

años de antigüedad	sobre salario base	años de antigüedad	sobre salario base
1	2%	14	24%
2	4%	15	25%
3	6%	16	28%
4	8%	17	31%
5	10%	18	34%

6	12%	19	37%
7	14%	20	40%
8	16%	21	46%
9	18%	22	47%
10	20%	23	48%
11	21%	24	49%
12	22%	25	50%
13	23%		

Estos aumentos periódicos se devengarán con efecto del 1 de enero o 1 de julio de cada año, según que el cumplimiento de la antigüedad se produzca en el primero o segundo semestre respectivamente.

#### Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en el importe de 30 días de salario base incrementado con la antigüedad que tenga asignado cada empleado. Estas pagas se abonarán el día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. A las referidas gratificaciones, tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual en función del tiempo trabajado en el primer semestre para las pagas extraordinarias de marzo y junio, y en el segundo semestre para las de septiembre y diciembre.

#### Artículo 12. Plus de asistencia.

El plus de asistencia reflejado en la tabla salarial, se devengará por día efectivamente trabajado. A este solo efecto, se entenderán también como días efectivamente trabajados, los festivos, días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

#### Artículo 13. Suplemento de remuneración por trabajo a turnos y nocturnidad.

Todos los trabajadores a turno, percibirán un suplemento equivalente al 20% de su salario base por días efectivamente trabajados.

Todo el personal que trabaje los siguientes días:

Día 24 de diciembre de 23,00 h. a 7,00 h.

Día 31 de diciembre de 23,00 h. a 7,00 h.

Independientemente de su haber diario, recibirán una compensación económica de 12.500 ptas.

#### Artículo 14. Plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

El plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad, consistente en el 25% del nivel inicial de retribución diaria se devengará por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 15. Compensación de domingos y festivos.

El personal que por la organización del servicio tenga que trabajar en domingo o festivo, independientemente de su descanso semanal, percibirá una compensación económica de 2.500 ptas., y día y medio de vacaciones por cada día festivo trabajado.

#### Artículo 16. Locomoción y plus volante.

La Empresa está obligada a facilitar medios de locomoción y desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante por simultañear, indistintamente del tiempo, la función propia del empleado

con la de conducir para transportar materiales y/o personas. El importe de este plus se fija en 425 ptas. por día en que efectivamente se simultanee dicha función.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 25 ptas. el kilómetro. Cuando se trate de desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma, abonará el importe de billete del autobús o de primera clase de ferrocarril, o en avión clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

#### Artículo 17. Gastos de viaje.

El personal que por necesidades de la Empresa se desplace por requerimiento de ésta fuera de la ciudad, y el desplazamiento almorzar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a cuenta.

#### Artículo 18. Seguro de accidente.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidente, con un riesgo cubierto de 24 horas y un capital asegurado de 5.000.000 de ptas. por cada empleado en caso de muerte o invalidez. La ampliación de los riesgos cubiertos y por consiguiente del capital, podrán solicitarse por el empleado interesado, siendo a su cargo el abono de la diferencia.

### CAPITULO III

#### REGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 19. Jornada de trabajo.

Jornada anual.

La jornada semanal será la que a continuación se indica:

Año 1994: 37,5 horas semanales.

Jornada diaria.

En el año 1994, el personal administrativo y de mantenimiento, realizará una jornada diaria de 7,5 horas diarias.

El personal sujeto a régimen de trabajo a turnos, realizará una jornada diaria de 8 horas. Con el fin de compensar el cómputo global de horas con el resto de los trabajadores, quienes trabajen a turno, tendrán derecho a días adicionales de descanso.

El horario de trabajo para el personal de mantenimiento, en el año 1994, será de 7,30 h. a 15 horas en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, y el resto del año de 7,00 h. a 14,30 h.

#### Artículo 20. Calendario laboral.

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se consideran festivos el Viernes de Feria de San Mateo (en Morón de la Frontera, el primer lunes del mes de agosto) y como fiesta gremial, el primer viernes de junio.

A principios de año, la Empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta del Delegado de personal con las necesidades del servicio.

#### Artículo 21. Prolongación de jornada.

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo, de modo que no sea necesario prolongar la jornada

laboral. No obstante, dado el carácter de servicio público de 1.º necesidad que tiene la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran urgente reparación y otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase el horario de comida o cena, esto es las 15,30 h. o las 21,00 h. para el personal de mantenimiento, la Empresa estará obligada a prever de comida o cena al personal afectado, concediéndose media hora en el lugar del trabajo o en sus inmediaciones. Dicha media hora será considerada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En caso de no prever la empresa de comida o cena al personal afectado se le abonará 1.500 ptas. en concepto de dieta.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo ininterrumpido, salvo casos de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la dirección.

#### Artículo 22. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Si a requerimiento de la dirección de la Empresa, un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de la jornada a la que se refiere el artículo anterior, devengará un mínimo de dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas, si éstas fueran superiores. El importe de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría laboral, será el resultado de aplicar la normativa en vigor para la determinación del valor, hora individual, con el incremento del 75% que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de un período de 22 días hábiles o el número de días proporcionales, si su antigüedad en la Empresa fuese inferior a un año. A petición del empleado, la dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos en ningún caso inferior a 5 días hábiles. Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso en su primer año, serán prorrateadas a razón de 1,83 días hábiles por mes, computando entero aquél en que hubiera ingresado. Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 al 20 de diciembre del año anterior para el personal de turno y del 1 al 31 de diciembre para el resto. La dirección concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, y las peticiones de los empleados, procurando establecerlas en los meses de verano.

El plan de vacaciones aprobado, se expondrá en el tablón de anuncios con anterioridad al 31 de diciembre para el personal de turno y el 15 de enero para el resto.

A partir del 1 de enero de 1992, se podrá desarrollar el plan de rotatividad de vacaciones ya elaborado en el año anterior para el personal de mantenimiento y relevo.

#### Artículo 24. Licencias.

Todo el personal disfrutará de cuatro días anuales de asuntos propios.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 25. Excedencia.

En materia de excedencia se estará en el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO IV

### INGRESOS Y ASCENSOS

#### Artículo 26. Ingresos y ascensos.

A) Ingresos: Los ingresos en la Empresa se efectuarán por el sistema de concurso-oposición y por la categoría inferior de cada grupo. Será condición precisa para el ingreso, poseer la titulación específica que se exija en cada categoría.

B) Ascensos: Las vacantes producidas en la plantilla del personal, se cubrirán, preferentemente, por la vía de promoción interna, valorándose al efecto, la antigüedad y los resultados de las pruebas a celebrar con tal objeto.

## CAPITULO V

### ACCION SOCIAL

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan llevar a efecto, el programa de acción social que a continuación se indica:

a) Complemento del 100 x 100 del salario en casos de incapacidad laboral transitoria. La Empresa abonará a los trabajadores con cargo a la misma, el complemento hasta alcanzar el 100 x 100 de la retribución diaria total, con excepción del Plus de Asistencia y cualquier otro plus atribuible al día efectivamente trabajado. En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, desde el día de la baja hasta el día de la alta médica, ambos inclusivos.

b) Se concederá un préstamo de hasta 250.000 ptas. como máximo, a devolver en 12 mensualidades (indistintamente en la época del año en que lo pida), sin intereses para cada uno de los empleados que los solicite.

c) Ayuda para estudios de empleados en activo e hijos de éstos; jubilados o fallecidos en la Empresa.

La cuantía de las ayudas será:

- Preescolar, EGB (hasta 5.º curso inclusive): 9.000 ptas.
- EGB (6.º, 7.º y 8.º): 11.000 ptas.
- FP, BUP y COU: 16.000 ptas.
- Estudios universitarios 9.000 ptas. mensuales durante la duración del curso, incompatibles con otras ayudas.

d) Permiso no retribuido.

La Empresa concederá al empleado que lo solicite permiso no retribuido, con cotizaciones mínimas a la Seguridad Social, entre uno y tres meses, en caso de necesidad y previo acuerdo Empresa-Delegado de los trabajadores.

e) Ayudas Médicas.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán una ayuda económica para prótesis de cualquier tipo que hayan sido prescritas por el facultativo correspondiente, con arreglo a las siguientes cantidades:

Prótesis dentarias u ortesis, gafas, lentillas y prótesis y dispositivos en general, hasta el 50% del importe total con un tope de 7.500 ptas.

Dichas ayudas las percibirá el trabajador en cuantas veces se produzca o sea intervenido el mismo.

## CAPITULO VI

### DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

#### Artículo 27. Organos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la Empresa a través de los

órganos de representación contemplados en el presente capítulo.

a) El Delegado de Personal dispondrá de un crédito de 17 horas mensuales acumulables, para el ejercicio de sus funciones de representante de los trabajadores y éste deberá comunicar a su jefe inmediato la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, el representante de los trabajadores intercambiará información con la Dirección de la Empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo de la empresa.
- Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimiento.
- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Acción Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Concurso-oposición, ascensos y escalafón.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud Laboral.
- Cultura y deporte.

El representante de los trabajadores tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación, siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

#### Artículo 28. Subvención a la Sección Sindical.

La Empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de la Sección Sindical.

Durante la vigencia del presente Convenio y para gastos menores, se librará a justificar 35.000 ptas. anuales para la Sección Sindical.

#### Artículo 29. Locales de reunión.

Tanto el Delegado de Personal y Sección Sindical constituida dispondrá para su uso de un local de trabajo, equipado adecuadamente para la función a desarrollar.

Con independencia del libre uso del local antes aludido la Empresa permitirá hacer uso en el centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por el Delegado de Personal, siendo éste responsable del orden de las mismas.

#### Artículo 30. Derecho de Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior a treinta y tres por ciento de la plantilla, así como por la Sección Sindical, cuando sea procedente.

Quienes convoquen la Asamblea le comunicarán a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la Empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos se requiere el voto de la mayoría simple de los trabajadores asistentes, de acuerdo con lo que establece el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

#### Artículo 31. Salud laboral.

La salud no es una mera ausencia de enfermedad, sino también un estado óptimo de bienestar físico, mental y social.

El término Salud en relación con el que trabaja, abarca no solamente la ausencia de afección o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la Salud y están directamente relacionados con la Seguridad e Higiene en el trabajo.

La Higiene en el trabajo no se limita a prevenir y combatir enfermedades profesionales específicas. Los programas de salud de los trabajadores deben abarcar todas las relaciones entre el trabajo y la salud total del hombre.

Anualmente a todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará un reconocimiento médico, dándole los resultados a los trabajadores.

Se creará una Comisión Paritaria denominada Salud Laboral y Medio Ambiente.

#### Artículo 32. Prendas de trabajo.

A todo el personal de Mantenimiento y Relevo se les proveerá de un uniforme de invierno, compuesto de: Un pantalón, dos camisas, un chaleco de lana, un par de zapatos, dos pares de calcetines y un anorak y un uniforme de verano compuesto por dos camisas, un pantalón, dos pares de calcetines. Además se le entregarán monos de trabajo y unas botas de seguridad.

Dichas prendas se entregarán de forma alternativa anualmente las de verano antes del 1 de abril y las de invierno antes de 1 de octubre, a excepción de la cazadora y anorak que se darán uno cada dos años.

#### Artículo 33. Comisión de seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para dirigir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la Empresa y dos por los trabajadores.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, y que no sean resueltas por ésta, se dirimirán por la autoridad laboral competente en cada caso.

TABLA DE REMUNERACIONES PARA 1994

	Nivel Inicial	15 % Benef.	Plus Asist.	Haber Diario	Haber Mensual	Haber Anual	4 Pagas Extras	TOTAL
DIRECTOR	8.951	1.343	519	10.813	328.895	3.946.745	1.089.038	5.035.783
JEFE ADM.	6.101	915	338	7.354	223.684	2.684.210	742.288	3.426.498
OF. 1ª ADM.	4.691	704	250	5.645	171.702	2.060.425	570.738	2.631.163
SUB-CAPATAZ	4.141	621	238	5.000	152.083	1.825.000	503.822	2.328.822
OFICIAL 1ª	3.966	595	226	4.787	145.605	1.747.225	482.530	2.229.755
OFICIAL 2ª	3.816	572	220	4.608	140.160	1.681.920	464.280	2.146.200
OFICIAL 3ª	3.688	553	210	4.451	135.385	1.624.615	448.707	2.073.322
PEON ESPEC.	3.580	537	204	4.321	131.430	1.577.165	435.567	2.012.732
LIMPIADORA	3.580	537	204	4.321	131.430	1.577.165	435.567	2.012.732

ANEXO Convenio Colectivo para el personal  
laboral del Ayuntamiento de Marchena. (4102090).

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL  
AYUNTAMIENTO DE MARCHENA Y SU PERSONAL  
LABORAL, AÑOS 1994-1995

Reunidos en Marchena, a 21 de octubre de 1994, los  
componentes de la Comisión Negociadora que a conti-  
nuación se relacionan:

Parte social.  
Vocales:  
Por CCOO: Don José Martín López. Don Eduardo  
Aguilera Díaz.  
Por UGT: Don Laureano Montoya Mejías.  
Asesores:  
Por CCOO: Don Manel Gordillo Rodríguez.

Parte económica.  
Vocales:  
Por el Ayuntamiento: Don Manuel Ramírez Moraza.  
Don José Alcaide Villalobos.  
Asesores:  
Por el Ayuntamiento: Don José Manuel Gallegos  
Aguilar.

Acuerdan dar por terminadas las negociaciones del  
Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Marchena  
y su personal laboral para los años 1994-1995, aprobando  
por unanimidad de sus componentes el texto del pre-  
acuerdo de dicho Convenio tal como quedó consensuado  
por las partes el pasado día ..... de ....., dándole  
carácter definitivo al texto y comprometiéndose a su  
remisión a la Autoridad Laboral para su registro y  
depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad de cuando antecede,  
firman la presente acta en el lugar y fecha arriba  
indicado.

CONVENIO COLECTIVO  
AYUNTAMIENTO DE MARCHENA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1. - AMBITO DE APLICACION. -

El presente Convenio tiene como objetivo la regulación  
jurídico-laboral entre el Excmo. Ayuntamiento de Marchena y los  
trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio. Quedan  
expresamente excluidos del presente Convenio Colectivo aquellos  
trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, con contratos  
temporales sujetos a Convenios especiales con subvenciones de  
otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y  
sociales se regulan por la normativa de dichos Convenios  
pactados.

ART. 2. - HOMOLOGACION. -

Este Convenio tiende a la homologación de las condiciones  
económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo,  
con el personal funcionario de la misma empresa, Ayuntamiento de  
Marchena, tendiendo al principio de igualdad de función, igual  
distribución en su concepto más amplio, de tal forma que podrán  
ser compensadas y absorbidas determinadas condiciones en cuanto  
excedan de las fijadas como mínimas por el presente Convenio,  
entendiendo que con éstas se produce la equiparación deseada por  
las partes.

La mencionada homologación en su aspecto retributivo se  
alcanzará el 1. de enero de 1.995.

ART. 3. - DURACION. -

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos  
años, entrando en vigor el día de su firma, y finalizando el día  
31 de diciembre de 1.995, con independencia de la fecha de su  
publicación en el B.O.P.

No obstante sus efectos se retrotraeran al 1 de enero de  
1.994.

ART. 4. - PRORROGA Y DENUNCIA. -

Este Convenio quedará automáticamente denunciado al  
finalizar su vigencia, y se prorrogará en todos sus efectos  
hasta tanto no se firme uno nuevo.

ART. 5. - COMISION PARITARIA. -

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del  
Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por  
cuatro vocales, dos de ellos en representación de la parte social  
y otros dos por la Corporación. Ambas partes podrán requerir la  
asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

La composición de la parte social estará compuesta por un  
miembro de cada Sección Sindical legalmente constituida.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia de  
carácter general que pueda surgir sobre la interpretación o  
aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe  
de la Comisión y en caso de no llegar a acuerdo se someterá a la  
Autoridad Laboral.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de  
cualquiera de las partes, en el plazo máximo de cinco días  
naturales, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo  
máximo de cinco días laborales a partir de la fecha de la reunión  
convocada a tal efecto, el funcionamiento de los acuerdos serán  
por mayoría. Podrán efectuarse sustituciones entre los  
componentes de ambas representaciones.

ART. 6. - VINCULACION A LA TOTALIDAD. -

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman  
un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a  
efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e  
indivisiblemente.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 7. - ORGANIZACION DEL TRABAJO. -

1.- La organización práctica del trabajo será competencia  
del Ayuntamiento, al que corresponde la iniciativa y que la  
ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación  
vigente.

No obstante cuando las consecuencias de las decisiones del  
Ayuntamiento afecta a sus potestades de organización pueda tener  
repercusión sobre las condiciones de trabajo, procederá la  
consulta a los Delegados de las Organizaciones Sindicales más  
representativas.

2.- El Ayuntamiento, cuando existan probadas razones  
técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar  
modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que  
de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores,  
habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral. En este último  
caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de 15 días a  
contar desde la solicitud formulada por el Ayuntamiento.

Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las  
condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las  
siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo y horario.
- b) Régimen de trabajo y rendimiento.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Supresión de puestos de trabajo individuales o de alguna  
unidad o Servicio.

ART. 8. - RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. -

1. La Corporación formará la relación de todos los puestos  
de trabajo existentes en su organización, en los términos  
previstos en la legislación básica sobre función pública.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento  
técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal,  
de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los  
requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos  
siguientes:

a) La relación comprenderá conjunta o separadamente, los  
puestos de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento, el  
número y las características de los que puedan ser ocupados por  
personal eventual así como los de aquellos otros que puedan  
desempeñarse por personal laboral.

b) La relación de puestos de trabajo indicará, en todo  
caso, la denominación y características esenciales de los mismos;  
los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de  
complemento de destino y, en su caso, el complemento específico  
que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados  
por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen  
jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) Con carácter general, los puestos de trabajo del  
Ayuntamiento, serán desempeñados por funcionarios.

Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por  
personal laboral:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

- Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.

- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos de comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

d) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

e) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas Relaciones.

#### ARTICULO 9.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

1. La Corporación aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, en el primer trimestre del año, la Oferta Pública de Empleo para el ejercicio correspondiente.

2. Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos, constituyen la O.E.P. del Ayuntamiento.

3. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la O.E.P., salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

a) Únicamente podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos o contratos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñado por funcionarios de carrera o por personal laboral fijo.

b) La totalidad de las plazas objeto del procedimiento de selección tanto si resultan cubiertas como si continúan vacantes, deberán figurar en la O.E.P. del año siguiente o en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionario de carrera o como laboral fijo los aprobados en la respectiva convocatoria.

Únicamente podrá procederse al nombramiento del nuevo Personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

#### ART.10.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Los puestos de trabajo adscritos al Personal Funcionario y Laboral en su caso, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación con convocatoria pública: Se cubrirán por este sistema, en atención a la naturaleza de sus funciones, los puestos que se determinen en la relación de puestos de trabajo.

2. El Pleno de la Corporación determinará, al aprobar el Presupuesto, la Plantilla y la R.P.T., el nº de puestos, con sus características y retribuciones, reservados a Personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.

El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento

3. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

#### ART.11.- PROMOCION INTERNA

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde cuerpos, escalas o categorías de un grupo a otro inmediatamente superior. El personal deberá para ello poseer la titulación adecuada para su ingreso en el mismo, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Pleno de la Corporación.

En las convocatorias para el ingreso en los referidos Cuerpos, Escalas o categorías deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Categoría de origen, siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas.

#### ART.12.- INGRESO Y CONTRATACIONES.-

1.- El ingreso con carácter de fijo se realizará mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El procedimiento de selección se regirá por las bases de las convocatorias, que se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

2.- Para la celebración de contratos que no supongan relación laboral de carácter permanente se remitirá al INEM oferta genérica en la que se expresarán los requisitos que han de reunir los aspirantes, pasándose posteriormente, en el caso de que el puesto a cubrir requiera una determinada capacitación, a la realización de pruebas objetivas entre los aspirantes enviados por la Oficina de Empleo.

En el momento de la selección, los aspirantes deberán acreditar los méritos profesionales o académicos que posean. Esta se llevará a efecto por una Comisión de Selección que se compondrá de los siguientes miembros:

- Presidente: el de la Corporación o miembro de ésta en quien delegue.
- Miembros de la Comisión Informativa de Personal.
- Responsable del Área a la que afecte la contratación.
- Dos miembros del Comité de Empresa.
- Secretario: el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

En caso de igual capacitación entre los aspirantes, aquél que ostente mayor antigüedad en la demanda de empleo tendrá derecho preferente a ser contratado.

#### ART.13.- FORMACION PROFESIONAL.

La Corporación se compromete a realizar cursos de formación y reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado a este Convenio-Pacto.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otros centros oficiales, el trabajador previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes.

Igualmente la Corporación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores proveerá las ayudas necesarias, consistentes en dietas de viaje, matrícula gratuita, etc... siempre que redunden en beneficio de los servicios.

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES

#### ART.14.- GRUPOS RETRIBUTIVOS.-

Se establecen dentro del presente Convenio los siguientes grupos retributivos:

GRUPO A: Titulados superiores universitarios.

GRUPO B: Titulados medios universitarios, diplomados.

GRUPO C: Titulados Bachiller Superior, FP 2.

GRUPO D: Graduado Escolar, FP 1.

GRUPO E: Certificado de Escolaridad, S/E.

#### ART.15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

En el ánimo de establecer una aproximación progresiva del personal laboral para con el personal funcionario, los conceptos retributivos se asemejarán en lo posible a los contemplados en la Función Pública. En este sentido se clasifican en:

a) Retribuciones básicas: compuestas por sueldo base más la antigüedad.

b) Retribuciones complementarias: compuestas por el complemento de destino, complemento específico, productividad (en su caso) y gratificaciones.

#### ART.16.- ANTIGÜEDAD.-

Consistirá en una cantidad igual por grupo retributivo semejante a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado para la Administración Pública.

Las condiciones, establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad.

#### ART.17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Los trabajadores percibirán durante el año dos pagas extraordinarias que consistirán en una cantidad igual al salario base mensual correspondiente a su categoría más el complemento de antigüedad que viniere percibiendo. Estas dos pagas se distribuirán en el tiempo de la siguiente forma:

a) Paga de vacaciones: que deberá ser abonada con anterioridad al día 5 de julio.

b) Paga de navidad: que deberá ser abonada con anterioridad al día 5 de diciembre.

#### ART. 18. - DIETAS. -

Los trabajadores tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado por razón del Servicio, previa justificación de los mismos, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento para el personal funcionario de las Administraciones Públicas.

#### ART. 19. - SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. -

Los servicios prestados, debidamente autorizados, fuera de la jornada normal, se abonarán a razón de 1.200 pts. la hora. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada normal cuando hayan sido autorizados previamente, por escrito, por la Delegación de Personal a instancia de la jefatura del servicio afectado.

#### ART. 20. - CLAUSULA DE ACTUALIZACION SEGUN L.P.G. -

Llegado el 1 de enero de 1.995 se efectuará una actualización salarial, afectando a los conceptos retributivos y artículos de contenido económico, en idéntica cuantía a lo recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.995.

### CAPITULO IV

#### PERMISOS, VACACIONES Y JORNADA

#### ART. 21. - PERMISOS RETRIBUIDOS. -

El personal tendrá derecho a faltar al trabajo sin pérdida de la retribución en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos: 2 ó 4 días dependiendo si la residencia del fallecido fuese en la localidad de Marchena o en otra.
- b) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o padres y hermanos políticos: 1 ó 2 días dependiendo si la residencia del fallecido fuese en la localidad de Marchena o en otra.
- c) Por matrimonio: 15 días.
- d) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos o hermanos: 4 días.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge o hijos: hasta un máximo de 8 días, a propuesta hecha al Ayuntamiento por el Comité de Empresa, que decidirá tras estudiar cada caso en concreto.
- f) Por nacimiento de hijos: 4 días.
- g) Por asistencia a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello, que deberá ser justificado.
- h) Por traslado de domicilio particular: 2 días.
- i) El personal que actualmente curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, de toda la jornada laboral en la fecha de realización de los exámenes de final de curso y parciales, en todo caso es obligatoria la presentación del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y habrá de pedir permiso con un mínimo de 72 horas. Estos días no se podrán disfrutar en una cuantía superior a 15 durante un año.
- j) El trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 6 días dentro del año por asuntos propios.
- k) En caso de parto o adopción de un menor de un año, el permiso tendrá una duración de 16 semanas si el parto es simple y de 18 si es múltiple, que se podrán distribuir en dos periodos, anterior y posterior al parto, o bien se podrá acumular íntegramente después del parto. Igualmente, los empleados tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo hasta que el hijo cumpla un año de edad. El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.
- l) Los delegados podrán disfrutar de un máximo de 6 días anuales para asistir a congresos o cursos sindicales.

#### ART. 22. - JORNADA, HORARIO Y DESCANSO. -

La jornada de trabajo será de 37'5 horas semanales a partir de la firma del presente Convenio, con una jornada máxima anual de 1.627'5 horas.

Partiendo de dicha jornada, su distribución se realizará a través del calendario laboral que se confeccionará antes de que comience el año, negociándose con los representantes sindicales la distribución del mismo en los diferentes servicios.

Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, tendrán que transcurrir un mínimo de 14 horas.

Asimismo el personal acogido a este Convenio disfrutará de un período de descanso de 30 minutos diarios, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

#### ART. 23. - VACACIONES. -

Las vacaciones anuales reglamentarias se fijarán en un mes natural. Estas deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre el 25 de mayo y el 25 de septiembre, rotando el personal de acuerdo con el calendario de vacaciones que se confeccionará entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, el cual deberá estar elaborado antes del 30 de abril de cada año, dándose a conocer a los trabajadores.

Si coincidiera el comienzo de las vacaciones con día de descanso del trabajador, éstas empezarán a computarse a partir del primer día hábil después de dicho descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de vacaciones.

#### ART. 24. - FESTIVOS. -

Como normal general, los festivos se descansarán. Excepcionalmente, para aquellos servicios de ineludible prestación ciudadana, que tuviesen que prestarse, estos trabajos se devengarán:

- a) En doble descanso.
- b) Abonando el doble de sus retribuciones diarias, según categorías, a elección del trabajador.

### CAPITULO V

#### ACCION SOCIAL

#### ART. 25. - COMPLEMENTO DE I.L.T. -

A los trabajadores que se encuentren en situación legal de I.L.T., derivada exclusivamente de accidente laboral, intervención quirúrgica y baja maternal, el Ayuntamiento les completará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% del salario real.

Asimismo, les completará hasta el 100% del salario real, haciendo depender dicho beneficio en función de las bajas que por enfermedad común hayan causado en el ejercicio anterior, con el siguiente criterio:

- De 0 a 5 días de baja: se acogerá a dicho beneficio a partir del 1º día.
- De 6 a 10 días: a partir del 11º día.
- De 11 a 20 días: a partir del 21º día.
- De 20 días en adelante: a partir del 1º mes.

#### ART. 26. - ROPA DE TRABAJO. -

Todo el personal que lo necesite, por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada, según la índole del trabajo, ateniéndose a las siguientes condiciones:

- a) Personal de oficios (guardas, oficiales y limpiadoras): una entrega anual completa alternando cada año el uniforme de verano e invierno.
- b) Conserjes de colegio: una entrega bianual completa alternando verano e invierno cada año.

No obstante lo anterior, si el trabajador/a sufriera rotura de alguna prenda en el ejercicio de sus funciones, podrá reponerla previa entrega de la misma.

La entrega de la ropa deberá hacerse antes del 1 de abril de cada año.

Las características de las prendas se determinarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

#### ART. 27. - PRESTAMOS REINTEGRABLES. -

Por parte del Ayuntamiento se establecerá un Fondo, en el Presupuesto Municipal para 1.995, dotado con 600.000 pts., destinado a proporcionar préstamos a los trabajadores fijos que lo soliciten. El importe será como máximo de 200.000 pts. Las solicitudes habrán de presentarse en el Registro General y se especificará la cantidad, la causa y el plazo de devolución que en ningún caso, podrá superar los 24 meses.

La Comisión Paritaria emitirá informe sobre los préstamos que se tengan que conceder en cada mes. Para lo cual se facilitará copia de las solicitudes al Comité de Empresa.

Asimismo, trimestralmente se facilitará a los representantes de los trabajadores el estado de cuentas del Fondo par anticipos, con expresión de las devoluciones efectuadas durante dicho periodo aunque sean parciales.

#### ART. 28. - FONDO DE ACCION SOCIAL. -

La Corporación establecerá en el Presupuesto Municipal, un Fondo Social dotado con 300.000 pts., destinado a proporcionar ayuda de carácter social a los trabajadores y sus beneficiarios. La asignación de las cantidades a entregar en cada caso lo decidirá la Comisión Paritaria.

ART. 29. PLAN DE JUBILACION.-

El Ayuntamiento suscribirá para el próximo año de 1.995, con el límite de Empresa, un Plan de Jubilación para todo el personal laboral fijo al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Marchena, por la cuantía de 5.000 pts. empleado, incrementándose en años posteriores al menos en la cuantía en que lo haga el I.P.C. medido a 31 de Diciembre de cada año, mediante certificado expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

ART. 30. JUBILACION VOLUNTARIA.-

Todos los trabajadores en el momento de la jubilación percibirán una indemnización en función de la edad en que se jubilen:

60 años	1.000.000 pts.
61 años	850.000 pts.
62 años	700.000 pts.
63 años	550.000 pts.
64 años	400.000 pts.
65 años	200.000 pts.

Asimismo cuando un trabajador se jubile a los 64 años, el Ayuntamiento realizará un contrato de relevo, comprometiéndose a sacar la plaza en la siguiente Oferta de Empleo.

## CAPITULO VI

## SALUD LABORAL

ART. 31. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de la participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, vigilantes y delegados de seguridad.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos, materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Los Comités de Seguridad e higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 10 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8. y 1.11 del Estatuto, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal cuyo resultado se entregará privadamente a cada trabajador. Además, y con carácter voluntario, a los trabajadores mayores de 50 años se le realizará un examen cardiovascular.

## CAPITULO VII

## REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 32. FALTAS.-

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole en leves, graves y muy graves.

## 1.- Serán faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

## 2.- Serán faltas graves:

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La grave desconsideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los Servicios.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses.
- La grave perturbación del Servicio.
- La grave falta de consideración con los administrados.

## 3.- Serán faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del Servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la no asistencia al trabajo durante cuatro días seguidos sin causa justificada.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

ART. 33. SANCIONES.-

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

- Por falta leve:
  - Amonestación verbal o por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días como mínimo y veinte como máximo.
- Por falta muy grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días
  - Separación del servicio entre noventa días a 2 años.

ART. 34. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado por Real Decreto 33/1986 de 10 de enero, y así como toda la legislación al respecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpaado que se deberá producir en todo caso.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Corporación serán revisadas ante la jurisdicción competente.

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

Las sanciones se cancelarán por el simple transcurso de tiempo en las siguientes medidas:

- Por falta leve a los tres meses de su imposición.
- Por falta grave a los ocho meses.
- Por falta muy grave, al año, y en el caso de separación del servicio, al año de su reincorporación.

El procedimiento para llevar a cabo la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

## CAPITULO VII

## DERECHOS SINDICALES

ART. 35. DERECHOS SINDICALES.-

Se considerarán como derechos de los trabajadores.

- El derecho a la libre sindicación: los trabajadores tienen derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en el seno del Ayuntamiento, a través de las Centrales Sindicales, en la forma que establece la legislación vigente.
- Ningún trabajador afiliado a una central sindical, podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
- El Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Ayuntamiento.

CUOTA SINDICAL: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente la representación de aquellos, el Ayuntamiento descontará de

Las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá al Ayuntamiento, escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la

cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella si lo hubiere. La referida cuota será ingresada por el Ayuntamiento del 1 al 10 del mes siguiente de aquel en que se realice el descuento.

Derechos y deberes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

**Derechos**

1. Informes preceptivos.
  - 1.1. Reclamación por clasificación profesional.
  - 1.2. Modificación de las condiciones de trabajo, traslados de personal, traslados del centro de trabajo, etc.
  - 1.3. Sistema de rendimiento, primas e incentivos.
  - 1.4. Determinación de reclamaciones de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
  - 1.5. Distribución de folletos, periódicos e impresos de interés sindical o laboral, con el único requisito de que sea de distribución legal.
  - 1.6. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones del Ayuntamiento en relación con las altas y las bajas en la Seguridad Social, con acceso trimestral a esta información, previa solicitud.
  - 1.7. Sanciones y despidos que se produzcan en el Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación del régimen disciplinario, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.
  - 1.8. El Delegado de los Trabajadores podrá utilizar las dependencias municipales, en el ejercicio de su actividad sindical, así como local para el Comité cuando exista disponibilidad.
  - 1.9. Tablón de anuncios en espacio visible y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores; para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o laboral, previa comunicación al Ayuntamiento.
  - 1.10. Participar como Vocales en los tribunales constituidos para proveer plazas en propiedad, ya sean oposiciones o concursos de provisión de puestos. En su defecto podrán designar a otro trabajador de la Corporación.
  - 1.11 Y cuantos otros derechos se dispongan en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente.

**Deberes**

- 1.- Colaborar con los Jefes de los Servicios en las mejoras de prestación de los mismos. Asesoramiento y orientación al personal.
- 2.- Contribuir a las mejoras en las medidas de seguridad e higiene que se adopten por los servicios de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.
- 3.- Debea de sigilo profesional en aquellos asuntos municipales o administrativos que conozcan en función de sus órganos y sean advertidos del carácter reservado de los mismos.

**ART. 36.- GARANTIAS SINDICALES.-**

- 1.- NO PODRAN SER DESPEDIDOS EN RAZON DE:
  - 1.1. Su pertenencia a una Central Sindical o por desarrollar actividades de una Central Sindical, dentro del marco del convenio o recogido en la legislación vigente.
  - 1.2. Por su actuación como representante legal de los trabajadores.
  - 1.3. Presentación de queja e intervención de procedimientos seguidos frente al Ayuntamiento, por supuestos incumplimientos de normas laborales y de la Seguridad.
  - 1.4. Tiempo Sindical: Veinte (20) horas mensuales, para realizar con la defensa o intereses de los trabajadores que represente. A los efectos anteriores los miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre sí su crédito de horas sindicales. Esta acumulación se entiende, que podrá efectuarse solo entre Delegados de una misma central sindical. Estas horas serán pagadas como trabajadas, previo requisito de comunicación al Ayuntamiento con dos días de antelación, y posterior justificación excepto en asuntos urgentes, entendiéndose éstos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados, y justificación del tiempo empleado para ello.
  - 1.5. El Comité de Empresa, podrá efectuar declaración de huelga mediante su aprobación en reunión conjunta por mayoría simple de los trabajadores. Una vez adoptada la decisión de la huelga, habrá de tramitarse por los cauces y normativas vigentes.

- 1.6. Podrán iniciarse negociaciones colectivas y firmar convenios colectivos, los Comités de Empresa o Delegados, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales.
- 1.7. En los expedientes de crisis de la índole que sea, será obligatorio el informe del Comité de Empresa o Delegados.

**ART. 37.- SECCIONES SINDICALES.-**

- 1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los Estatutos del mismo, y gozarán de las garantías que recoge tanto este Convenio/Acuerdo como la legislación vigente, siempre que tenga presencia en el Comité de Empresa, o goce de la condición de sindicato más representativo, entendiéndose la misma como aquel sindicato cuyos afiliados representen al menos el 20% de la plantilla del personal del Ayuntamiento.
- 2.- Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:
  - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlos ante el Comité de Empresa, y en caso de no asunción de dichas reivindicaciones por el Comité de Empresa, ante el Ayuntamiento.
  - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.
  - c) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición del Comité de Empresa.
  - d) Disponer de tablón de anuncios para su uso, en los mismos lugares que el Comité de Empresa, pudiendo difundir libremente publicaciones de carácter sindical.
  - e) Convocar una Asamblea General de Afiliados anualmente, al principio o final de jornada, tomando una hora de dicha jornada aquellos trabajadores que les coincide la Asamblea dentro de su jornada de trabajo.
  - f) Ser informado y oídos en los Expedientes Sancionadores que afecten a los trabajadores miembros de la Central Sindical que representan.
  - g) Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales, siendo incompatibles con el crédito horario de los miembros del Comité de Empresa.

**ART. 38.- DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEA.-**

Los empleados públicos podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Dispondrán de un máximo de 15 horas anuales, al margen de las necesarias para discutir y aprobar los respectivos Convenios/Acuerdos.

Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Los Delegados de Personal.
- b) Los Delegados de Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento
- c) Un mínimo del 30% de los propios empleados.

Corresponde al Alcalde o Concejal Delegado de Personal recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Formular la petición por escrito con una antelación de 48 horas.
- Señalar el día, hora y lugar donde se va a celebrar la asamblea.
- Los solicitantes han de estar legitimados para convocarla.
- La asamblea se celebrará dentro de la jornada laboral, preferentemente fuera del horario de atención al público, salvo en casos de huelga.

Si en el término de 24 horas a la fecha de celebración de la asamblea, el Alcalde o Concejal no formula ninguna objeción, podrá celebrarse sin ningún otro requisito.

Los Delegados de Personal podrán convocar reuniones sectoriales, en los mismos términos y requisitos. No podrán exceder de 5 horas anuales por sector.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan remitirse, en todas aquellas materias que no estén expresamente pactadas en el presente documento, a la legislación laboral ordinaria.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES (HOMOLOGACION 1-1-95)**

GRUPO/NIVEL	S. BASEZ	C. DESTINO	C. ESPECIF.	T/MES	T/AÑO
E-12	67.026	33.451	36.084	136.561	1.772.784
E-10	67.026	27.676	20.477	115.179	1.516.200

GRUPO E-10: limpiadoras

GRUPO E-12: Oficiales 2ª, Guardas, Conserjes.

## ANEXO II

## TABLAS DE EQUIVALENCIA EN ANTIGÜEDAD

Nº TRIENIOS	VALOR ANTIGÜO	VALOR ACTUAL
1	4.125	1.637
2	8.250	3.274
3	12.375	4.911
4	16.500	6.548

ANEXO Convenio Colectivo de Sector Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte de Sevilla y su provincia. (4100825).

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO DEL MUEBLE ANTIGÜEDADES Y OBJETOS DE ARTE

Asistentes:

Por Aprocom:

Don Santiago Ogazón Fernández.

Don José M.º Camacho Martínez.

Por U.G.T.:

Don Manuel Domínguez Pardo.

Don Antonio Brazo Rivilla.

Don Manuel Paisano Vergara.

Don José Luis García Chaparro.

Don Jesús Rebollo Gil (Asesor).

Don Ricardo Acuña Floridó (Asesor).

Por CC.OO.:

Don Francisco Pimentel Lozano.

Doña M.º del Carmen Gallardo Serrano.

Don Emilio Contreras Rodríguez (Asesor).

Don Manuel Blanco Verde (Asesor).

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10 horas del día 12 de enero de 1995, se reúnen en los locales de la Agrupación Provincial de Comerciantes de Sevilla, sitos en Avda. Blas Infante, núm. 4, 4.º planta, la Comisión Negociadora del Convenio, formada por los Sres. relacionados arriba, pertenecientes a la Agrupación Provincial de Comerciantes de Sevilla; a la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y a Comisiones Obrera (CC.OO.), en cumplimiento de la convocatoria, que con carácter previo estaba fijada.

Se inicia la sesión dándose lectura al Texto del Convenio Colectivo y Tablas Salariales redactados de acuerdo con lo conocido por las partes.

Se procede a la lectura de este Acta Final a la que se adjunta el Texto y las Tablas Salariales del Convenio acordado, que son aprobados por unanimidad y firmados por todos los asistentes.

Asimismo se acuerda su remisión a la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, Delegación Provincial de Sevilla, interesando también de la misma que una vez registrado el Convenio lo remita para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de acuerdo con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión, redactándose la presente Acta que firman todos los presentes en prueba de conformidad.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE, ANTIGÜEDADES Y OBJETOS DE ARTE

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.- Ámbito Funcional.** - El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector "Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte" regidas por la Ordenanza de Trabajo, en el Comercio de 24 de julio de 1.971.

**Artículo 2º.- Ámbito Personal.** - Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el artículo 1º, número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º.- Ámbito Territorial.** - Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

**Artículo 4º.- Duración y Vigencia.** - La duración del presente Convenio será de dos años, que empezarán a contarse el primero de enero de 1.993, para terminar el 31 de diciembre de 1.994, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

**Artículo 5º.- Abono de la Retroactividad.** - Las diferencias retributivas que se produzcan entre el presente Convenio y el anterior durante el periodo de retroactividad se liquidarán abonando su importe total en el plazo de un año a contar de la firma del Convenio.

**Artículo 6º.- Prórroga.** - Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas con un incremento salarial igual al índice de Precios al Consumo (IPC), que publique el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre del año anterior, si no es denunciado por alguna de las partes al menos con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo contractual o al de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito y de forma fehaciente.

**Artículo 7º.- Normas Subsidiarias.** - Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores, sus normas complementarias y la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 8º.- Principio General.** - La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

**Artículo 9º.- Jornada Laboral.** - La jornada laboral será de 1.810 horas de trabajo efectivo al año, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas.

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el real decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana.

En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusivos y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, asimismo se le concederá copia a los representantes sindicales previa solicitud.

**Artículo 10º.- Vacaciones.** - Las vacaciones anuales se fijan en treinta días, que no podrán comenzar en domingo ni festivo: 21 días comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Esta fracción de las vacaciones se disfrutará en turnos rotativos anuales, dándole preferencia para la elección de turno en el primer año a los trabajadores más antiguos y en los siguientes, por orden sucesivo de antigüedad.

Los restantes nueve días se disfrutarán durante los días del año no comprendidos en los ciento veintidós a que se refiere el párrafo anterior, en las fechas que se fijen de común acuerdo entre las empresas y los trabajadores, debiendo decidir la autoridad laboral correspondiente a falta de acuerdo.

Si por causas no imputables al trabajador no pudiera disfrutar los 21 días ininterrumpidos de vacaciones dentro del periodo indicado, percibirá de la empresa, en concepto de indemnización, la cantidad de 16.426 ptas.

**Artículo 11º.- Fiestas.** - Se considerarán festivos el Jueves, Viernes y Sábados Santo, todas las tardes de los días de Feria de Sevilla Capital, y la mañana del sábado, y las

tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. En las localidades de la Provincia, respecto a las Fiestas Locales, se estará a los usos y costumbres implantados tradicionalmente.

**Artículo 12º.- Licencia Retribuida para Asuntos Propios que no admitan demora.** - El personal de las empresas, sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de un día al año en casos de necesidad de atender personalmente a asuntos propios que no admitan demora, el cual les será concedido previa solicitud y demostrada la indubitable necesidad.

**Artículo 13º.- Período de Prueba.** - Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados: Cuatro Meses.
- Técnicos No Titulados y Personal Cualificado: Dos Meses.
- Resto del Personal: Quince Días.

**Artículo 14º.- Capacidad Disminuida.** - Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acopiados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

### CAPITULO III

#### REGIMEN ECONOMICO

**Artículo 15º.- Retribuciones para la Primera Anualidad (1 de enero de 1.993 a 31 de diciembre de 1.993).** - La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la primera anualidad del mismo (1 de enero de 1.993 a 31 de diciembre de 1.993), es la recogida en la tabla salarial anexa en la que consta, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio y supone para dicha anualidad un incremento salarial del dos y medio por ciento (2'5%). Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno.

**Artículo 16º.- Retribuciones para la Segunda Anualidad (1 de enero de 1.994 a 31 de diciembre de 1.994).** - La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la segunda anualidad del mismo (1 de enero de 1.994 a 31 de diciembre de 1.994), es la recogida en la tabla salarial anexa en la que consta, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio y supone para dicha anualidad un incremento salarial del uno y medio por ciento (1'5%). Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno.

**Artículo 17º.- Antigüedad.** - El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, sin limitación, consistente en el abono de cuatrénos en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

**Artículo 18º.- Pagas Extraordinarias.** - Se establecen las siguientes:

- A) Paga de Abril: Se abonará el 15 de abril y consistirá en quince días de salario base más antigüedad, incrementada dicha suma en mil pesetas.
- B) Paga de Verano: Una mensualidad más antigüedad, que se abonará el día quince de julio.
- C) Navidad: Una mensualidad más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año.
- D) Gratificación de Beneficios: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad y se abonará dentro del primer trimestre del año.

**Artículo 19º.- Plus de Asistencia.** - Se abonará un plus de asistencia durante la primera anualidad del Convenio de 5.609 ptas. al mes para los trabajadores mayores de 18 años y de 2.804 ptas. al mes para los trabajadores menores de dicha edad, siempre que asistan al trabajo todos los días laborables de cada mes y todas las jornadas completas con arreo a los horarios establecidos.

Para la segunda anualidad se incrementará dicho plus en la misma proporción que los salarios.

Las anteriores cifras se reducirán de acuerdo con la siguiente escala:

- Por una falta: El 10%.
- Por dos faltas: El 30%.
- Por tres faltas: El 50%.
- Por cuatro faltas: El 70%.
- Por cinco faltas: El 100%.

No se reputarán faltas de asistencia a los efectos de este plus, las vacaciones, las licencias retribuidas establecidas en las disposiciones vigentes, el tiempo de que puedan disponer los representantes sindicales y el día para asuntos propios que no admitan demora a que se refiere el artículo 12 del presente

Convenio. Tampoco se considerarían faltas de asistencia en jornada completa las faltas de puntualidad que no excedan de quince minutos, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder por el retraso. Los días en que los trabajadores se encuentren en baja por enfermedad común, o profesional o accidente, sea o no de trabajo, serán considerados como falta de asistencia a efectos de percibo de este plus,

salvo para las primeras 500 pesetas para los mayores de 18 años o las 250 primeras pesetas para los señores de dicha edad, que no experimentarán reducción por estos conceptos.

**Artículo 20º.- Kilómetros.** - Cuando por necesidades de las empresas, éstas requieran que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos tendrán derecho a percibir la cantidad de 25 pesetas por kilómetro, una vez justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

**Artículo 21º.- Enfermedad y Accidente.** - En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de doce meses para enfermedad común o profesional y de quince meses para accidente sea o no de trabajo, aunque el trabajador haya sido sustituido.

**Artículo 22º.- Ayuda por Jubilación.** - Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con quince años como mínimo de antigüedad en las mismas se jubilen durante la vigencia de Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por Jubilación Voluntaria a los 60 años: Doce mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 61 años: Once mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 62 años: Diez mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 63 años: Nueve mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 64 años: Cuatro mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 65 años: Seis mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas conforme al salario del Convenio y para su percepción habrán de solicitarse en el plazo de 2 meses del cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 65 años y seis meses más el trabajador no se jubila, perderá el derecho a este complemento.

**Artículo 23º.- Jubilación Anticipada a los 64 años.** - En los supuestos de que cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio llegasen a un acuerdo con alguno de sus trabajadores que cumplan los 64 años de edad durante la vigencia del Convenio y quiera jubilarse anticipadamente se tramitará la jubilación de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

**Artículo 24º.- Indemnización por Fallecimiento.** - En el caso de que un trabajador fallezca, el cónyuge viudo y, en su defecto, los herederos que sean descendientes o ascendientes en primer grado y convivan con el fallecido teniendo relación de dependencia económica con el mismo, percibirán por una sola vez, en concepto de indemnización, una cantidad cuya cuantía se ajustará a la siguiente escala:

- De 1 a 20 años de antigüedad: 3 mensualidades.
- De 20 años en adelante: 5 mensualidades.

**Artículo 25º.- Reconocimientos Médicos.** - Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio serán sometidos a un reconocimiento médico anual, que incluirá el ginecológico para las trabajadoras, que se llevará a cabo por los servicios técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene o de la mutualidad laboral que tenga relación contractual con la empresa, efectuándose dicho reconocimiento en horas de trabajo.

Si durante los primeros nueve meses de cada una de las anualidades del Convenio no se hubiesen practicado los referidos reconocimientos por los organismos mencionados, los trabajadores podrán dirigirse a sus empresas para que éstas traten con aquellos que se lleven a cabo dentro de los tres meses restantes del año y en las mismas condiciones anteriormente establecidas.

**Artículo 26º.- Formación Profesional.** - Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de los trabajadores del sector, que redunde en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden constituir una Comisión Mixta, compuesta por dos representantes de U.G.T., dos de CC.OO. y cuatro representantes de APROCOM que deberá, en un plazo de 4 meses, redactar un informe comprensivo de las necesidades del sector en este campo y analizar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

Esta necesidad de formación profesional aumenta en la época presente por los avances tecnológicos y evolución que se produce en el mundo laboral.

En cualquier caso, la formación profesional tendrá carácter voluntario para empresas y trabajadores.

La Comisión Mixta creada a través de las organizaciones firmantes, desarrollará programas de formación profesional y dará la mayor difusión posible al informe que elabore a efectos de que el sector conozca en profundidad los distintos cursos que puedan celebrarse, así como los canales de subvenciones públicas que legalmente existan.

**Artículo 27º.- Prendas de Trabajo.** - A los trabajadores que proceda comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá de dos uniformes de trabajo al comenzar la relación laboral, reponiéndose por anualidades sucesivas, pudiendo las empresas fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de las mismas, sin que su tamaño pueda exceder de 25 centímetros.

**CAPITULO IV**

**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 28º.- Acumulación de Horas Sindicales.-** Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a que hubiere lugar en el momento de ser elegidos.

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresas podrá ceder hasta el 100% de su crédito mensual.

**CAPITULO V**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 29º.- Cláusula de Inaplicación Salarial.-** Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesan, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un comité, constituido, para cada caso, por dos representantes de APROOON, uno de U.G.T. y uno de CC.OO., firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

**Artículo 30º.- Interpretación y Aclaración.-** Las cuestiones que derivan de la aplicación o interpretación del presente Convenio se intentarán resolver por medio de una Comisión Paritaria, compuesta por 8 miembros en total, cuatro de la parte empresarial, dos de la Unión General de Trabajadores y otros dos de Comisiones Obreras. En los casos de no conseguirse acuerdo en los problemas que se planteen se someterán los mismos a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

**Artículo 31º.- Indivisibilidad del Convenio.-** En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los pactos del presente texto articulado, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones por considerar ambas representaciones que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

**TABLA SALARIAL para la 1ª anualidad (01-01-93 a 31-12-93)**

	Mensual	Anual
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
<b>GRUPO I:</b>		
Titulado Grado Superior .....	99.250	1.606.683
Titulado Grado Medio .....	87.978	1.431.967
Avudante Técnico Sanitario .....	83.776	1.366.836
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>		
<b>GRUPO II:</b>		
Director .....	107.278	1.731.117
Jefe de División .....	97.852	1.585.014
Jefe de Personal .....	95.701	1.551.673
Jefe de Compras .....	95.701	1.551.673
Jefe de Ventas .....	95.701	1.551.673

Encargado General .....	95.701	1.551.673
Jefe de Sucursal .....	87.978	1.431.967
Jefe de Almacén .....	87.978	1.431.967
Jefe de Grupo .....	87.178	1.419.567
Jefe de SEcción .....	83.776	1.366.836
Encargado de Establecimiento .....	83.776	1.366.836
Intérprete .....	80.095	1.309.780

**PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO**

Viajante .....	83.776	1.366.836
Corredor de Plaza .....	83.105	1.356.435
Dependiente .....	82.444	1.346.190
Dependiente Mayor .....	88.051	1.433.098
Ayudante .....	78.320	1.282.268
Aprendices de 16 a 17 años .....	43.343	706.464

**PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO**

**GRUPO III:**

Director .....	107.278	1.731.117
Jefe de División .....	97.852	1.585.014
Jefe de Administración .....	90.290	1.467.803
Secretario .....	82.444	1.346.190
Contable .....	83.776	1.366.836
Jefe de SEcción Administrativo .....	85.657	1.395.991

**PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO**

Contable - Cajero .....	83.776	1.366.836
Oficial Administrativo .....	80.421	1.314.833
Auxiliar Administrativo .....	79.304	1.297.520
Aspirantes de 16 a 18 años .....	43.343	706.464
Auxiliares de Caja de 16 a 18 años .....	43.343	706.464
Auxiliares de Caja .....	78.324	1.282.330

**TABLA SALARIAL para la 1ª anualidad (01-01-93 a 31-12-93)**

	Mensual	Anual
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		
<b>GRUPO IV:</b>		
Jefe de SEcción de Servicios .....	84.115	1.372.090
Dibujante .....	87.978	1.431.967
Escaparatista .....	80.421	1.314.833
Ayudante de Monte .....	78.324	1.282.330
Delineante .....	78.324	1.282.330
Visitador .....	78.324	1.282.330
Rotulista .....	78.324	1.282.330
Cortador .....	81.584	1.332.860
Ayudante de Cortador .....	78.324	1.282.330
Jefe de Taller .....	83.776	1.366.836
Profesional de Oficio 1ª .....	80.421	1.314.833
Profesional de Oficio 2ª .....	80.095	1.309.780
Capataz .....	82.444	1.346.190
Mozo Especialista .....	78.828	1.290.142
Ascensorista .....	78.324	1.282.330
Telefonista .....	78.324	1.282.330
MOZO .....	78.324	1.282.330
Empaquetador .....	78.324	1.282.330
Repasadora de Medias .....	78.324	1.282.330
Cortadora se Sacos .....	78.324	1.282.330

**PERSONAL SUBALTERNO**

**GRUPO V:**

Conserje .....	78.324	1.282.330
Cobrador .....	78.324	1.282.330
Vigilante .....	78.324	1.282.330
Personal de Limpieza .....	78.324	1.282.330

**Plus de Asistencia:**

Trabajadores mayores de 18 años:	5.608
Trabajadores menores de 18 años:	2.884

**Tabla Salarial para la 2ª anualidad (01-01-94 a 31-12-94)**

	Mensual	Anual
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
<b>GRUPO I:</b>		
Titulado Grado Superior .....	100.739	1.630.770
Titulado Grado Medio .....	89.298	1.453.435
Avudante Técnico Sanitario .....	85.033	1.387.327
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>		
<b>GRUPO II:</b>		
Director .....	108.887	1.757.064
Jefe de División .....	99.320	1.608.776
Jefe de Personal .....	97.137	1.574.939
Jefe de Compras .....	97.137	1.574.939
Jefe de Ventas .....	97.137	1.574.939
Encargado General .....	97.137	1.574.939
Jefe de Sucursal .....	89.298	1.453.435
Jefe de Almacén .....	89.298	1.453.435
Jefe de Grupo .....	88.486	1.440.849
Jefe de SEcción .....	85.033	1.387.327
Encargado de Establecimiento .....	85.033	1.387.327
Intérprete .....	81.298	1.329.408

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Vialante .....	85.033	1.387.327
Corredor de Plaza .....	84.352	1.376.772
Dependiente .....	83.681	1.366.371
Dependiente Mayor .....	89.372	1.454.582
Avudante .....	79.495	1.300.488
Aprendices de 16 a 17 años .....	43.993	717.043

PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO GRUPO III:		
Director .....	108.887	1.757.064
Jefe de División .....	99.320	1.608.776
Jefe de Administración .....	91.644	1.489.798
Secretario .....	83.681	1.366.371
Contable .....	85.033	1.387.327
Jefe de Sección Administrativo .....	86.942	1.416.917

PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO		
Contable - Cajero .....	85.033	1.387.327
Oficial Administrativo .....	81.627	1.334.534
Auxiliar Administrativo .....	80.494	1.316.973
Aspirante de 16 a 18 años .....	43.993	717.043
Auxiliares de Caja de 16 a 18 años .....	43.993	717.043
Auxiliares de Caja .....	79.499	1.301.550

Tabla Salarial para la 2ª anualidad (01-01-94 a 31-12-94)

... / ...	Mensual	Anual
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES GRUPO IV:</b>		
Jefe de Sección de Servicios .....	85.377	1.392.659
Dibujante .....	89.298	1.452.435
Escaparatista .....	81.627	1.334.534
Avudante de Montaje .....	79.499	1.301.550
Delinante .....	79.499	1.301.550
Visitador .....	79.499	1.301.550
Rotulista .....	79.499	1.301.550
Cortador .....	82.808	1.352.840
Avudante de Cortador .....	79.499	1.301.550
Jefe de Taller .....	85.033	1.387.327
Profesional de Oficio 1ª .....	81.627	1.334.534
Profesional de Oficio 2ª .....	81.296	1.329.408
Capataz .....	83.681	1.366.371
Mozo Especialista .....	80.010	1.309.471
Ascensorista .....	79.499	1.301.550
Telefonista .....	79.499	1.301.550
Mozo .....	79.499	1.301.550
Empaquetador .....	79.499	1.301.550
Repesadora de Medias .....	79.499	1.301.550
Cortadora de Sacos .....	79.499	1.301.550
<b>PERSONAL SUBALTERNO: GRUPO V:</b>		
Conseje .....	79.499	1.301.550
Cobrador .....	79.499	1.301.550
Vigilante .....	79.499	1.301.550
Personal de Limpieza .....	79.499	1.301.550

Plus de Asistencia: Trabajadores mayores de 18 años: 5.893  
Trabajadores menores de 18 años: 2.846

ANEXO Convenio Colectivo de Sector Comercio Textil, Quincalla y Mercería de Sevilla y su provincia. (4100805).

### ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE TEXTIL, QUINCALLA Y MERCERÍA

Asistentes:

Por Aprocóm:

Don José Luis Haurie Vigne.  
Don Rafael González Ramírez.  
Don Francisco Toro Reina.  
Don José M.º Camacho Marfínez.

Por UGT:

Don Antonio Naranjo Naranjo.  
Don Antonio Ramírez Carrasco.  
Don Manuel Jarrote Moreno.  
Don Gonzalo Jiménez Pino.  
Don José Luis García Chaparro.  
Don Jesús Rebollo Gil (Asesor).  
Don Ricardo Acuña Florido (Asesor).

Por CC.OO.:

Don Antonio Delgado Rincón.  
Don Francisco Pimentel Lozano.  
Don José E. Ragel Sanz.  
Don Manuel Blanco Verde (Asesor).  
Don Emilio Contreras Rodríguez (Asesor).

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10 horas del día 12 de enero de 1995, se reúnen en los locales de la Agrupación Provincial de Comerciantes de Sevilla, sitos en Avda. Blas Infante, núm. 4, 4.º planta, la Comisión Negociadora del Convenio, formada por los Sres. relacionados arriba, pertenecientes a la Agrupación Provincial de Comerciantes de Sevilla, a la Unión General de Trabajadores (UGT) y a Comisiones Obreras (CC.OO.), en cumplimiento de la convocatoria que con carácter previo estaba fijada.

Se inicia la sesión dándose lectura al Texto del Convenio Colectivo y Tablas Salariales redactados de acuerdo con lo conocido por las partes.

Se procede a la lectura de este Acta Final a la que se adjunta el Texto y las Tablas Salariales del Convenio acordado, que son aprobados por unanimidad y firmados por todos los asistentes.

Asimismo se acuerda su remisión a la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, Delegación Provincial de Sevilla, interesando también de la misma que una vez registrado el Convenio lo remita para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de acuerdo con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asunto de que tratar se levanta la sesión, redactándose la presente Acta que firman todos los presentes en prueba de conformidad.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL, QUINCALLA Y MERCERÍA DE SEVILLA Y SU PROVINCIA

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º - Ámbito Funcional.** - Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas del sector "Comercio Textil, Quincalla y Mercería", incluidas dentro del ámbito territorial que se determina en el artículo siguiente.

**Artículo 2º - Ámbito Territorial.** - El presente Convenio regirá en Sevilla y su Provincia.

**Artículo 3º - Ámbito Personal.** - Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las Empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3º del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º - Duración y Vigencia.** - La duración del presente Convenio será de dos años, que empezarán a contarse el primero de abril de 1.993, para terminar el 31 de marzo de 1.995, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

**Artículo 5º - Abono de la Retroactividad.** - Las diferencias retributivas que se produzcan entre el presente Convenio y el anterior, durante el periodo de retroactividad, se liquidarán abonando su importe total en el plazo de un año a contar de la firma del Convenio.

**Artículo 6º - Prórroga.** - Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, con un incremento salarial igual al Índice de Precios al Consumo (IPC), que publique el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre del año anterior, si no es denunciado por alguna de las partes al menos con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo contractual o a cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito y de forma fehaciente.

**Artículo 7º - Compensación y Absorción.** - Las condiciones pactadas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual, comprenden y compensan las que puedan existir con anterioridad a la fecha en que comience su vigencia. Igualmente absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma legal o pactada de que deriven.

**Artículo 8º - Normas Subsidiarias.** - Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, y de forma especial

en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollen o complementen.

**Artículo 9º.- Interpretación y Aclaración.-** Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se intentarán resolver por medio de una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros en total, cuatro de la parte empresarial, otros dos miembros de la Unión General de Trabajadores y otros dos miembros de Comisiones Obreras, que suscriben el presente Convenio.

En el caso de no conseguir acuerdo en el problema planteado, se someterá el mismo a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor cuando se produzca la posible discrepancia.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 10º.- Principio General.-** La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente de cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

**Artículo 11º.- Jornada Laboral.-** La jornada laboral será de 1.810 horas de trabajo efectivo al año, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas.

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el real decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana.

En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusivos, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento, dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, asimismo se le concederá copia a los representantes sindicales, previa solicitud.

**Artículo 12º.- Fiestas.-** Se considerarán festivos, para los efectos de este Convenio, el Jueves, Viernes y Sábado Santos, la tarde del 24 de diciembre; las tardes de los días de Feria de Sevilla Capital y la mañana del sábado. En las localidades de la Provincia se estará a los usos y costumbres implantados tradicionalmente.

**Artículo 13º.- Vacaciones.-** Las vacaciones anuales se fijan en treinta días, que se disfrutarán de la siguiente forma:

- Veintidós días durante un periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Esta fracción de las vacaciones se disfrutará en turnos rotativos anuales, continuando el ciclo establecido por orden sucesivo de antigüedad.

- Los nueve días restantes se disfrutarán durante los días del año no comprendidos en el periodo a que se refiere el párrafo anterior, en las fechas que se fijan de común acuerdo entre las empresas y los trabajadores, debiendo decidirla la Magistratura de Trabajo, a falta de acuerdo.

Si las empresas, por su conveniencia, no dieran vacaciones de verano durante el periodo anteriormente fijado, tendrán la obligación de abonar a los trabajadores afectados una bolsa compensatoria de 16.426 ptas.

Las vacaciones no comenzarán ni en domingo ni en día festivo, y el calendario para su disfrute se elaborará de común acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, antes del día primero de abril.

**Artículo 14º.- Licencia Retribuida para atender Asuntos Propios que no admitan demora.-** El personal de las empresas, sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de un día al año, en casos de necesidad de atender personalmente a asuntos propios que no admitan demora, el cual le será concedido previa solicitud y demostrada la indudable necesidad.

## CAPITULO III

### REGIMEN ECONOMICO

**Artículo 15º.- Retribuciones para la Primera Anualidad (1 de abril de 1.993 a 31 de marzo de 1.994).-** La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la primera anualidad del mismo (1 de abril de 1.993 a 31 de marzo de 1.994), es la recogida en la tabla salarial anexa, en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio, y supone para dicha anualidad un incremento salarial del dos y medio por ciento (2'5%). Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno.

**Artículo 16º.- Retribuciones para la Segunda Anualidad (1 de abril de 1.994 a 31 de marzo de 1.995).-** La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación

de este Convenio para la segunda anualidad del mismo (1 de abril de 1.994 a 31 de marzo de 1.995), es la recogida en la tabla salarial anexa en la que consta, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio y supone para dicha anualidad un incremento salarial del uno y medio por ciento (1'5%). Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno.

**Artículo 17º.- Antigüedad.-** El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial, aumentos periódicos por años de servicios, sin limitación, consistente en el abono de cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado. El inicio del cómputo para la antigüedad comenzará inmediatamente después de finalizados los periodos de aspirantazgo o aprendizaje, por entender que en ese momento se produce la definitiva incorporación de los trabajadores a las empresas.

**Artículo 18º.- Pagas Extraordinarias.-** Se establecen las siguientes:

- Gratificación de Beneficios: Será de una mensualidad y se abonará dentro del trimestre primero del año.
- Paga de Verano: Una mensualidad, que se abonará el día quince de julio.
- Paga de Navidad: Una mensualidad, que se pagará el día 15 de diciembre.

Todas ellas serán salario base más antigüedad.

Tendrán derecho a las pagas extraordinarias establecidas en los apartados B) y C) los trabajadores regidos por el presente Convenio que se hallen prestando el Servicio Militar, tanto obligatorio como voluntario.

**Artículo 19º.- Plus de Asistencia y Puntualidad.-** Se abonará un plus de asistencia durante la primera anualidad del Convenio, de 3.676 ptas. al mes para los trabajadores mayores de 18 años y de 1.838 ptas. al mes para los trabajadores menores de dicha edad, siempre que asistan al trabajo todos los días laborables de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos.

Para la segunda anualidad se incrementará dicho plus en la misma proporción que los salarios.

Las anteriores cifras se reducirán de acuerdo con la siguiente escala:

- Por una falta: El 10%.
- Por dos faltas: El 30%.
- Por tres faltas: El 50%.
- Por cuatro y cinco faltas: El 70%.
- Por más de cinco faltas: El 100%.

No se reputarán faltas de asistencia, a los efectos de este plus, las vacaciones, las licencias retribuidas establecidas en las disposiciones vigentes, el tiempo de que puedan disponer los representantes sindicales y el día para asuntos propios que no admitan demora. Tampoco se considerarán faltas de asistencia en jornada completa las faltas de puntualidad que no excedan de quince minutos, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder por el retraso. Los días en que los trabajadores se encuentren en baja por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, serán considerados como faltas de asistencia a efectos del percibo de este plus, salvo para las primeras 500 pesetas para los mayores de 18 años o las 250 primeras pesetas para los menores de dicha edad, que no experimentarán reducción por estos conceptos.

**Artículo 20º.- Complemento de Ayuda Familiar.-** Todo trabajador casado percibirá, en concepto de complemento familiar, la cantidad de 22.719 ptas. anuales, durante la primera anualidad del Convenio, pagaderas durante el transcurso del mes de septiembre de cada año. Para la segunda anualidad se fijará dicho complemento por acuerdo de las partes.

El productor de estado viudo, con hijos a su cargo, percibirá también dicha cantidad.

Asimismo la percibirá el trabajador soltero que, siendo cabeza de familia, así lo acredite fehacientemente ante la Empresa.

En las localidades de la Provincia se abonará en cuantía de 5.125 ptas.

**Artículo 21º.- Kilométraje.-** Cuando por necesidades de las Empresas, éstas requieran que los trabajadores

efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir, durante la primera anualidad del Convenio, la cantidad de 22 pesetas por kilómetro, una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Para la segunda anualidad dicha cantidad se fijará por acuerdo de las partes.

## CAPITULO IV

### BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 22º.- Capacidad Disminuida.-** Los trabajadores afectados por capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su nueva aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

**Artículo 23º.- Enfermedad y Accidente.** - En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe integrado de las retribuciones y hasta el límite de dieciocho meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

**Artículo 24º.- Ayuda por Jubilación.** - Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que, con quince años como mínimo de antigüedad en las mismas, se jubilen durante la vigencia de Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por Jubilación Voluntaria a los 60 años: Doce mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 61 años: Once mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 62 años: Diez mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 63 años: Nueve mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 64 años: Cuatro mensualidades.
- Por Jubilación Voluntaria a los 65 años: Seis mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas conforme al salario del Convenio, y para su percepción habrán de solicitarse en el plazo de 2 meses del cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 65 años y sea meses más el trabajador no se jubilase, perderá el derecho a este complemento.

**Artículo 25º.- Jubilación Anticipada a los 64 años.** - En el supuesto de que cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio llegasen a un acuerdo con alguno de sus trabajadores que cumplan 64 años de edad durante la vigencia del Convenio y quiera jubilarse anticipadamente, se tramitará dicha jubilación de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 26º.- Indemnización por Fallecimiento.** - En el caso de que un trabajador fallezca, el cónyuge viudo y, en su defecto, los herederos que sean descendientes o ascendientes en primer grado, percibirán por una sola vez, en concepto de indemnización, una cantidad cuya cuantía se ajustará a la siguiente escala:

- De 1 a 15 años de antigüedad: 3 meses de salario
- Con más de 15 años de antigüedad: 5 meses de salario

**Artículo 27º.- Ayuda por Invalidez.** - Se abonará por las empresas, en concepto de invalidez y por una sola vez, a los trabajadores que sean declarados en situación de invalidez permanente por los Organismos competentes, una cantidad cuya cuantía será de tres meses de salario, hasta quince años de antigüedad, y de cinco meses, si la antigüedad excede de quince años.

**Artículo 28º.- Reconocimientos Médicos.** - Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio serán sometidos a un reconocimiento médico anual, que incluirá el ginecológico para las trabajadoras, que se llevará a cabo por los servicios técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene o de la mutualidad laboral que tenga relación contractual con la empresa, efectuándose dicho reconocimiento en horas de trabajo.

Si durante los primeros nueve meses de cada una de las anualidades del Convenio no se hubiesen practicado los referidos reconocimientos por los Organismos mencionados, los trabajadores podrán dirigirse a sus empresas para que éstas traten con aquellos que se lleven a cabo dentro de los tres meses restantes del año y en las mismas condiciones anteriormente establecidas.

**Artículo 29º.- Prendas de Trabajo.** - En evitación del deterioro de su indumentaria particular, los productores clasificados como Mozos deberán recibir, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, dos uniformes cada año, pudiendo las empresas fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de las mismas, pero sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.

**Artículo 30º.- Estudio para Título Académico.** - Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de título académico o profesional, podrán solicitar de la Dirección de la Empresa la adaptación y reducción de su jornada laboral, reduciéndose en proporción todos los conceptos salariales.

La mencionada reducción de jornada nunca será superior a un tercio de la ordinaria, posibilitándose a la Empresa la contratación a tiempo parcial de trabajadores, a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.

**Artículo 31º.- Formación Profesional.** - Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de los trabajadores del sector, que redunde en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden constituir una Comisión Mixta, compuesta por dos representantes de U.G.T., dos de C.C.O.O. y cuatro representantes de APROCOM, que deberá, en un plazo de 4 meses, redactar un informe comprensivo de las necesidades del sector en este campo y analizar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

Esta necesidad de formación profesional aumenta a la época presente por los avances tecnológicos y evolución que se produce en el mundo laboral.

En cualquier caso, la formación profesional tendrá carácter voluntario para empresas y trabajadores.

La Comisión Mixta, creada a través de las organizaciones firmantes, desarrollará programas de formación profesional y

dará la mayor difusión posible al informe que elabore, a efectos de que el sector conozca en profundidad los distintos cursos que puedan celebrarse, así como los canales de subvenciones públicas que legalmente existan.

**Artículo 32º.- Cuota Sindical.** - Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de la nómina mensual del trabajador que expresamente lo solicite por escrito, la cantidad de pesetas que él mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a ingresar dicha cifra en la cuenta corriente que se determine en la aludida comunicación.

**Artículo 33º.- Acumulación de Horas Sindicales.** - Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a que hubiere lugar en el momento de ser elegidos.

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresas podrá ceder hasta el 100% de su crédito mensual.

**CAPITULO V**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 34º.- Cláusula de Inaplicación Salarial.** - Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud, formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un comité, constituido, para cada caso, por dos representantes de APROCOM, uno de U.G.T. y uno de C.C.O.O., firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

**Artículo 35º.- Indivisibilidad del Convenio.** - Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no pueden modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora en pleno, que estudiará la modificación propuesta por cualquiera de las partes para incluirla, en su caso, en el contexto del Convenio como una revisión total del mismo.

**TABLA SALARIAL para 1ª Anualidad (01-04-93 a 31-03-94)**

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PLUS ASIT.	AYUDA (SOLTEROS) FAMILIAR	(SOLTEROS) T.ANUAL	(CASADOS) T.ANUAL
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>						
<b>GRUPO I:</b>						
Titulado de Grado Superior	122.271	366.813	3.676	22.719	1.879.177	1.900.8
Titulado de Grado Medio	105.715	317.145	3.676	22.719	1.629.837	1.652.5
Ayudante Técnico Sanitario	82.469	277.407	3.676	22.719	1.431.147	1.453.8
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>						
<b>GRUPO II:</b>						
Director	128.559	379.677	3.676	22.719	1.942.497	1.965.2
Jefe de División	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.8
Jefe de Personal	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.8
Jefe de Ventas	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.8
Jefe de Compras	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.8
Encargado General	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.8
Jefe de Almacén	105.645	316.935	3.676	22.719	1.628.787	1.651.5
Jefe de Sucursal	105.645	316.935	3.676	22.719	1.628.787	1.651.5
Jefe de Grupo	101.606	304.818	3.676	22.719	1.568.202	1.590.9

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PLUS ASIST.	AYUDA FAMILIAR	(SOLTEROS) T.ANUAL	(CASADOS) T.ANUAL
Jefe de Sección	97.025	291.075	3.676	22.719	1.499.487	1.522.206
Encargado Establecimiento	97.025	291.075	3.676	22.719	1.499.487	1.522.206
Interprete	86.270	258.810	3.676	22.719	1.338.162	1.360.881
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>						
Asistente	93.600	280.800	3.676	22.719	1.448.112	1.470.831
Corredor de Plaza	91.748	275.244	3.676	22.719	1.420.332	1.443.051
Dependiente Mayor	102.367	307.101	3.676	22.719	1.579.617	1.602.336
Dependiente	93.064	279.192	3.676	22.719	1.440.072	1.462.791
Aspirante de 16 a 17 años	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Aspirantes de 16 a 17 años	43.649	130.947	1.838	22.719	676.791	699.510
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO</b>						
<b>TITULADO</b>						
<b>GRUPO III:</b>						
Director de Empresa	126.559	379.677	3.676	22.719	1.942.497	1.965.216
Jefe de División	122.271	366.813	3.676	22.719	1.878.177	1.900.896
Jefe Administrativo	112.274	336.822	3.676	22.719	1.728.222	1.750.941
Secretario	86.471	259.413	3.676	22.719	1.341.177	1.363.896
Jefe de Sección	101.606	304.818	3.676	22.719	1.568.202	1.590.921
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:</b>						
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo	93.618	280.854	3.676	22.719	1.448.382	1.471.101
Oficial 1ª Administrativo	101.130	303.390	3.676	22.719	1.561.062	1.583.781
Oficial Administrativo	93.064	279.192	3.676	22.719	1.440.072	1.462.791
Operador Máquinas Contables	85.570	256.710	3.676	22.719	1.327.669	1.350.388
Auxiliar 1ª Administrativo	86.471	259.413	3.676	22.719	1.341.177	1.363.896
Auxiliar Administrativo	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Perforista	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:</b>						
Aspirantes de 16 a 18 años	50.225	150.675	1.838	22.719	775.431	798.150
Aux. de Caja de 16 a 18 años	50.225	150.675	1.838	22.719	775.431	798.150
Auxiliar de Caja	91.748	275.244	3.676	22.719	1.420.332	1.443.051
Cajero Aux. Caja Central Detail.	91.748	275.244	3.676	22.719	1.420.332	1.443.051
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>						
<b>GRUPO IV:</b>						
Ayudante	105.645	316.935	3.676	22.719	1.628.787	1.651.506
Escaparista	99.366	298.098	3.676	22.719	1.534.602	1.557.321
Ayudante de Montaje	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Relinante	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Visitador	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Rotulista	95.623	286.869	3.676	22.719	1.478.457	1.501.176
Cortador	98.090	294.270	3.676	22.719	1.515.462	1.538.181
Ayudante de Cortador	87.195	261.585	3.676	22.719	1.352.037	1.374.756
Jefe de Taller	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Prof. Oficio 1ª	84.028	252.084	3.676	22.719	1.304.532	1.327.251
Prof. Oficio 2ª	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Canataz	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Mozo Especializado	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Mozo	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Ascensorista	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Telefonista	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Envasadora	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Revasadora de Medias	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Cortadora de Sacos	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
<b>PERSONAL SUBALTERNADO</b>						
<b>GRUPO V:</b>						
Conserje	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Operador	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Relinante, Sereno, Ordenanza,	83.176	249.528	3.676	22.719	1.291.752	1.314.471
Portero						
Personal de Limpieza (por horas)	316					

## TEXTIL

TABLA SALARIAL para 2ª Anualidad (01-04-84 a 31-03-85)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PLUS ASIST.	AYUDA FAMILIAR	(SOLTEROS) T.ANUAL	(CASADOS) T.ANUAL
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>						
<b>GRUPO I:</b>						
Gradado de Grado Superior	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Gradado de Grado Medio	107.301	321.903	3.731	23.060	1.654.287	1.677.347
Graduado Técnico Sanitario	93.856	281.568	3.731	23.060	1.452.612	1.475.672
<b>PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO</b>						
<b>GRUPO II:</b>						
Director	128.457	385.371	3.731	23.060	1.971.627	1.994.687
Jefe de División	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Jefe de Personal	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Jefe de Ventas	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Jefe de Compras	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Encargado General	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Jefe de Almacén	107.230	321.690	3.731	23.060	1.653.222	1.676.282
Jefe de Sucursal	107.230	321.690	3.731	23.060	1.653.222	1.676.282
Jefe de Grupo	103.130	309.390	3.731	23.060	1.591.722	1.614.782
Jefe de Sección	98.480	295.440	3.731	23.060	1.521.972	1.545.032
Encargado Establecimiento	98.480	295.440	3.731	23.060	1.521.972	1.545.032
Interprete	87.564	262.692	3.731	23.060	1.358.232	1.381.292
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>						
Asistente	95.004	285.012	3.731	23.060	1.469.832	1.492.892
Corredor de Plaza	93.124	279.372	3.731	23.060	1.441.632	1.464.692

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PLUS ASIST.	AYUDA FAMILIAR	(SOLTEROS) T.ANUAL	(CASADOS) T.ANUAL
Dependiente Mayor	103.803	311.709	3.731	23.060	1.603.317	1.626.377
Dependiente	94.460	283.390	3.731	23.060	1.461.672	1.484.732
Avutante	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Aspirantes de 16 a 17 años	44.304	132.912	1.866	23.060	686.952	710.012
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO NO TITULADO</b>						
<b>GRUPO III:</b>						
Director de Empresa	128.457	385.371	3.731	23.060	1.971.627	1.994.687
Jefe de División	124.105	372.315	3.731	23.060	1.906.347	1.929.407
Jefe Administrativo	113.958	341.874	3.731	23.060	1.754.142	1.777.202
Secretario	87.768	263.304	3.731	23.060	1.361.292	1.384.352
Jefe de Sección	103.130	309.390	3.731	23.060	1.591.722	1.614.782
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>						
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo						
en Idioma Extranjero	95.022	285.068	3.731	23.060	1.470.102	1.493.162
Oficial 1ª Administrativo	102.647	307.941	3.731	23.060	1.584.472	1.607.532
Oficial Administrativo	94.460	283.390	3.731	23.060	1.461.672	1.484.732
Operador Máquinas Contables	86.854	260.562	3.731	23.060	1.347.582	1.370.642
Auxiliar 1ª Administrativo	87.768	263.304	3.731	23.060	1.361.292	1.384.352
Perforista	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Auxiliar Administrativo	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Aspirantes de 16 a 18 años	50.978	152.934	1.866	23.060	787.062	810.122
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	50.978	152.934	1.866	23.060	787.062	810.122
Auxiliar de Caja	93.124	279.372	3.731	23.060	1.441.632	1.464.692
Cajero Aux. Caja Central Detail	93.124	279.372	3.731	23.060	1.441.632	1.464.692
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>						
<b>GRUPO IV:</b>						
Ayudante	107.230	321.690	3.731	23.060	1.653.222	1.676.282
Escaparista	100.856	302.568	3.731	23.060	1.557.612	1.580.672
Ayudante de Montaje	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Relinante	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Visitador	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Rotulista	97.057	291.171	3.731	23.060	1.500.627	1.523.687
Cortador	99.561	298.683	3.731	23.060	1.538.187	1.561.247
Ayudante de Cortador	88.503	265.509	3.731	23.060	1.372.317	1.395.377
Jefe de Taller	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Prof. Oficio 1ª	85.288	255.864	3.731	23.060	1.394.092	1.417.152
Prof. Oficio 2ª	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Canataz	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Mozo Especializado	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Mozo	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Ascensorista	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Telefonista	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Envasadora	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Revasadora de Medias	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Cortadora de Sacos	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
<b>PERSONAL SUBALTERNADO</b>						
<b>GRUPO V:</b>						
Conserje	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Operador	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Relinante, Sereno, Ordenanza,						
Portero	84.424	253.272	3.731	23.060	1.311.132	1.334.192
Personal de Limpieza (por horas)	321					

ANEXO Convenio Colectivo de Sector Salas de Exhibiciones Cinematográficas de Sevilla y su provincia (4102125).

## ACTA FINAL

Una vez realizada la lectura se presta conformidad por ambas partes representativas al contenido del texto del Convenio, así como a la tabla salarial-anexa, procediéndose seguidamente a su firma por todos los asistentes de todo lo cual, en señal de conformidad se levanta la siguiente acta final, firmada en señal de aprobación por todos los componentes de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha al inicio indicado.

**Texto articulado del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito provincial, entre las empresas de la Asociación de Exhibidores Cinematográficos de Sevilla y su provincia y los trabajadores de dicha actividad.**

**Art. 1º.—Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad de Exhibición Cinematográfica en la ciudad de Sevilla y en todo el territorio de su provincia, así como a los trabajadores de la misma.

**Art. 2º.—Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 1994 y su período de vigencia será de un año, finalizando el día 31 de marzo de 1995.

**Art. 3º.—Prórroga.**

Este Convenio, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con tres meses de anticipación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

**Art. 4º.—Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente por ingresos anuales.

Las condiciones convenidas son computables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente convenidas por la empresa o por imperativo legal.

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos, siempre que estén determinados dinerariamente, no producirán una elevación de la retribución anual global del presente Convenio, en tanto ésta siga siendo superior a los mínimos obligatorios.

**Art. 5º.—Garantía «ad personam».**

Se respetarán las situaciones personales, computadas anualmente, que excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Art. 6º.—Retribuciones.**

Serán las recogidas en el anexo I que se acompaña al presente texto articulado formando parte integrante del mismo.

Este Convenio Colectivo, se ha incrementado en todos sus conceptos en un 5%.

La subida que corresponde al plus de transporte de este convenio, el 50% de dicha subida pasa a formar parte del salario base.

**Art. 7º.—Efectos del salario base.**

El salario mensual, consignado en el anexo número I para cada categoría profesional, servirá de base para los efectos de aplicación de los conceptos retribuidos establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo para los Locales de Espectáculos y Deportes de 29 de abril de 1950.

**Art. 8º.—Pagas extraordinarias.**

Consistirán en 30 días de abono para cada una de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, a todo el personal sin distinción de categorías profesionales y se liquidarán sobre el salario base más antigüedad. Se liquidarán las citadas pagas los días 15 de julio y 20 de diciembre.

**Art. 9º.—Pagas extrarreglamentarias.**

Con independencia de las gratificaciones obligatorias y extraordinarias establecidas en el artículo precedente, se conviene:

1º.—Las empresas ubicadas en Sevilla capital, abonarán a su personal una gratificación en marzo, de 15 días y otros 15 días en octubre de cada año, las que calcularán sobre el salario base más el complemento de antigüedad. Dichas pagas cuando el trabajador dejara de prestar sus servicios cualquiera que fuese la causa, antes de las respectivas fechas de sus devengos, el día 15 de cada uno de los meses de marzo y octubre, les serán liquidadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

2º.—Las empresas enclavadas en los pueblos de la provincia de Sevilla que hayan venido abonando en el decurso de los tres últimos años anteriores al presente Convenio dichas pagas de marzo y octubre, en las cuantías precedentemente señaladas, continuarán abonando al personal de las mismas haciéndolas efectivas en las fechas anteriormente fijadas. En tal supuesto, el trabajador que dejara de prestar sus servicios, cualquiera que fuese la causa, antes de las respectivas fechas de sus devengos, el día 15 de cada uno de los meses de marzo y octubre, les serán liquidadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

3º.—Las empresas radicadas en la provincia de Sevilla que no venían abonando dichas pagas de marzo y octubre, en el término expresado de los tres últimos años, quedan exceptuadas de su abono, al igual de los cines de verano, ya se hallaren en Sevilla capital o provincia.

**Art. 10º.—Prestaciones en caso de fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, la viuda percibirá de la empresa en que viniese prestando sus servicios al tiempo de obito, tres meses de salario total de la nómina. En defecto de la viuda, la percibirán los hijos. En caso de ser soltero el fallecido, tal ayuda económica la percibirán los padres del mismo.

**Art. 11º.—Funciones matinales**

Se entenderá por funciones matinales las que tengan lugar por la mañana y terminen antes de las 14,30 horas. El personal que realice funciones matinales tendrá derecho a un jornal completo, cualquiera que sea la duración de las funciones.

**Art. 12º.—Gratificación por permanencia activa anual en el puesto de trabajo.**

1º.—El trabajador de las empresas enclavadas en Sevilla capital que no haya estado de baja más de cinco días, alternos o sucesivos, aunque la misma pudiera obedecer a enfermedad o accidente, durante el decurso de todo el año (o sea, desde el 1 de abril de 1994, al 31 de marzo de 1995, ambos inclusive) y en definitiva no falte en el meritado lapso de tiempo, con la salvedad de los cinco días citados, a la presentación de sus servicios percibirá de su empresa una bolsa de 14.291 pesetas.

2º.—El trabajador que en las empresas enclavadas en la provincia de Sevilla preste sus servicios durante todo el año (entendiéndose así el cierre durante los meses de verano) que no haya estado de baja más de cinco días, alternos o sucesivos, aun cuando la misma pudiera obedecer a enfermedad o accidente, durante el decurso de todo el año (o sea, desde el 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995, ambos inclusive) y en definitiva no falte en el meritado lapso de tiempo, con la salvedad de los cinco días citados a la prestación de sus servicios, percibirá de su empresa una bolsa de 11.432 pesetas.

En ambos casos, la entrega de dichas bolsas tendrán lugar en la primera quincena de abril siguiente al año concluido.

Quedan exceptuados de la misma los correturnos o suplentes, que la percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**Art. 13º.—Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales, al año, de vacaciones. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Para el percibo de estas vacaciones se tomará como base el salario establecido en este Convenio para cada categoría profesional, incrementado con la antigüedad y el plus de transporte. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

**Art. 14º.—Sesiones de pruebas y montajes de programas.**

A petición de las empresas, el personal de Cabinas accederá a efectuar sesiones de pruebas.

Las pruebas de películas se llevarán a efecto fuera del horario laboral.

Cuando se tenga que realizar el montaje de las películas fuera de horario laboral del día de su exhibición, bien porque la copia no estuviera en cabina el día anterior, o porque se día la película no llegase preparada en bobinas de largo metraje, el operador percibirá 1.573 pesetas en concepto de plus y montaje.

**Art. 15º.—Ayuda para gastos y adquisición de material de estudio.**

Se establece para todo el personal sin distinción de categoría profesional, una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad, abonable el 30 de enero de cada año.

Para el personal de cinematógrafos de la provincia, la gratificación será de cinco días, pudiendo excluirse de este artículo los cines de verano.

**Quebranto de moneda:** Los trabajadores que cumplan la función de taquilla, se les abonará como quebranto de moneda la suma de 1.500 pesetas, o parte proporcional al tiempo trabajado.

**Art. 16º.—Ayuda en situación de incapacidad laboral transitoria.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán, por una sola vez a sus trabajadores de plantilla en situación de I.L.T. por enfermedad o accidente sea o no sea laboral, el 100 por 100 del salario establecido en este Convenio para cada categoría profesional, incrementado con la antigüedad y el plus de transporte, a partir del primer día de la baja y durante un período máximo de 12 meses continuados. Las empresas podrán vigilar y comprobar la efectividad de la enfermedad o accidente.

**Art. 17º.—Compensación del plus de nocturnidad.**

Las retribuciones de este Convenio han sido establecidas teniendo en cuenta que parte de la jornada laboral es nocturna, por lo cual el incremento del plus de nocturnidad previsto en el Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio.

**Art. 18º.—Moratoria.**

Respecto al abono de los efectos retroactivos económicos del presente Convenio Colectivo, estos serán liquidados a los trabajadores, por sus respectivas empresas desde el momento de la firma del presente Convenio.

**Art. 19º.—Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

1º.—Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora, como mínimo.

En los supuestos de jornadas continuadas se establecerá un descanso no inferior a quince minutos.

Con independencia de lo antes dicho, en los Convenios Colectivos podrán regularse jornadas anuales respetando el máximo de dos horas extraordinarias diarias. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

2º.—El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3º.—El calendario laboral de la empresa se visará cada año por la Delegación de Trabajo.

4º.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

5º.—Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las empresas cerrarán totalmente sus actividades a las 21,00 horas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma de la retribución de los trabajadores.

**Art. 20º.—Horas extraordinarias.**

1º.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en Convenio Colectivo o contrato individual.

En ningún caso el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

2º.—El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y 80 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. El gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbito territorial para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3º.—No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono si se tratase de horas extraordinarias.

4º.—La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato de trabajo, dentro de los límites del apartado segundo del presente artículo.

5º.—La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador, en el parte correspondiente.

6º.—Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales, debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

7º.—Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha del espectáculo lo permita; en tal sentido, las empresas cuidarán especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias, en favor del mismo.

**Art. 21º.—Aumentos periódicos por tiempo de servicios.**

A partir del presente convenio colectivo, las nuevas contrataciones de trabajadores no podrán exceder de un 15% en tres quinquenios al 5%.

**Art. 22º.—Desplazamiento.**

En el caso de desplazamientos que establece y regula el art. 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará, además de los salarios que correspondan al trabajador afectado, los gastos del viaje y la dieta, la cual se cuantifica en la suma de cuatro mil setecientos treinta y ocho pesetas (4.738 ptas.) por día completo y si no lo fuere; por cada una de las comidas, almuerzo y cena, que el desplazado se viera precisado a realizar, la cantidad de mil quinientas setenta y siete pesetas (1.577 ptas.) y en supuesto de pernoctar: dos mil ochocientos treinta y seis pesetas (2.836 ptas.).

**Art. 23º.—Derechos sindicales.**

1º.—Excedencias. Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que lleven en la empresa un mínimo de cinco años y ostentaran cargos sindicales o públicos de ámbito provincial o nacional, en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitan, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

2º.—Los Delegados de Personal y, en su caso, los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular el montante de horas disponibles y retribuidas para el ejercicio de actividades sindicales, en uno o varios Delegados de la misma empresa, siempre que no se supere dicho montante de horas, fijada por el Estatuto de los Trabajadores dependiendo del número de trabajadores de cada empresa.

3º.—Ambas partes reconocen y valoran la importancia del hecho sindical, así como la necesidad de favorecer y potenciar las organizaciones de que se doten trabajadores y empresarios.

En este sentido se facilitará en lo posible la información y propaganda sindical, dotando, si es posible, a los sindicatos de instrumentos para su labor sindical (tablón de anuncios, etc.).

En el mismo sentido, habrán plenas facultades para que el Delegado o Delegados de Personal puedan, en el día de cobro, recabar las cuotas sindicales.

**Art. 24º.—Comisión paritaria.**

Para atender, las cuestiones colectivas que puedan derivarse de la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo y en el ánimo de solventar, por vía de diálogo, las discrepancias que pudieran surgir, ambas partes acuerdan crear una Comisión compuesta por tres miembros de cada representación y sus respectivos asesores.

Aunque las decisiones de esta comisión no podrán, en ningún caso, impedir el acceso a la vía judicial, ambas partes se comprometen a notificarse y discutir previamente cuantas cuestiones conflictivas puedan surgir.

**Art. 25º.—Cláusula de descuelgue**

Las empresas que quieran descargarse de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de re-enganche, etc.).

La solicitud de descuelgue se realizará dentro de los veinte días posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

En todo caso lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

**Art. 26º.—Remisión a la Legislación vigente**

En todo lo no recogido en el presente texto articulado, ambas partes se remiten a la legislación vigente, haciendo especial hincapié en el Estatuto de los Trabajadores y en el Reglamento Laboral del ramo.

**A n e x o I****SALARIOS**

Se produce, para todas las categorías profesionales, un aumento del 5% sobre lo consignado en el anexo número 1 del Convenio anterior, incluido los apartados B y C provincia.

**A) Tablas salariales del Convenio Colectivo de ámbito provincial, para las actividades de exhibición cinematográfica, aplicable en Sevilla capital.****Cines de invierno de Sevilla capital**

Categoría profesional	Salario base	Plus Trans.	Total
Jefe Técnico	98.484.—	20.322.—	118.806.—
Jefe de Cabina	84.744.—	20.322.—	105.066.—
Ayudante de Cabina	77.038.—	11.702.—	88.740.—
Representante	103.237.—	5.513.—	108.750.—
Taquillero/a	77.801.—	5.513.—	83.314.—
Oficial 1ª Administrativo	88.116.—	5.513.—	93.629.—
Oficial 2ª Administrativo	75.287.—	5.513.—	80.800.—
Encargado de Personal	87.772.—	5.513.—	93.285.—
Porteros, Acomodadores y Señoras de Servicios	75.869.—	5.513.—	81.382.—
Limpiadoras	75.779.—	1.840.—	77.619.—
Oficial 1ª Oficinas	78.877.—	—	78.877.—
Ordenanzas	75.733.—	—	75.733.—

NOTA: Todos los trabajadores que ostenten la categoría de Operador de Cabina en los cines de invierno de Sevilla capital pasarán automáticamente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, a la categoría profesional de Jefe de Cabinas.

En todos los locales de exhibición cinematográfica, de Sevilla y su provincia que al menos tengan más de tres salas en funcionamiento, habrá como mínimo un Jefe Técnico.

**Cines de verano de Sevilla capital**

Categoría profesional	Salario base	Plus Trans.	Total
Jefe de Cabina	74.776.—	16.344.—	91.120.—
Operador de Cabina	71.547.—	14.707.—	86.254.—
Ayudante de Cabina	70.770.—	9.401.—	80.171.—
Taquillero/a	69.766.—	1.775.—	71.541.—
Subalternos	69.766.—	1.775.—	71.541.—

**B) Tabla salarial aplicable a los siguientes pueblos de la provincia de Sevilla: Carmona, Beeja, Utrera, Alcalá de Guadaíra, Lora del Río, Camas, Dos Hermanas, Estepa, Lebrija, Marchena, Morón de la Frontera, Los Palacios y Osuna.**

Categoría profesional	Salario base	Plus Trans.	Total
Jefe de Cabina	70.423.—	6.292.—	76.715.—
Operador de Cabina	70.323.—	5.394.—	75.717.—
Ayudante de Cabina	70.171.—	4.042.—	74.213.—
Resto del Personal	69.722.—	—	69.722.—

**C) Tabla salarial aplicable a los restantes pueblos de la provincia de Sevilla.**

Categoría profesional	Salario base	Plus Trans.	Total
Jefe de Cabina	70.323.—	5.394.—	75.717.—
Operador de Cabina	70.183.—	4.673.—	74.856.—
Ayudante de Cabina	70.021.—	2.698.—	72.719.—
Resto de personal	69.722.—	—	69.722.—

Anexo al Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para las actividades de exhibición cinematográfica, en el que se establece la remuneración anual del personal en función de las horas anuales de trabajo, de conformidad con lo establecido en el

apartado 5 del artículo 26 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**A) Remuneración anual del personal de cines de invierno de Sevilla capital:**

Categoría Profesional	Total Anual
Jefe Técnico	1.753.952.—
Jefe de Cabina	1.543.272.—
Ayudante de Cabina	1.321.673.—
Representante	1.649.123.—
Taquillero/a	1.259.105.—
Oficial 1º Administrativo	1.417.268.—
Oficial 2º Administrativo	1.220.557.—
Encargado de Personal	1.411.993.—
Porteros, Acomodadores y Señoras de Servicios	1.229.481.—
Limpiadoras	1.184.025.—
Oficial 1º Oficinas	1.209.447.—
Ordenanzas	1.161.239.—

**B) Remuneración anual de personal de la provincia. Pueblos principales.**

Categoría profesional	Total Anual
Jefe de Cabina	1.143.586.—
Operador de Cabina	1.131.294.—
Ayudante de Cabina	1.112.764.—
Resto de personal	1.057.450.—

**C) Remuneración anual del personal de la provincia. Pueblos restantes.**

Categoría profesional	Total Anual
Jefe de Cabina	1.131.294.—
Operador de Cabina	1.120.518.—
Ayudante de Cabina	1.094.361.—
Resto de personal	1.057.450.—

La presente tabla salarial se entiende por jornada completa de 1.820 horas anuales.

El Presidente de la Asociación de Empresarios de Cines, D. Francisco Hernández García.  
El Vicesecretario General de la Federación de FES-UGT SEVILLA, D. Juan Pedrosa Ruiz.

ANEXO Convenio Colectivo de Sector derivados del Cemento de Sevilla y su provincia. (4100965).

**ACTA DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA PARA 1994**

Asistentes.  
Por UGT.  
Don Juan Antonio Castro García.  
Don José Manuel Japón García.  
Don Antonio Amador Fernández.  
Don Antonio Ricardo García Magariño.  
Asesores.  
Don Manuel Maeso Moreno.

Por CC.OO.  
Don Antonio Moreno Ortiz.

Don Francisco Raya Troya.  
Don Gregorio Lorenzo Machuca.  
Don José Fernández Vázquez.  
Asesores.  
Don Juan Martínez Galán.  
Don Angel Gómez Angulo.

Por Gaesco.  
Don Manuel Aguilera López.  
Don Juan Cano Trigo.  
Don Fernando Flores Balado.  
Don Pedro Cervantes López.  
Asesores.  
Don Juan Aguilera Ruiz.  
Don José A. Solano Ruiz.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 19,00 horas del día 29 de noviembre de 1994, se reúnen los señores que arriba se relacionan en representación de cada una de las organizaciones que asimismo se hacen constar: Las partes se reconocen mutuamente representatividad suficiente para convenir y pactar las condiciones de trabajo para el sector de derivados del cemento de la provincia de Sevilla, llegando a los siguientes acuerdos:

1.º Aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Sevilla para 1994, que se adjunta a este Acta.

2.º Manifiestar que el presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de empresas y trabajadores del referido sector.

3.º Remitir copia de este texto articulado a la Autoridad Laboral para que proceda a su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sevilla, 29 de noviembre de 1994

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE "DERIVADOS DEL CEMENTO" EN LA PROVINCIA DE SEVILLA - 1.994**

**Artículo 1º. - Ambito**

Conciertan el presente Convenio Colectivo los trabajadores y empresarios sujetos a la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica en la rama especificada en su artículo 2º apartado f).- Derivados del Cemento; de la citada norma y regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas de la aludida actividad en la provincia de Sevilla, con independencia de las sedes centrales de las empresas y de los convenios pactados por las mismas en otras provincias.

Regulará también las relaciones laborales entre trabajadores y empresas con sede en la provincia de Sevilla, que efectúen trabajos, fuera de este ámbito territorial, de modo que no puedan verse afectadas dichas relaciones por el hecho de que determinados trabajos temporales (a los que se contrae el Artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales o cualquier otra ley de aplicación a estos casos que se dictare en el futuro), se efectúen por trabajadores desplazados desde la provincia de Sevilla a otras con distintos convenios.

**Artículo 2º. - Vigencia y denuncia.**

Este Convenio Colectivo tiene vigencia desde el momento de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia y por tiempo de un año, quedando derogado y sin valor ni efecto el anterior Convenio Colectivo.

No obstante, el contenido íntegro del nuevo Convenio Colectivo, si tendrá efecto con carácter retroactivo a partir del 1º de enero de 1.994.

A efecto del párrafo anterior y sea cual fuere la fecha de la publicación oficial del Convenio Colectivo, el año de duración del mismo comprenderá desde 1º de enero de 1.994 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

El convenio quedará tácitamente prorrogado por periodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia por cualquiera de las partes con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 3º. - Jornada Laboral.**

La Jornada Laboral en el sector, será de 40 horas de trabajo efectivo por semana, con cinco días de trabajo de lunes a viernes, ambos inclusivos, alcanzando 1.776 horas de cómputo anual, y declarando inhábiles, exclusivamente para el año 1.994, los días 9 de Diciembre y 23 de diciembre. Los trabajadores que dentro de 1.994 no hubieran disfrutado de otros dos días inhábiles, además del 7 y del 23 de Diciembre, lo disfrutarán dentro de 1.994 o en los 4 primeros meses de 1.995.

En estos días las empresas vendrán obligadas a abonar el Plus de Asistencia.

Los rendimientos mínimos con dicha jornada son los siguientes:

a) En las empresas en las que exista un sistema científico de racionalización del trabajo, los rendimientos mínimos que establezca dicho sistema.

b) En las empresas que no poseen implantado un sistema de racionalización científica del trabajo, el rendimiento mínimo establecido para cada actividad en las tablas del Anexo núm. 1 de este Convenio.

Se entenderá siempre por jornada semanal de trabajo efectivo el tiempo que el trabajador permanece en su puesto de trabajo realizando de hecho la labor que la empresa le haya encomendado.

Duedan facultadas las empresas cuando los días de trabajo por semana sean de lunes a viernes ambos inclusive, a designar del personal de su plantilla, un retén de carga, venta y transporte, cuya jornada será de 8 a 14 horas el sábado en el que el resto de la plantilla no trabaja.

Este retén rotativo entre los trabajadores y su función en dicho día, sábado, será la específica de carga, venta y transporte. Los trabajadores de este retén librarán el lunes o día hábil siguiente y su retribución será la de un día normal de trabajo, no festivo.

En la tabla salarial que como anexo nº 2 va unida a este Convenio, en las columnas de plus de asistencia y locomoción por día de trabajo efectivo, se hacen dos apartados para semanas de 6 días de trabajo de lunes a sábado, ambos inclusive, con el fin de que los trabajadores y empresas sepan en cada momento cuales deben aplicar:

#### Artículo 4º.- Rendimientos

En las empresas que no tengan establecido un sistema de racionalización científica del trabajo, los rendimientos, en cada actividad dentro de las mismas, quedan establecidos en las tablas de rendimientos que como anexo nº 1 se unen al presente Convenio formando parte integrante del mismo, siendo estos rendimientos los mínimos exigibles como contraprestación al conjunto de condiciones pactadas.

En las empresas que tengan implantado un sistema de racionalización científica del trabajo, los rendimientos mínimos serán los que figuren en cada uno de tales sistemas.

Toda producción por encima de los rendimientos a que se contraen las tablas del anexo nº 1, serán objeto de previo pacto entre las empresas afectadas y sus trabajadores, estableciéndose al efecto el sistema de primas o incentivos que particularmente en cada empresa se convenga en tal sentido.

El perfeccionamiento de máquinas, instalación de nueva maquinaria o introducción de nuevas técnicas, dará lugar a las correspondientes modificaciones en los rendimientos mínimos exigibles que aquí se establecen y consecuentemente sufrirá un cambio el sistema de primas o incentivos que se tuviera convenido. Para fijar los nuevos rendimientos en tal caso y si no se llegara a un acuerdo en la empresa donde se introdujera nueva maquinaria o cambios, ambas partes se someterán al rendimiento mínimo que determine un técnico nombrado por la Delegación de Trabajo. Durante el transcurso de la implantación de los nuevos mínimos, no podrá ser sancionado el trabajador que opere en la máquina mientras mantenga los rendimientos mínimos pactados en el presente Convenio, hasta la determinación oficial de los nuevos valores.

#### Artículo 5º.- Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta de:

- Salario Base de convenio.
- Complemento o plus de asistencia.
- Gastos de locomoción.
- Horas extraordinarias.
- Gratificación extraordinaria de Verano.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.
- Gratificación extraordinaria de Octubre.
- Pago de Beneficios.

#### Artículo 6º.- Salario base.

Es el especificado en la tabla salarial que como anexo nº 2 y formando parte integrante de este Convenio se deja unida, para cada una de las categorías profesionales que en la misma se indican, correspondiente dicho salario a los rendimientos que por cometido y actividad se relacionan en las tablas de rendimiento del anexo nº 1.

La tabla salarial de este anexo nº 2 representa un incremento del 3 % respecto de las vigentes al 31 de diciembre de 1.993.

Dicho salario base será de aplicación para todos los conceptos retributivos establecidos en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y concretamente servirá de base para el cálculo de los premios de antigüedad. Los atrasos derivados de la aplicación del Convenio, que tiene efectos desde 1º de Enero de 1.994, se abonarán a los trabajadores antes del 28 de Febrero de 1.995.

#### Artículo 7º.- Antigüedad.-

No obstante lo anterior, la cantidad que vinieran percibiendo los trabajadores al 31 de Diciembre de 1.993 en concepto de antigüedad se mantendrá fija e inamovible durante 1.994.

La cantidad resultante de aplicar al incremento salarial pactado en este Convenio para 1.994, del 3% en lo referido al concepto de antigüedad pasará a formar parte del Salario Base de cada trabajador.

Asimismo aquellos trabajadores que durante el año 1.994 tuvieran un nuevo premio de antigüedad como consecuencia del cumplimiento de un bienio o un quinquenio, la cantidad resultante del nuevo porcentaje pasará a formar parte del Salario Base de ese trabajador desde el momento en que cumple el nuevo bienio o quinquenio.

#### Artículo 8º.- Complemento o plus de asistencia.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento o plus de asistencia un cuantía que se fija en la tabla salarial del anexo

nº 2 y es igual para todas las categorías profesionales. Este plus será devengado por jornada normal efectivamente trabajada y a prorrato de las horas realmente trabajadas. Dicho plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de los premios de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y pagas de beneficios.

#### Artículo 9º.- Gastos de locomoción.

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte desde su domicilio al centro de trabajo, o bien si se encuentra desplazado por el trabajo específico de la empresa, desde el lugar donde se hospede al tajo.

Su cuantía queda fijada en la tabla salarial que como anexo nº 2 va unida a este Convenio y es igual para todas las categorías profesionales. Se abonará por asistencia al trabajo independientemente de la duración de la jornada y no podrá ser prorrateado.

Si el importe del precio del transporte público establecido para el recorrido, supera la cantidad diaria pactada, la diferencia en más y previa justificación, será abonada por la empresa.

Dado el carácter compensatorio de los gastos ocasionados por el transporte, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de vacaciones, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, premio de antigüedad, ni horas extraordinarias. Los gastos de desplazamiento, figurarán en el recibo de salarios o nómina en la parte no cotizabile a la Seguridad Social.

#### Artículo 10.- Horas extraordinarias

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria se empleará la siguiente fórmula:

$$E = 1,75 \times \frac{(Sb - A) \times 365 + J + N + B + O}{8,00 \times (365 - D - V)} + \frac{I}{8} \text{ P.A.}$$

En la que:

- E = Valor Convenio de la hora extraordinaria.
- Sb = Salario Base Convenio.
- A = Antigüedad.
- 365 = Días naturales del año.
- J = Gratificación extraordinaria de Verano.
- N = Gratificación extraordinaria de Navidad.
- B = Pago de Beneficios.
- O = Gratificación extraordinaria de Octubre.
- D = Número de Domingos del Año.
- F = Número de fiestas del año y sábados no trabajados.
- V = Número de días laborales de vacaciones.
- B.O. = Coeficiente de Convenio.
- P.A. = Plus de Asistencia.

#### Artículo 11.- Gratificaciones extraordinarias y paga de Beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, serán cada una equivalente a 30 días naturales de salario base convenio y una antigüedad, más el promedio de las primas, destajos o incentivos, si los hubiere, en los días naturales de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de abono. La extraordinaria de verano se abonará dentro de la primera quincena de Julio y la de Navidad antes del 24 de diciembre.

La gratificación extraordinaria de octubre será igual para todas las categorías profesionales. Su cuantía, que se devenga por un año de prestación, se especifica en la tabla salarial que como anexo nº 2 va unida a este convenio, se pagará dentro del mes de octubre y será prorrateable al tiempo de prestación de servicio durante el año inmediatamente anterior a la fecha de su devengo, computándose a estos efectos el tiempo de baja por I.L.T. y deduciéndose las partes proporcionales de la misma que el trabajador hubiere percibido al encontrarse de baja por I.L.T., en las empresas que prorrateen dicha paga en la cotización a la Seguridad Social.

La paga de beneficios se ajustará a lo previsto en el art. 121 y siguiente de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Se devengará anualmente y día a día y su cuantía será del 6% de los días naturales prestados de servicio durante el año inmediatamente anterior a la fecha de su devengo, tomados a salario base de convenio más antigüedad. A estos efectos no se computarán los días en que el trabajador permanezca de baja por I.L.T. Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima u otras formas de trabajo medido, el cálculo del 6% se efectuará sumando el 25% al importe de los salarios base correspondientes.

#### Artículo 12.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, independientemente de su antigüedad y categoría profesional transcurrido un año de prestación de servicios en la empresa, tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones por año, pagadas con arreglo a salario base y antigüedad durante los 31 días, y plus de asistencia de los días laborales que comprende dicho periodo vacacional, más el promedio de las primas, destajos o incentivos, si los hubiere, de los días naturales en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones.

El abono de los salarios correspondientes al periodo de vacaciones se hará efectivo al inicio de las mismas.

La empresa avisará al trabajador con 60 días de antelación, la fecha inicial en que comenzará a disfrutar sus vacaciones.

Artículo 13.- Complemento en caso de accidente de trabajo laboral, no laboral y baja por enfermedad que requieran hospitalización.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora, las empresas abonarán en cada uno de los tres casos apuntados, un complemento que suado a las prestaciones reglamentarias, será tanto el 100 % 100 del salario base y plus de asistencia y antigüedad este Convenio, al menos durante tal incapacidad laboral y por tiempo máximo, en todo caso, de seis meses.

Para el devengo de dicho complemento será necesario que el trabajador acredite ante la empresa la hospitalización correspondiente en caso de accidente no laboral y enfermedad.

**Artículo 148.- Dietas.**

Para operarios desplazados temporalmente de las empresas en trabajos fuera del término municipal donde se ubique la fábrica y por tiempo inferior a tres meses, la dieta será de 3.605 pesetas diarias.

Si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio, sólo devengará media dieta, es decir 1.800 pesetas por día.

En todo lo demás se estará a la legislación laboral vigente sobre la materia en cada momento.

**Artículo 150.- Indemnización por muerte e Incapacidad Laboral Permanente Absoluta.**

Todas las empresas afectadas por este Convenio se obligan a suscribir una póliza en favor de los herederos de los trabajadores para el caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional. La indemnización que pagará la compañía aseguradora será de 2.500.000 pesetas.

Para el caso de Incapacidad Laboral Permanente Absoluta, derivada de accidente laboral, todas las empresas afectadas por este Convenio se obligan a suscribir una póliza por importe de 2.500.000 pts., que pagará la compañía aseguradora.

En el de que una empresa no tuviera suscrita las mencionadas pólizas, esta empresa será responsable y vendrá obligada a abonar el 2.500.000 pts. previsto como indemnización por muerte en accidente laboral o enfermedad profesional, o bien las 2.500.000 pts. para el caso de Incapacidad Laboral Permanente Absoluta.

**Artículo 169.- Respeto de derechos, compensación y absorción.**

Siempre con carácter general y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, respecto a las materias objetos de regulación en cómputo anual.

Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que anteriormente a su vigencia regieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenio, contrato individual o por cualquier otra causa, de modo que las empresas sólo vendrán obligadas a aplicar las elevaciones que por las presentes estipulaciones se fijan en medida necesaria para suplir diferencias en cómputo anual.

Asimismo y habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

**Artículo 172.- Unidad del Convenio.**

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible de tal modo que en caso de no ser aprobado por la autoridad competente uno sólo de los pactos que en él mismo se contemplan o fueran modificados, el convenio, en su contexto íntegro, deberá ser nuevamente reconsiderado por las partes otorgantes.

**Artículo 189.- Comisión de Interpretación.**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, Arbitraje, Conciliación y Vigilancia del Convenio.

a) Serán Presidente y Secretario sin voto, las personas que designe esta comisión.

b) Serán vocales tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, con los asesores libremente designados por las partes.

c) Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan motivos de discusión en la interpretación o se haya alterado alguno de los artículos de este Convenio.

d) Caso de no llegar a una conciliación o acuerdo en la discusión, se someterá la cuestión a los tribunales que entienden de la materia.

**Artículo 199.- Mapa de riesgos.**

Todas las empresas del Sector estarán obligadas a elaborar un mapa de riesgos en un plazo máximo de 3 meses a partir de la publicación del Convenio.

**Artículo 208.- Clausula de descuelgue.**

Las empresas que acrediten de forma fehaciente haber tenido pérdidas durante el 1.994 mediante la presentación de la correspondiente auditoría, podrán descogarse de las subidas económicas pactadas en este Convenio, si cuentan con la conformidad de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial.

**Clausulas Adicionales**

Primero.- El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por las disposiciones específicas de aquel salario mínimo interprofesional.

Segunda.- Al personal obrero de plantilla, las empresas le suministrarán por año, tres monos, buzos o prendas adecuadas a la climatología existente y al personal eventual los monos o buzos proporcionales al tiempo por el que hayan sido contratados.

Tercera.- Será facilitado asimismo por las empresas el calzado adecuado para el trabajo que cada operario realice, de acuerdo con las normas vigentes de Seguridad e Higiene en el Trabajo y siempre que sea preciso, contra la entrega del calzado estropeado se le facilitará por la empresa otro nuevo.

Cuarta.- Los trabajadores que están prestando el servicio militar o el servicio social sustitutorio tendrán derecho a las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad del presente Convenio mientras están en tal situación.

Quinta.- En cuanto al permiso por natalidad las empresas concederán tres días laborables del permiso retribuido y dos más en caso de operación o grave complicación acreditada mediante hospitalización, con motivo del alumbramiento.

Sexta.- La disposición del crédito de horas mensuales para cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal, serán las que recoge la Ley 8/1.980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, publicada en el B.O.E. nº 64 del 14 de marzo de 1.980, ampliándose el mínimo a 17 horas mensuales.

Queda pactada la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité o Delegado del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total previsto en el citado Estatuto.

Septima.- En todo lo que específicamente no se contemple en este Convenio, se estará a la legislación vigente en cada momento.

**ANEXO I  
Tablas de rendimiento**

Se pactan en las siguientes tablas unos rendimientos que en condiciones normales de trabajo (sin averías extraordinarias y/o causas ajenas a los trabajadores), los operarios realizarán en una semana normal sin festivos intermedios, dentro del recinto de la empresa o en los lugares de trabajo propios de la actividad específica de la misma, aun siendo fuera de su recinto habitual.

A todos los efectos, los rendimientos mínimos semanales pactados aseguran la producción equivalente al salario-base-convenio que todas las empresas afectadas vienen obligadas a pagar.

Para establecer el rendimiento hora en cada periodo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Rendimiento/hora} = \frac{\text{Rendimiento semanal pactado}}{\text{NR horas de trabajo efectivo/semana}}$$

Se entiende que el divisor de la fórmula anterior será el número de horas de trabajo efectivo a la semana, que se define como el tiempo que el trabajador permanece en su puesto de trabajo realizando de hecho la labor que la empresa le haya encomendado.

La producción por debajo de los niveles o rendimientos que se establecen en dichas tablas, se considerará como una disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo reputada como falta muy grave en el punto 17 del art. 157 en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Toda la producción semanal por encima de los rendimientos aquí pactados, da derecho a percepción de primas o incentivos según acuerdos particulares en cada empresa entre la dirección y los trabajadores de la misma. Dicha mayor producción a prima o incentivo se considerará en todo caso, voluntaria en su prestación por parte del trabajador.

Importante.- En todos los casos que a continuación se especifican los trabajadores que atienden una máquina, la limpiarán, engrasarán y dejarán en perfectas condiciones, dentro de su jornada laboral, para iniciar el trabajo en la siguiente jornada.

Cuando se produzcan averías en una máquina o se interrumpa la producción siempre que no afecten a la marcha de la industria en general, por causas ajenas a los trabajadores, la empresa destinará a dichos trabajadores afectados por estas incidencias, a realizar trabajos diferentes al encomendado habitualmente, a lo cual los trabajadores no se podrán negar.

El tiempo empleado en la realización de estos trabajos se computarán a todos los efectos como tiempo efectivamente trabajado en la realización de los rendimientos mínimos, en cuyo caso estas horas se abonarán al salario base convenio pactado.

**18.- Industrias de Piedra Artificial.**

a) Fundido: Dos operarios montan moldes, colocan reglas, ejecutan mezcla y pasta para su empleo, funden y levantan piezas con granulometría hasta chino del número cinco, con los siguientes rendimientos:

- Mesas o moldes (de 35 de capacidad) 165 m<sup>2</sup>/ semana.
  - Máquinas vibradoras (peldaños) 5,25 m<sup>2</sup>/hora de trabajo real de máquina.
  - Máquina vibradora (piezas planas), 413 mts 1/semana.
- Nota: Con chinos mayores al número de cinco la producción será un 10% más baja.

b) Pulido: Dos operarios con la ayuda de otro (Peón de ayuda), que sirve a dos máquinas, darán los siguientes rendimientos:

- Peldaños tipos normales, según grano y tiempo de fraguado de 220 a 385 unidades/semana.
- Tablas tipos normales: 880 unidades/semana.
- Alfizares tipos normales: 385 unidades/semana.
- Piezas planas normales: 493 unidades /semana.

c) Tapado y perfilado: Dos operarios tapan y perfilarán piezas semana normal 275 m<sup>2</sup>/semana.

d) Pulido "in situ": Un solo operario pulirá terrazos: 275 m<sup>2</sup>/semana.

e) Piezas especiales: (por operario) pilas, escalones y peldaños a razón de 18 piezas/semana.

f) Fabricación manual: (Dos operarios) huellas y tablas terminadas a razón de 44 m<sup>2</sup>/semana.

**22.- Industrias del Terrazo.**

a) Baldosín hidráulico en prensa manual: (1 losetero).

- Baldosa 20 X 20, dos colores: 825 unidades/semana.
- Baldosa 20 X 20, relieves: 1.485 unidades/semana.
- Baldosa 25 X 25, jaspadas: 880 unidades/semana.
- 4 tacos triangulares: 1.540 unidades/semana.

b) Prensa 650 y 508 o similares: (2 loseteros).

- Baldosas 30 X 30 : 1.859 m2/semana.
- Baldosas 33 X 33 : 1.909 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 : 1.469 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial : 1.100 m2/semana.

c) Prensa Bablmatik o similares: (2 loseteros).

- Baldosas 40 X 40 : 1.348 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial : 979 m2/semana.

d) Prensa Ocan 650 y 540 : (2 loseteros).

- Baldosas 40 X 40 normal y especial: 1.348 m2/semana.

e) Prensa Manuales, Avide, Vicnar, Ramirez o similares: (cada losetero), incluida la elaboración de pastas en hormigoneras y la limpieza de las máquinas:

- Baldosas 30 X 30 y 33 X 33: 115 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 : 121 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 110 m2/semana.

Quando el material sea elaborado y arrimado a máquina por otra persona, el rendimiento será:

- Baldosas 30 X 30 : 154 m2/semana.
- Baldosas 33 X 33 y 40 X 40: 165 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 149 m2/semana.

Nota: Estas máquinas estarán auxiliadas por un operario para la elaboración del revés, que atenderá a cinco plazas:

f) Pulidora 60/8 y 60/12 Cassani o similares: (1 pulidor).

- Baldosas 30 X 30 y 33 X 33: 534 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40: 418 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 380 m2/semana.

g) Pulidora Cosmaf o similares: (2 operarios).

- Baldosas 40 X 40 : 1.903 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 1.760 m2/semana.

h) Pulidora Chiesa-300 o similares: (4 operarios).

- Baldosas 30 X 30 y 33 X 33: 2.684 m2/semana.
- Baldosas 33 X 33 semiespecial: 2.448 m2/semana.

i) Cortadoras de terrazo: (1 operario).

- Cortadora múltiple: 4.950 m2/semana.
- Cortadora rebajadora: 2.079 m2/semana.
- Cortadora manual: 1.469 m2/semana.
- Cortadora manual rebajadora: 737 m2/semana.

j) Pulidora Longinotti RC-84 o similares: (2 operarios).

- Baldosas 30 X 30 : 1.650 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 : 1.513 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 1.155 m2/semana.

k) Pulidora CR-8 o similares: (2 operarios).

- Baldosas 25 X 25 : 1.155 m2/semana.
- Baldosas 30 X 30 y 33 X 33: 1.238 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 y 40 X 40 especial: 758 m2/semana.

l) Prensa Longonotti K-40 o similares: (2 prensistas que se alternan con los operarios del extendido de pasta cara-noble para baldosas 40 X 40 y 3 prensistas para baldosas de medidas menores más el resto de operarios necesarios para la producción en función de la organización de la fábrica).

- Baldosas 25 X 25 : 2.200 m2/semana.
- Baldosas 30 X 30 : 1.650 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 : 1.320 m2/semana.
- Baldosas 40 X 40 especial: 1.018 m2/semana.

39.- Industrias de tubos, ovoides y bordillos.

a) Tubos (Se mide en unidades por semana).

los sirven:

- Máquinas más corrientes en la industria y operarios que
- Central de hormigón (que suministra a una o varias máquinas): 1 operario.
- Múltiple automática 30 X 125 Fleximatic o similares: 1 operario
- Simple automática 40 X 100 Vymatic o similares: 1 operario
- Semiautomática 100 X 100 Vymatic o similares: 2 operarios.
- Ponedora grandes diámetros 180 X 50: 3 operarios.
- Placas para tubos de drenaje (Porosit): 1 operario/caja
- Manuales Turbo-Prens o similares: 1 operario.

Arrimando, limpiando, dando de sencofranta, poniendo y retirando anillas: de 1 a 2 peones o pinches de ayuda, según que auxilien de 2 a 4 máquinas o placas en funcionamiento 1 a 2 operarios

Tubos	Múltiple 30 X 125	Simple Automat. 40 X 100	Semia Automat. 100 X 100	Ponedora Gran	Tubos Drenaje	Manual T.Prens
0 8	-----	-----	-----	-----	847	-----
0 10	-----	-----	-----	-----	743	-----

0 12,5	-----	-----	-----	561	-----
0 15	1.865	1.034	-----	545	176
0 20	1.865	1.034	-----	446	165
0 25	1.865	1.034	-----	330	149
0 30	1.744	952	-----	292	138
0 40	-----	869	-----	-----	94
0 50	-----	-----	501	-----	72
0 60	-----	-----	446	-----	55
0 80	-----	-----	297	-----	-----
0 100	-----	-----	237	-----	-----
0 120	-----	-----	-----	50	-----
0 150	-----	-----	-----	39	-----
0 180 X 50	-----	-----	-----	61	-----

Nota: Las funciones a realizar por los operarios de fábrica de tubos son:

- Cuidar durante la producción del buen funcionamiento de máquinas y útiles.
- Solicitar a la Central de Hormigón el necesario para evitar tiempos muertos y si la máquina es ponedora, transportar el hormigón desde la central a la máquina.
- Colocar las anillas de base.
- Retirar trasladando el tubo desde máquina hasta su aparcamiento de fraguado.
- Cuidar del buen estado de limpieza y engrase, que diariamente realizará
- b) Ovoides. (Se mide en unidades por semana).
- Central de Hormigón (que suministra a uno o varios puestos): 1 operario.
- Puesto del Óvodo o tubo: 3 a 4 operarios.

Producto	Operarios	Producción
Ovode 60 X 90	3	94 unidades
Ovode 105 X 70	3	83 unidades
Ovode 150 X 100	4	50 unidades
Ovode 120 X 60	4	72 unidades
Tubo 120 X 100	4	50 unidades
Tubo 150 X 100	4	39 unidades
Tubo 180 X 50	4	61 unidades

Nota: Las funciones a realizar por los operarios en fábricas de Ovoides son:

- Cuidar el buen funcionamiento, estado de limpieza y engrase de máquinas y útiles, que realizarán diariamente.
- Palear al interior de los moldes el Hormigón procedente de la central y vibrarlo.
- Retirar moldes y colocarlos en nueva posición de llenado.
- Destruir piezas eventualmente defectuosas (no es admisible más de un 60 X) y aprovechar el hormigón paleándolo a la nueva posición del molde.
- Ejecutar el hormigón y verterlo a pie de tajo por un operario independiente de los indicados para la producción.

c) Bordillos (Se miden en unidades por semana).

- Central o amasadora de hormigón: 1 operario.
- Puesto de ejecución de bordillos: 3 operarios.

Producto	Operarios	Producción
A- Bordillo 50X25X12	3	4.125 unidades
B- Bordillo 50X15X15	3	4.125 unidades
C- Bordillo 70X35X15	3	2.090 unidades
D- Bordillo 50X40X35	3	2.090 unidades

Nota: Las funciones a realizar por los operarios son idénticas a las especificadas para Ovoides.

49.- Industrias de Bovedillas y Bloques.

Se reflejan máquinas más corrientes en estas industrias y operarios que las sirven:

a) Vibradora manual: Un operario prepara su mezcla en la amasadora, la vierte en la vibradora y hace las bovedillas o bloques:

Producto	Operarios	Producción
Bovedilla 70X10X20	1	1.650 u/semana
Bovedilla 70X12X20	1	1.650 u/semana
Bovedilla 70X14X20	1	1.650 u/semana
Bovedilla 70X16X20	1	1.513 u/semana
Bovedilla 70X18X20	1	1.375 u/semana
Bovedilla 70X20X20	1	1.238 u/semana
Bovedilla 40X20X10	1	1.650 u/semana
Bovedilla 40X20X12	1	1.650 u/semana
Bovedilla 40X20X20	1	1.375 u/semana

b) Máquinas ponedoras Arviei o Similares: 1 operario prepara mezcla en amasadora, otro la transporte y otro vierte, vibra y hace la puesta.

Producto	Operario	Puestas	bovas u/semana	Produc
Bov. 70X10X20	3	512 por sem.	7	3.584
Bov. 65X15X20	3	660 por sem.	4	2.640
Bov. 65X18X20	3	754 por sem.	4	3.016

Bov. 65X18X25	3	688 por sem.	4	2.752
Bov. 65X20X25	3	616 por sem.	4	2.464
Bov. 72X20X25	3	550 por sem.	4	2.200
Bov. 90X17X25	3	347 por sem.	4	1.388

Se considera viga media de 8 alambres de diámetro 4 por canal o boca de ponedora y no es admisible un rechazo superior al 2%.

Rendimientos en metros lineales por operario y semana.

c) Máquina ponedora Máxim. (o similar) semiautomática: Con Hormigón a pie de tajo.

Producto	Operarios	Pistas	Boca	W/semana	Produc
Bov. 70X15X25	2	688 por sem.	4	2.752	
Blq. 40X20X20	2	688 por sem.	6	4.128	
Blq. 40X20X12	2	688 por sem.	8	5.304	

Tipo de ponedora	Pistas de 100 metros	Pistas de 110 metros	Pistas de 125 metros	Pistas de 130 metros
De 5 Bocas	391	429	490	512
De 6 Bocas	462	506	578	600
De 7 Bocas	622	682	776	809
De 8 Bocas	710	781	886	924

d) Máquinas roseta V-6 (o similar): Hormigón a pie de tajo.

Blq. 40X20X10	2	1.650 por sem.	3	4.950
---------------	---	----------------	---	-------

68.- Secciones de apilado y carga del sector.

En las empresas del sector hay establecidos o se establecerán donde no los hubiere unos equipos de apilado y carga que según las necesidades de cada época y momento, la practica diaria del trabajo determina.

e) Máquinas ponedoras Zenith, Lorev, Compacta (o similar) Máquinas asistidas por 2 operarios; con otro operario que prepara las mezclas.

Bov 70X16X25	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bov 70X20X23	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bov 70X20X25	3	1.320 por sem.	10	13.200
Bov 70X17X23	3	1.513 por sem.	14	21.182
Blq 40X20X20	3	1.375 por sem.	18	24.750
Blq 40X20X20	3	1.513 por sem.	12	18.156
Blq 40X20X12	3	1.375 por sem.	18	24.750

Las funciones de estos operarios son: cuidar de las máquinas (grúas, carretillas, etc.) a su cargo, necesarias para las funciones de apilado y carga, apilar y cargar el material fabricado con las debidas precauciones que la buena práctica aconseja para evitar roturas y accidentes tanto en los parques como en los camiones.

Forjado reticular:

Blq 60X30X27	3	1.458 por sem.	6	8.748
Blq 70X30X26	3	1.458 por sem.	6	8.748
Blq 60X30X25	3	1.513 por sem.	8	12.104
Blq 70X25X26	3	1.513 por sem.	8	12.104
Blq 60X30X20	3	1.430 por sem.	10	14.300
Blq 60X30X18	3	1.430 por sem.	10	14.300
Blq 60X20X26	3	1.430 por sem.	10	14.300
Blq 60X30X15	3	1.540 por sem.	10	15.400
Blq 70X17X26	3	1.540 por sem.	10	15.400
Blq 60X30X15	3	1.540 por sem.	12	18.480
Blq 70X17X26	3	1.540 por sem.	12	18.480

Las cuadrillas que estén haciendo las labores de apilado y carga, de ninguna manera apilarán ni cargarán material alguno que observen defectuoso sin avisar a su inmediato jefe superior.

Queda establecido como rendimiento mínimo de apilado y carga para el salario-base-convenio, el resultado de apilar y cargar las producciones de cada empresa a los rendimientos mínimos pactados por semana que se establecen en todas las anteriores tablas de rendimiento.

f) Máquina semiautomática ponedora con traslado manual: 1 operario atiende a máquina y prepara mezcla necesaria.

Bov 60X18X25	1	347 por sem.	3	1.041
Bov 58X12X20	1	550 por sem.	3	1.650

78.- Otros productos.

Dado que en el sector hay secciones como la ferralla, las viguetas armadas, piezas especiales, etc., que debido a los variados medios de producción, no es posible recoger en este convenio, ambas partes se reúnen a los acuerdos pactados privadamente entre las distintas empresas y sus trabajadores a efectos de rendimientos mínimos y rendimientos primados.

En el caso de máquinas o productos no especificados aquí pero sí similares a los que se indican, los rendimientos mínimos se establecerán por una simple interpolación o simple comparación.

58.- Industrias de Viguetas Pretensadas.

a) Fabricación en bancadas:

Sistema tradicional de bancadas, de una o varias filas, con moldes metálicos fijo o desplazables, sensores eléctricos, puentes grúa para hormigón y sacado de piezas, amasadoras y cubas o dumpers transportadores.

El equipo compuesto por 10 a 14 operarios como máximo, se ocupará de todos los trabajos relativos a la fabricación, incluida limpieza de bancadas, máquinas, útiles y lugar de trabajo y en semana laboral normal realizará las siguientes operaciones:

- Separar moldes.
- Marcar y cortar viguetas.
- Sacar viguetas de nave.
- Limpiar moldes, bancadas y pasillos.
- Dar desencofrantes.
- Tender, anclar y tensar alambres con separadores.
- Hacer estribos y colocarlos con refuerzos en cabezas.
- Cerrar moldes, hormigonar, vibrar y repasar.
- Cubrir bancadas y curar por calor o vapor.

Se considera una viga media de 9 a 20 centímetros de peralte y 15 alambres de 2,5 a 3 milímetros por fila.

Se acuerda un rendimiento de 253 metros lineales por hombre y semana para bancadas de 80 a 100 metros de longitud.

b) Fabricación con ponedoras:

Naves dotadas de pistas con raíles, ponedoras de vigas, puentes grúa monorrailes, gastos de tensar, estribadoras, trazadoras de vigas y cubas o canchales para transporte del hormigón desde la central de hormigonado.

Asimismo existirá también lanzacable para el tensado.

Los perfiles o peraltes de las vigas pretensadas oscilan de 9 a 24 centímetros:

El equipo compuesto de 9 a 10 operarios realizará las siguientes operaciones cada semana normal:

- Cortar y sacar vigas a cabeza de pistas.
- Limpiar pistas y pasillos.
- Dar desencofrante a las pistas.
- Confeccionar estribos en máquina automática.
- Enhebrar alambres en los estribos, tensar, y acuar.
- Colocar puntales, estirar estribos y grapar.
- Colocar refuerzos en cabezas de vigas o accesorios similares.
- Amasar el hormigón en la central.
- Transportar el hormigón hasta las ponedoras.
- Hormigonar las pistas con las ponedoras.
- Levantar máquinas, limpiarlas y engrasarlas.
- Limpiar útiles y herramientas.
- Transportar ponedoras y tronzadoras a principio de pistas.
- Marcar en vigas medidas y tipos.
- Colocar túneles de vapor.

89.- Acuerdos privados sobre rendimientos mínimos.

Se aconseja a las partes otorgantes del presente Convenio remitir copia de los acuerdos privados firmados en cada empresa por trabajadores y la dirección de las mismas a las centrales sindicales y Confederaciones de Empresarios a fin de poder incluir estos rendimientos mínimos en los próximos convenios, a petición de las partes, sin cuyo requisito no podrán recogerse nuevos productos, nuevas máquinas o nuevas secciones que no figuren en el actual convenio que en este acto se firma.

ANEXO II  
TABLA SALARIAL 1995

	Salario Base Pts./mes	Plus de Asis. Pts./mes	Gasto Loc. Pts./mes
<b>A) Personal titulado:</b>			
Técnico superior y licenciado ...	124.168	7.108	8.131
Técnico de Grado Medio .....	108.759	7.108	8.131
Ayudante Técnico Sanitario .....	96.386	7.108	8.121
<b>B) Empleados:</b>			
Encargado general .....	100.114	7.108	8.131
Delineante proyectista .....	96.386	7.108	8.121
Delineante de 1ª .....	85.389	7.108	8.131
Delineante de 2ª .....	79.187	7.108	8.131
Delineante calculador .....	71.450	7.108	8.131
Delineante Aspirante 16 a 18 años .....	49.201	7.108	8.131
Jefe Administrativo de 1ª .....	102.089	7.108	8.131
Jefe Administrativo de 2ª .....	95.918	7.108	8.131
Oficial Administrativo de 1ª .....	84.792	7.108	8.131
Oficial Administrativo de 2ª .....	78.264	7.108	8.131
Auxiliar Adm. y Telefonista .....	71.450	7.108	8.131
Aspirante Administrativo .....	49.201	7.108	8.131
Viajante .....	77.333	7.108	8.131
Corredor .....	76.235	7.108	8.131
Vendedor .....	70.846	7.108	8.131
<b>C) Subalternos:</b>			
Conserje .....	71.609	7.108	8.131
Ordenanza, portero, enfermero .....	70.846	7.108	8.131
<b>D) Operarios:</b>			
<b>Pls./día</b>			
Jefe de Taller .....	2.850		
Contramaestre y encargado de Sección ..	2.720		
Jefe de equipo .....	2.546		
Oficial de 1ª .....	2.563		
Oficial (Baldosa y mosaico) .....	2.541		
Maquinista (Hormigón armado y sin armar)	2.492		
Guarda Jurado, Vigilante y Ayudante Fibrocemento, moldeador Fibrocemento y Oficial 2ª .....	2.459		
<b>Pls./día</b>			
Ayudante .....	2.437		
Especialista .....	2.412		
Peón y principiante fibrocemento ..	2.385		
Botones y plinche 16 a 18 años y aprendiz de 19 y 29 años .....	1.664		

Para semana 5 días trabajo, lunes a viernes, ambos inclusive, Plus Asistencia 343 pts., Locomoción 434 pts. día laborable.

Limpiador o limpiadora a 367 pesetas la hora que incluye parte proporcional del Plus de Asistencia.

La gratificación extraordinaria de octubre (art.69 y 112 de este Convenio) queda en 22.061 pesetas.

Las dietas serán de 3.605 pts. por día completa, y 1.260 pts. por día la media dieta.

SALARIO EN COMPUTO ANUAL DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE ESTA EMPRESA DE CONFORMIDAD CON EL ART. 26.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EN FUNCION DE LAS 1.776 HORAS DE TRABAJO EFECTIVO EN EL AÑO 1.994.

A) Personal titulado:	
Técnico Superior y Licenciado .....	2.030.873
Técnico de Grado Medio .....	1.804.051
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.621.928
B) Empleados:	
Encargado general .....	1.676.806
Delineante proyectista .....	1.621.928
Delineante de 1ª .....	1.460.053
Delineante de 2ª .....	1.368.761
Delineante Calicador .....	1.254.871
Delineante Aspirante de 16 a 18 años .....	927.357
Jefe Administrativo de 1ª .....	1.705.881
Jefe Administrativo de 2ª .....	1.615.035
Oficial de 1ª .....	1.451.118
Oficial de 2ª .....	1.355.165
Auxiliar Administrativo y Telefonista .....	1.254.871
Aspirante administrativo 16 a 18 años .....	927.357
Viajante .....	1.341.473
Corredor .....	1.295.867
Vendedor .....	1.245.983
C) Subalternos:	
Conserje .....	1.257.202
Ordenanzas, Portero, Enfermero .....	1.245.983
D) Operarios:	
Jefe de Taller .....	1.479.824
Contramaestre y Encargado de Sección .....	1.421.549
Jefe de Equipo .....	1.398.527
Oficial de 1ª .....	1.351.129
Oficial (baldosas y mosaico) .....	1.341.422
Maquinista (hormigón armado y sin armar) .....	1.319.126
Guarda Jurado, Vigilante, Ayudante Baldosa y mosaicos, Ayudante fibrocemento, Moldeador fibrocemento y Oficial de 2ª .....	1.308.985
Ayudante .....	1.294.795
Especialista .....	1.283.632
Peón y principiante fibrocemento .....	1.271.492
Botones, Pinche 16 a 18 años y Aprendiz de 1ª y 2ª año .....	942.554

**CUADRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS (sin Antigüedad)**

Técnico Superior y Licenciado .....	1.874
Técnico de Grado Medio .....	1.649
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.469
Encargado General .....	1.523
Delineante Proyectista .....	1.529
Delineante de 1ª .....	1.308
Delineante de 2ª .....	1.218
Delineante calicador .....	1.106
Delineante Aspirante 16 a 18 años .....	782
Jefe Administrativo de 1ª .....	1.551
Jefe Administrativo de 2ª .....	1.462
Oficial Administrativo de 1ª .....	1.300
Oficial Administrativo de 2ª .....	1.205
Auxiliar Administrativo y Telefonista .....	1.106
Aspirante Administrativo de 16 a 18 años .....	782
Vigilante .....	1.191
Corredor .....	1.145
Vendedor .....	1.096
Conserje .....	1.108
Ordenanza, Portero, Enfermero .....	1.096
Operarios	
Jefe de Taller .....	1.310
Contramaestre y Encargado de Sección .....	1.255
Jefe de Equipo .....	1.222
Oficial de 1ª .....	1.184
Oficial (Baldosa y mosaico) .....	1.176
Maquinista (Hormigón armado y sin armar) .....	1.155
Guarda Jurado, Vigilante y Ayudante Baldosas y mosaicos, Ayudante fibrocemento, Moldeador Fibrocemento y Oficial de 2ª .....	1.143
Ayudante .....	1.130
Especialista .....	1.120
Peón y principiante fibrocemento .....	1.104
Botones y Pinche 16 a 18 años y aprendiz de 1ª y 2ª año .....	792

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Patronato de Inversión Rural de la Diputación Provincial de Sevilla: (4103112).

ACTA FINAL DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL PATRONATO DE INVERSIÓN RURAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA Y SU PERSONAL LABORAL AÑOS 1993-1994-1995

Reunidos en Sevilla, a veintisiete de octubre de 1994, los componentes de la Comisión Negociadora que a continuación se relacionan:

Presidente: Doña Isabel Pozuelo Meño.

Parte Económica.

Don Agustín Cosano Prieto.

Asesor: Doña Mercedes Méndez Zubiria.

Parte Social.

Don Antonio Ramírez Verdugo.

Doña Carmen Cejudo Galán.

Doña Concepción Merino Muñoz.

Don Antonio Galbarro Román.

Don Fernando García Glaria.

Asesor: Don Pedro Domínguez Mateo.

**ACUERDAN**

Dar por terminadas las negociaciones del primer Convenio Colectivo entre el Patronato de Inversión Rural de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla y su personal laboral para los años 1993, 1994 y 1995, aprobando por unanimidad de sus componentes el texto final del mismo y comprometiéndose a su remisión a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO DE INVERSIÓN RURAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA.**

**CAPITULO I.**

**Artículo 1º.- Ámbito Funcional.**

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Patronato de Inversión Rural de la Diputación Provincial de Sevilla (en adelante, P.I.R.), prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, exceptuando al personal contratado con cargo a subvenciones o programas con otras administraciones públicas que se regirán por las condiciones establecidas en las Normas de Desarrollo dictadas para tales subvenciones o programas.

**Artículo 2º.- Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de los trabajadores afectados al centro de trabajo del Patronato de Inversión Rural, aún cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia de Sevilla.

**Artículo 3º.- Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.995.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si alguna de las partes que lo suscriben no formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 1.995.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

**CAPITULO II: GARANTÍAS**

**Artículo 4º.- Absorción y Compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor.

**CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

**Artículo 5º.-**

La organización del trabajo, que habrá de tener como finalidad la racionalización, simplificación y mejora de métodos y procesos de cualquier índole, corresponderá al P.I.R. a través de sus órganos, recogidos en sus estatutos.

## CAPITULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL.

**Artículo 6º.- Conceptos Retributivos Genéricos.-**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo están integradas con carácter general por el concepto de Salario Base, en este concepto quedan englobados los conceptos retributivos anteriores de Sueldo base, Complemento General de Grupo y Complemento de Homologación. Asimismo, tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de Antigüedad y Pagas Extraordinarias, tal y como se contemplan en los artículos correspondientes del presente Convenio que los desarrolla. La aplicación de estos conceptos se hará conforme a la clasificación por grupos que se regula en posteriores artículos y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo que se acompaña como Anexo.

**Artículo 7º.- Salario Base.-**

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en las Tablas Anexas.

**Artículo 8º.- Complementos Específicos de Responsabilidad.-**

La responsabilidad es un complemento específico del puesto de trabajo y retribuirá la mayor responsabilidad de las funciones del puesto de trabajo que se desempeñe. Este complemento no tiene carácter consolidable, dejándose de percibir cuando deje de desempeñarse el puesto de trabajo que lo incluye.

Los complementos de Responsabilidad que se establecen son los especificados para los puestos de trabajo relacionados en la Relación de Puestos de Trabajo que consta como Anexo V. El importe de los mismos se especifica en el Anexo I.

**Artículo 9º.- Complemento Específico de Especial dedicación.-**

La especial dedicación y disponibilidad es un complemento específico del puesto de trabajo y retribuirá la prestación de servicios en jornadas semanales ordinarias superiores a treinta y cinco horas.

Además dicho complemento retribuirá la obligatoriedad de que, si por necesidades extraordinarias del servicio fuera preciso, el perceptor realice horas por encima de las treinta y cinco horas semanales citadas, hasta un tope de dos horas más diarias (computables mensualmente) y siempre unidas a la jornada diaria, bien como prolongación de la misma o como anticipo, sin percepción de cantidad alguna compensatoria, siendo retribuíbles como extraordinarias las que se realicen por encima de este tope.

Este complemento no es consolidable, dejándose de percibir cuando deje de desempeñarse el puesto de trabajo que lo incluye.

Los puestos de trabajo con Complemento de Especial Dedicación se relacionan en el Anexo V: Relación de Puestos de Trabajo. El importe de este Complemento se establece en 36.500 Ptas. mensuales para los puestos de trabajo del Grupo 4, categoría Arquitecto Técnico, y en 20.000 Ptas mensuales para los puestos de trabajo del Grupo 2, categoría Especialista de 2ª de zona.

**Artículo 10º.- Complemento Específico de Dedicación Exclusiva.-**

Este Complemento Específico retribuirá la dedicación única a las actividades propias del puesto de trabajo del P.I.R., de aquellos puestos que expresamente se consignen en la relación de puestos de trabajo y que incompatibiliza a sus perceptores con el desempeño de cualquier otra actividad laboral pública o privada.

Este Complemento no es consolidable, dejándose de percibir cuando deje de desempeñarse el puesto de trabajo que lo incluye.

**Artículo 11º.- Antigüedad.-**

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo II en función del grupo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos.

Se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente, de manera interrumpida o ininterrumpida, en cualquiera de las Administraciones Públicas.

**Artículo 12º.- Pagas Extraordinarias.-**

Los trabajadores tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, de acuerdo con los módulos establecidos para cada grupo en el Anexo III, que se devengará el día uno de los meses de marzo, junio y diciembre y se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los doce meses anteriores a los meses de marzo, junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Antigüedad mensual} \times \text{N}^\circ \text{ de días de servicios prestados en los doce meses anteriores.}$$

El trabajador que cese el servicio del Patronato de Inversión Rural antes del devengo de las citadas pagas tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

**Artículo 13º.- Horas Extraordinarias.-**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo:

- 1.- Supresión inmediata de las horas extraordinarias estructurales.
- 2.- Establecer un máximo de 40 horas anuales para aquellos casos en los que sea realmente imprescindible su realización y no puedan ser sustituidos por nuevas contrataciones.
- 3.- Mensualmente remitir al comité de Empresa información de las horas extraordinarias realizadas.
- 4.- Las horas extraordinarias se compensarán exclusivamente en descanso, en cuantía doble a las realizadas.

**Artículo 14º.- Desplazamientos.-**

1.- Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el P.I.R. pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de este, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 24 pesetas por kilómetro, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectuó la salida.

2.- Si el desplazamiento se realiza circulando con vehículo propio por cortijos, caminos, veredas, sendas y carreteras no asfaltadas, percibirá 27 pesetas por kilómetro recorrido por tales vías, en lugar de las 24 pesetas por kilómetro a que hace referencia el apartado anterior.

3.- Estas cuantías se verán elevadas en el supuesto de que sean incrementadas por las disposiciones normativas que regulan el abono de dietas y desplazamientos a los funcionarios públicos hasta la cantidad que en ella se establezca.

4.- En el supuesto de que el trabajador que desempeña su trabajo fundamentalmente en una zona de los pueblos de la provincia decida iniciar su trabajo en dicha zona partiendo de su domicilio y no del centro de trabajo, tendrá derecho a percibir indemnización por desplazamiento exclusivamente cuando la distancia a la zona de trabajo desde su domicilio sea igual o inferior a la distancia que exista entre el centro de trabajo y dicha zona. Consecuentemente, los kilómetros que excedan de la distancia entre centro de trabajo y zona de trabajo no tendrán la consideración de desplazamientos, en este supuesto.

**Artículo 15º.- Dietas.-**

1.- Todos los trabajadores que, por necesidades del servicio y debidamente autorizados, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) Cinco mil setecientos cincuenta y cinco (5.755 Ptas) diarias cuando el trabajador haya que pernoctar fuera de su domicilio.
- b) Dos mil ochocientos treinta (2.830 Ptas) para almuerzo y cena cuando el trabajador no se precisado a pernoctar fuera.
- c) Dos mil ciento dos pesetas (2.102 Ptas) cuando el trabajador solo se vea obligado a realizar fuera una de las comidas.

2.- Se procurará facilitar anticipadamente de acuerdo con las tarifas fijadas en el párrafo anterior, el equivalente de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiera, en la nómina del mes siguiente.

**Artículo 16º.- Revisión Salarial.-**

Los incrementos salariales para 1.994 y 1.995 serán idénticos a los que pueda fijar la Legislación Presupuestaria de cada ejercicio con los funcionarios públicos, aplicándose porcentualmente a todos los conceptos retributivos, excepto al de antigüedad, que no experimentará variación sobre las cantidades reseñadas en las Tablas Retributivas.

En todo caso las retribuciones nunca serán inferiores a las establecidas para las de su grupo o categoría en el convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Sevilla.

**Artículo 17º.- Liquidación y Pago.-**

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que correspondan. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artº 29 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago del anticipo mensual se efectuará los días 15 de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha, si coincide con sábado o festivo.

**Artículo 18º.- Valoración de Puestos de Trabajo.-**

La valoración de las condiciones inherentes al desempeño de cada uno de los puestos de trabajo queda fijada en la Relación de Puestos de Trabajo que se incluye como Anexo V de este Convenio.

La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo se hará por el órgano competente del Patronato, previa consulta formal con el Comité de Empresa.

## CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19º.- Grupos.-

De acuerdo con el principio de homologación con el Colectivo de Personal Laboral de la Diputación de Sevilla, las distintas categorías profesionales del personal laboral del Patronato de Inversión Rural se clasificarán en los siguientes Grupos Económicos

Grupo 5º.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad ó Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal del Patronato de Inversión Rural.

Grupo 4º.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal del Patronato de Inversión Rural.

Grupo 3º.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de C.O.U., Bachiller Superior ó Formación Profesional de Segundo Grado, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, estando definidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal del Patronato de Inversión Rural.

Grupo 2º.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de bachiller Elemental, Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, estando definidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal del Patronato de Inversión Rural.

Grupo 1º.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal del Patronato de Inversión Rural. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

Artículo 20º.- Categorías Profesionales.-

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral del Patronato de Inversión Rural se agrupará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los Grupos Económicos reflejados en el Artículo anterior.

Con arreglo a la naturaleza de las funciones a desarrollar los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán en las categorías siguientes:

## Grupo 5º:

- \* Técnico Superior. (Arquitecto).
- \* Titulado Superior.

## Grupo 4º:

- \* Técnico Medio. (Arquitecto Técnico).
- \* Técnico Medio (Graduado Social).

## Grupo 3º:

- \* Administrativo.
- \* Delineante.
- \* Encargado de Obra.

## Grupo 2º:

- \* Especialista de 2º. (Auxiliar Administrativo).
- \* Especialista de 2º. (Especialista de Máquina Reproductoras).
- \* Especialista de 2º. (Recepcionista).

## Grupo 1º:

- \* Subalterno.

En caso de aparición de nuevas categorías profesionales por ampliación de los cometidos del P.I.R. o de cualquier otra causa, estas habrán de recogerse en el presente Convenio, en lo que respecta a todas sus implicaciones.

Dentro de los dos primeros meses del año, el Patronato de Inversión Rural exhibirá en el tablón de anuncios el Registro de la plantilla del personal fijo, en el que deberán figurar con relación a cada uno de los trabajadores los datos que a continuación se detallan:

- 1.- Nombre y apellidos.
- 2.- Fecha de Nacimiento.
- 3.- Fecha de Ingreso en el P.I.R.
- 4.- Categoría Profesional.
- 5.- Situación Laboral.
- 6.- Número de Registro Personal.
- 7.- Servicio.

Los trabajadores que se consideren lesionados, podrán formular reclamaciones por escrito en el plazo de treinta días a partir de dicha publicación.

El órgano competente conocerá las reclamaciones presentadas adoptando las resoluciones que procedan.

## CAPÍTULO V: PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO.

Artículo 21º.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán según el tipo de relación jurídico laboral que mantenga con el P.I.R. en:

a) **FUJOS:** Aquellos que mantienen una relación jurídico laboral con el P.I.R. por tiempo indefinido ocupando plaza incluida en la relación de puestos de trabajo, y percibiendo sus emolumentos con cargo al presupuesto ordinario, tras superar las pruebas selectivas establecidas en la normativa aplicable.

b) **TEMPORALES:** Aquellos que no reuniendo las condiciones anteriormente especificadas mantiene otro tipo de relación jurídico laboral con el P.I.R. en cualquiera de las formas circunstancias o supuestos que, para las contrataciones eventuales, accidentales o temporales, vienen reguladas en la Legislación aplicable a la materia, con la excepción establecida en el Artículo Uno.

Artículo 22º.- Provisión de plazas.-

Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio y sea necesario su mantenimiento en la plantilla del Patronato, tras consulta formal al Comité de Empresa, se realizarán bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, de acuerdo con los siguientes procesos:

- 1.- Concurso de Traslado.
- 2.- Incorporación de Excedentes Voluntarios.
- 3.- Concurso de Promoción.
- 4.- Acceso a la Condición de Laboral Fijo.

Artículo 23º.- Concurso de Traslado.-

1.- Se entiende por Concurso de Traslado el procedimiento por el cual el Patronato de Inversión Rural convoca la ocupación de una plaza vacante, presupuestariamente dotada, y por el cual el trabajador fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúne los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

En caso de empate entre varios aspirantes, se resolverá por estricto orden de antigüedad.

Artículo 24º.- Concurso de Promoción.-

1.- Resuelto el Concurso de Traslado y la Incorporación de Trabajadores en Excedencia, las vacantes dotadas resultantes, cuya cobertura se considere necesaria, serán convocadas a concurso de promoción. En todo caso se entenderá por vacantes de cobertura necesaria las resultantes del concurso de traslado, estén o no ocupadas por personal temporal.

Podrán participar en este Concurso los trabajadores que ostenten la condición de fijos del Patronato de Inversión Rural, que con tal carácter acrediten una antigüedad mínima de dos años en el Patronato.

Podrán aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el puesto a que aspira.

2.- La Presidencia del Patronato de Inversión Rural aprobará las bases por las que se regirán las Pruebas y el concurso de Méritos a realizar por los aspirantes para acreditar la adecuación al puesto de trabajo.

3.- Las pruebas serán evaluadas por un Tribunal, del que formará parte como titular un representante del Comité de Empresa, o persona en que delegue, que tenga el adecuado nivel profesional.

Artículo 25º.- Incorporación de Trabajadores en Excedencia.-

Finalizado el Concurso de Traslado y previamente a la celebración del Concurso de promoción, tendrán derecho preferente para ocupar las plazas vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales que se reconozca en el artículo 20 de este texto aquel trabajador que, ostentando la categoría profesional exigida a la vacante, se encuentre en situación de excedencia y hubiera solicitado el reingreso en el P.I.R.

Artículo 26º.- Acceso a la Condición de Laboral Fijo.-

1.- La selección y contratación del personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.- Tras los procesos de Traslados y Promoción e incorporación de excedentes, las plazas vacantes cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio presupuestario, se ofertarán de conformidad con lo que se hubiese establecido en la correspondiente Oferta de Empleo Público. En el Tribunal que deba juzgar las pruebas se garantizará la presencia, como titular, de un representante del Comité de Empresa, o persona en que delegue, que tenga el adecuado nivel profesional.

Artículo 27º.- Contratación Temporal.-

1.- Los puestos de trabajo que, incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Patronato de Inversión Rural, queden vacantes con carácter definitivo por cualquier causa y hasta tanto se oferten en el concurso que corresponda, podrán ser cubiertos por personal laboral temporal, el cual habrá de ser seleccionado con arreglo a los principios del apartado primero del artículo anterior, garantizándose en dicho proceso de selección la presencia de un representante del Comité de Empresa, según lo establecido en el Artículo 24.3.

2.- Igualmente podrán realizarse contrataciones temporales en función de las necesidades objetivas derivadas del servicio, especialmente en aquellos casos que supongan una alternativa a la realización de horas extraordinarias.

3.- Todas las contrataciones temporales se harán de acuerdo con las modalidades que legalmente estén establecidas, debiendo comunicarse al Comité de Empresa todas las realizadas; en un plazo no superior a diez días, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/91 de enero.

**Artículo 28.- Capacidad Disminuida.**

Los trabajadores declarados con Capacidad Disminuida por el Servicio Médico de Empresa o la Inspección Médica de la Seguridad Social, tendrán derecho a ocupar otros puestos de trabajo de categoría similar o inferior adecuado a sus limitaciones, siempre que exista vacante, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

**Artículo 29.- Trabajos de Superior Categoría.**

Ningún trabajador podrá desempeñar puestos de trabajo o funciones de superior categoría sin que previamente haya sido habilitado para ello por el órgano competente del P.I.R., previo informe del Comité de Empresa y, en todo caso, sin que dicha situación supere los seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años.

Solo el trabajador así habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la categoría superior, cuya funciones pasa a desempeñar.

**Artículo 30.- Jubilación.**

El trabajador fijo de plantilla podrá solicitar la jubilación anticipada a partir de cumplir los sesenta años de edad, teniendo derecho a recibir un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

Edad de Jubilación	Premio	Premio Adicional
60 años	21 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	Un módulo mensual mas por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
61 años	15 módulos mensuales conforme a tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	Un módulo mensual mas por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
62 años	11 módulos mensuales conforme a tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	Un módulo mensual mas por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
63 años	8 módulos mensuales conforme a tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	Un módulo mensual mas por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive
64 años	4 módulos mensuales conforme a tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	Un módulo mensual mas por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, manteniendo la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

Se establece con carácter obligatorio la edad de jubilación a los 65 años, salvo que legalmente se establezca una edad diferente, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

**Artículo 31.- Premio a la Constancia.**

Se establece para todos los trabajadores un premio a la Constancia consistente en el abono de:

- a) Un mesabto mensual de los recogidos en la tabla a que hace referencia el Artículo 30 al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad.
- b) Dos módulos mensuales de los recogidos en la tabla a que hace referencia el Artículo 30 al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio sin que pueda percibirse mas de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

**Artículo 32.- Fondo de Pensiones.**

Se diseñara el mecanismo que las partes estimen oportunos para el establecimiento de un fondo de pensiones que tendrá en cualquier caso carácter mixto, o la adhesión al que se establezca en su día para los trabajadores de la Diputación Provincial.

La concreción de todo los detalles que, de acuerdo con la legislación vigente hubiera que fijar en relación a la temática con este artículo, se determinará en virtud de lo que las partes acuerden.

La aportación económica anual a efectuar por la Corporación durante la vigencia del Convenio será de quinientas mil pesetas (500.000 Ptas).

**CAPITULO VII: JORNADA Y HORARIO.**

**Artículo 33.- Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo de los trabajadores del Patronato de Inversión Rural durante los ejercicios de 1.993, 1.994 y 1.995 será, en computo anual, de 1.498 horas, como resultante de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a 35 horas cuando la organización del trabajo así lo requiera.

Atendiendo al tipo de trabajo desarrollado en el P.I.R., a las condiciones en las cuales este se desarrolla, a la no realización de las horas extraordinarias estructurales, se adopta un horario con los siguientes condicionantes:

- 1.- La distribución de la jornada en computo diario se determinará entre la Gerencia y el Comité de Empresa, por medio de la elaboración de un cuadro horario que será revisable anualmente.
- 2.- Para el personal que realiza viajes a pueblos de la provincial, las horas de permanencia en viajes se computarán a los efectos de cumplimiento semanal.
- 3.- Los trabajadores disfrutaran de 8 días anuales hábiles de vacaciones retribuidas, preferentemente en Semana Santa, Navidad, Feria de Abril o por motivos o asuntos propios del trabajador, si así lo solicita, distribuyéndose entre la Gerencia del P.I.R. y el Comité de Empresa. Asimismo tendrán esta consideración los días 21 y 31 de diciembre.
- 4.- Los trabajadores disfrutaran de 14 festivos al año, de acuerdo con lo que establece la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Sevilla. Estos días podrán trasladarse en el supuesto de que coincida algunos de los festivos oficiales con el descanso semanal.
- 5.- Con carácter general, el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que se disfrutaran en sábados y domingos.

**CAPITULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**Artículo 34.- Vacaciones.**

- 1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y un días, si coincide el inicio de las mismas estando el trabajador en su descanso semanal, las vacaciones comenzarán en el siguiente día hábil.
- 2.- Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en el periodo que va del 1 de junio al 30 septiembre de cada año, salvo petición expresa del trabajador en sentido contrario, garantizándose en aquellos departamentos cuya actividad esencial se desarrolle prácticamente en el periodo citado el establecimiento de turnos rotativos anuales. Estos turnos no podrán superar en ningún caso un porcentaje superior al cincuenta por ciento de cada categoría afectada como máximo en el periodo de los meses citados, descansando el resto a la finalización de las obras.
- 3.- Los trabajadores podrán solicitar la división de las vacaciones en dos periodos siendo el mínimo de siete días.
- 4.- El comienzo y finalización de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y estas no podrán, en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas al año siguiente.
- 5.- A los trabajadores eventuales que cesen en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.
- 6.- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutaran de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.
- 7.- Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el trabajador no pudiese disfrutarlas por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda.
- 8.- Los periodos de baja por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como de servicio activo, a los solos efectos de los previsto en este artículo.
- 9.- La organización de los turnos de vacaciones, cuando fuere necesario, se negociara con el Comité de Empresa buscando la utilidad y adecuación al servicio que presta el patronato.

**Artículo 35.- Permisos y Licencias Retribuidas.**

Todos los trabajadores tienen derecho a permisos y licencias retribuidos en los siguientes casos, debidamente justificados:

- 1.- Por matrimonio, 16 días naturales, prorrogables a quince días más sin que estos últimos sean de abono.
- 2.- Por nacimiento, cuatro días naturales por cada hijo. En caso de cesárea, aborto o interrupción legal del embarazo se remite a los dispuesto en el apartado siete.
- 3.- Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la provincia.
- 4.- Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a (siempre que se justifique por certificado de convivencia) abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Gerencia.
- 5.- Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia.
- 6.- Por fallecimiento de sobrinos carnales o políticos, un día.
- 7.- Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los

familiares comprendidos en el apartado cuatro, hasta un máximo de diez días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa junto con la Gerencia.

8.- Por cambio de domicilio, dos días.

9.- Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en períodos de dos días por examen, y cuatro si es fuera de la provincia.

10.- Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionadas con las actividades del Patronato, quince días a año, debiendo solicitarse a la Gerencia con una antelación de diez días negociándose con el Comité de Empresa en los supuestos de problemas de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

11.- Por asistencia y consulta médica, el tiempo necesario para ello.

12.- Para resolver asuntos perentorios ante organismos oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

13.- El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositado y en su caso los anticipos, garantizándose la adecuada cobertura de los servicios.

14.- Para asistencia a Congresos Sindicales o Cursillos organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.

15.- En caso de nacimiento de nietos, un día.

En los apartados 2,4,5 y 7, el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

#### Artículo 36.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores con dos años como mínimo de antigüedad tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia sin retribución, con una duración mínima de quince días y máxima de seis meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tales licencias.

En casos excepcionales se estudiará, previo informe del Comité de Empresa, disminución en los plazos de solicitud del derecho.

### CAPITULO IX: EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

#### Artículo 37.- Excedencia Voluntaria.

1.- Es la que se concede por motivos particulares y a instancias del trabajador, siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por el Patronato de Inversión Rural en el plazo máximo de veinte días hábiles.

2.- El trabajador podrá solicitar el reintegro en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. La solicitud de reintegro debe realizarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reintegro previsto.

#### Artículo 38.- Excedencia Forzosa.

1.- La situación de excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de sus funciones.

2.- La reincorporación de este personal a su puesto de trabajo será automática, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. El Patronato podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

3.- Para el cumplimiento del servicio militar obligatorio de los trabajadores, o del servicio social sustitutorio, se les concederá excedencia de carácter forzosa.

#### Artículo 39.- Excedencia por cuidado de hijos.

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria por un máximo de tres años, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre o compañero/a, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado.

#### Artículo 40.- Incapacidad Laboral Transitoria.

Desde el primer día de encontrarse en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario real correspondiente al mes anterior en que se produjo la baja.

Igualmente en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja, sin exclusión de complemento alguno.

#### Artículo 41.- Maternidad.

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con sueldo de hasta 118 días, si el parto es simple, y hasta 129 días si el parto es múltiple. En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89.

Los casos de adopción de menores de un año otorgarán el mismo derecho que el parto anterior en cuanto al número de días.

En ambos casos, en el supuesto de que los dos sean trabajadores del Patronato, los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por una u otra; y en el caso de que sólo trabaje uno de ellos en el Patronato tal disfrute sólo corresponde a la mujer, excepto si el parto o adopción es múltiple.

#### Artículo 42.- Protección a la Maternidad.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a qué por la Gerencia y el Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio, desde que se inicia el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar, y en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

Los trabajos físicamente penosos quedaran prohibidos en el cuarto mes de embarazo.

### CAPITULO X: CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 43.- Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad en el tráfico.

El P.I.R. se compromete a readmitir con todo sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despidos improcedentes, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización; Si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin mena alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, el P.I.R. podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

En caso de que por accidente u otra causa le sea suspendido transitoriamente el carnet de conducir a alguno de los trabajadores que utilizan necesariamente el mismo en el desempeño de su puesto de trabajo, acogidos al presente Convenio Colectivo, el Patronato de Inversión Rural se compromete a respetarle sus retribuciones económicas en otro puesto de trabajo. En caso de suspensión definitiva se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa la reubicación definitiva en un puesto de trabajo similar.

#### Artículo 44.- Lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria destinada a la alimentación, por cada hijo menor de un año, a voluntad propia, la cual se podrá calcular y acumular posteriormente a los días de licencia por maternidad. En los casos de minusvalía o disminución física y siempre que exista prescripción facultativa expresa para ello, el período de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo será extensible a uno de ellos.

#### Artículo 45.- Seguro de Vida.

El Patronato de Inversión Rural mantendrá hasta el 31 de Diciembre de 1995, el seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en un capital por trabajador de 2.250.000 ptas., cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 2.750.000 ptas., cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

#### Artículo 46.- Ayuda Escolar.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades netas que a continuación se relacionan, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicios a la Diputación (bien directamente o a través de alguno de sus organismos) sólo las percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado e) todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir seis mil setecientos dos pesetas (6.702 Ptas.) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Preescolar.

b) Todos los trabajadores tiene derecho a percibir cinco mil doscientas pesetas (5.200 Ptas.) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de Preescolar hasta su ingreso en el primer curso de E.G.B.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de 1º a 5º de E.G.B., o de 1º a 5º de Educación Primaria, percibirán doce mil cuatrocientas treinta y siete pesetas (12.437 Ptas.) anuales por cada uno de los hijos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de 6º a 8º de E.G.B., o Graduado Escolar, o 6º de Educación Primaria, o 1º o 2º de Educación Secundaria Obligatoria, percibirán dieciséis mil novecientos veinticinco pesetas (16.925 Ptas.) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de B.U.P. o Formación Profesional de 1º o 2º Grado; o 3º o 4º de Educación Secundaria o 1º de Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos dieciocho mil cuatrocientas setenta y ocho pesetas (18.478 Ptas.) anuales.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de C.O.U. o Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, o 2º de Bachiller y Título de Bachiller, percibirán por cada uno de ellos veinte mil quinientos (20.015 Ptas.) anuales.

g) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50% del importe de la matrícula por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esa situación. La ayuda concedida en este apartado sólo se abonará una vez por curso completo.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla y motiven gastos de residencia de alumnos, éste podrá solicitar al inicio del curso, con acompañamiento de informe del Director del Centro, una ayuda especial.

Los hijos de los trabajadores tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a ocupar un puesto escolar en los centros docentes dependientes de la Diputación.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

#### Artículo 47.- Bolsa de Estudio.-

Para aquellos trabajadores fijos del Patronato que realicen estudios comprendidos en los apartados d), e), f) y g) del artículo anterior, se creará una Bolsa de 300.000 ptas. para ayudas de estudio en las cuantías máximas fijadas en el anterior artículo, debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de Agosto y el 30 de Noviembre. Finalizado dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la Bolsa, el Gerente del Patronato junto con un miembro del Comité de Empresa designado para ello, determinarán las personas a las que se les hará efectiva tal ayuda y, en su caso, las cuantías a abonar.

#### Artículo 48.- Ayudas al Minusválido.-

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social u otra administración pública sanitaria o educativa, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación la cantidad de nueve mil quinientas ochenta y tres (9.583) Ptas. mensuales, o bien a que se les subvencionen totalmente los gastos que éstos procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro, en este caso, de libre elección de los trabajadores. Las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente tendrán derecho a la percepción de la cantidad de nueve mil quinientas ochenta y tres (9.583) Ptas. mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Todas estas ayudas no podrán ser compatibles con las concedidas por cualquier otra administración pública para estos casos.

#### Artículo 49.- Prótesis.-

Los trabajadores que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico, necesiten prótesis para corregir o eliminar cualquier enfermedad o problema fisiológico, recibirán por parte del Patronato una ayuda de hasta el 60 % de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo y hasta un tope máximo de quince mil (15.000) ptas., incluyéndose la misma en la nómina del mes correspondiente.

#### Artículo 50.- Protección buco-dental.-

El personal laboral fijo del Patronato se incluirá a los efectos de protección buco-dental en el Servicio Médico sanitario que viene disfrutando el personal funcionario para la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tintrectomías.
- Radiografías intrabucales.
- Fluoroterapia completa.
- Endodoncia.
- Empestaes.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el cuadro médico sanitario de los funcionarios provinciales, dejando de prestarse por ellos cuando los servicios médicos de la seguridad social las asuman.

#### Artículo 51.- Anticipos Reintegrables.-

El Patronato mantendrá un fondo de hasta tres millones (3.000.000) de Ptas. para anticipos reintegrables, al que podrán acceder los trabajadores fijos, con un tope individual de cuatrocientas mil (400.000) Ptas., que deberán reintegrar a razón del 10 % de las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de veinticuatro mensualidades de igual importe cada una de ellas.

Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos mientras exista cantidad disponible de dicho fondo, o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales.

Las peticiones se irán resolviendo por riguroso orden de presentación en el Registro General, debiendo remitir mensualmente el Patronato fotocopia de las mismas al Comité de Empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros, pérdida de vivienda, etc., evaluados conjuntamente por el Gerente y un representante del Comité de Empresa designado para ello, el Patronato mantendrá un fondo de un millón de pesetas (1.000.000 Ptas.), al que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales. Estas cantidades serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades.

### CAPITULO XI : FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

#### Artículo 51.- Formación.-

1. El Patronato, consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará anualmente un Plan de Formación, que deberá ser aprobado junto con el Plan de Actuación. En la elaboración del mismo se contará con la colaboración del Comité de Empresa.

2. Los órganos del Patronato, directamente o en colaboración con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas o administrativas operadas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que esta coincida con su jornada laboral.

3. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y, ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Patronato concederá un permiso de formación

y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva de puesto del trabajo y percibo de sus haberes.

4. El Patronato podrá proveer las ayudas que se estimen necesarias (becas de estudio o matrículas o dietas de viaje,...) siempre que redunde en beneficio del servicio.

5.- La asistencia de los trabajadores a Seminarios, Jornadas, Congresos, Mesas Redondas podrá ser solicitada a iniciativa de los mismos o del Patronato, siendo la asistencia del trabajador voluntaria. Tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan, siempre que tengan autorización previa. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

La decisión sobre la asistencia a los mismos corresponderá a los órganos del Patronato, y se tomará en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En estos casos se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación, y se abonará el salario íntegro correspondiente.

#### Artículo 52.- Formación Cultural y Social.-

El Patronato promoverá la cultura y el deporte, facilitando el acceso de los trabajadores a las bibliotecas de Diputación y a sus instalaciones deportivas, respetándose siempre las normas de funcionamiento.

El Patronato informará periódicamente al Comité de Empresa de cuantos actos culturales organice la Diputación.

### CAPITULO XII : RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 53.-

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### Artículo 54.- Faltas Muy Graves.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 2.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 3.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 4.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de tres días en un mes; seis, en el período de cuatro meses continuados o más de doce faltas en el período de un año.
- 5.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- 6.- La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- 7.- Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y/o trabajadores a su cargo.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- 9.- Transmitir información conocida en razón de su trabajo, que cause bien en beneficio propio o de segundas personas, bien perjuicio claro para la institución.
- 10.- El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa.
- 11.- La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### Artículo 55.- Faltas Graves.-

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- 1.- La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
- 2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 3.- Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
- 4.- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido.
- 5.- Por el daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- 6.- La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique en un mes.
- 7.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si este causase perjuicio al servicio.
- 8.- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 9.- La Inobservancia de las medidas de seguridad a que el trabajador tenga acceso.
- 10.- La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sean de puntualidad.
- 11.- La falta del debido esmero respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

- 12.- La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.
- 13.- Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.
- 14.- La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
- 15.- La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 16.- El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la comunicación al superior de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores e su cargo.

**Artículo 56º.- Faltas Leves.-**

Serán consideradas como faltas leves:

- 1.- La falta de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- 2.- LA falta de asistencia sin causa justificada.
- 3.- La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- 4.- La no tramitación del parte de baja por enfermedad en el plazo de setenta y dos horas, e no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.- La incorrección con el público, compañeros, superiores, del Patronato ó de la Diputación.
- 6.- El indispuesto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
- 7.- La no comunicación con antelación debida de la falta al trabajo por causa justificada, e no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 8.- El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- 9.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual.
- 10.- El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- 11.- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causara perjuicios graves al servicio.
- 12.- el incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio de disciplina.
- 13.- La no comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas por el personal a su cargo.

**Artículo 57º.- Sanciones.-**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- 1.- Por Faltas Leves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta cinco días.
- 2.- Por faltas Graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
  - b) Suspensión del derecho a participar en el concurso de promoción durante los dos años siguientes a la sanción.
- 3.- Por Faltas Muy Graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de veintuno a noventa días.
  - b) Suspensión del derecho a participar en el concurso de promoción durante los tres años siguientes a la sanción.
  - c) Despido.
- 4.- Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los miembros del Comité de Empresa.
- 5.- Se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través del Comité de Empresa. Todo trabajador podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días a la notificación sancionadora. Esta reclamación será analizada por los órganos correspondientes del Patronato, dando audiencia al Comité de Empresa, resolviendo con posterioridad.
 

Este intento de solución de las divergencias laborales tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite previo e inexcusable, para el acceso a la vía judicial. Se considerara intentada la solución previa cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención del Comité de Empresa y esta no se haya producido.

6.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Patronato tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses.

**CAPITULO XIII : SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO****Artículo 58º.-**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de

observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

**Artículo 59º.-**

Con independencia de observarse las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, se establecerán los siguientes programáticos y normas específicas:

- 1.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad.
- 2.- El patronato, en contacto con el Comité de Empresa, realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene a sus Gabinetes provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.
- 3.- El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá de base para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuación irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras.
- 4.- Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones oportunas sea declarado por la Autoridad Laboral insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adaptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.
- 5.- Se constituirá un Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo que estará compuesto por cuatro miembros, dos representando al Patronato y dos al Comité de Empresa.
- 6.- El Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo gozará de los siguientes derechos:
  - a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
  - b) Promoverán investigaciones sobre el medio ambiente laboral para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de organismos oficiales y los sindicatos.
  - c) Velar por la calidad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
  - d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
  - e) Adoptar las medidas preventivas oportunas que se consideren, siempre que lo decidan al menos las 2/3 partes de miembros del Comité.
  - f) Podrán proponer, previo aviso a la Gerencia del Patronato, la paralización del trabajo cuando aparezcan riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los trabajadores, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.
- 7.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de seguridad e higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursos, jornadas, etc...

- 8.- En el centro de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.
- 9.- Se realizarán las modificaciones que sean necesarias para hacer accesible los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

**Artículo 60º.- Revisión Médica.-**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán objeto de una Revisión Médica Anual por el Servicio Médico de Empresa de la Diputación o el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo, se le practicará un reconocimiento médico.

**CAPITULO XIV. COMISIÓN PARITARIA.****Artículo 61.- Comisión Paritaria.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo se crea una comisión paritaria compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros del P.I.R. cualquiera de las partes puede convocar la Comisión Paritaria siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La convocatoria de reuniones de la Comisión paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, y los acuerdos que hubiera serán tomados por al menos el 60% de los miembros de cada una de las representaciones, y, en todo caso, existirá una reunión cada 6 meses, que se efectuara en la última semana del sexto mes.

Las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria serán dirimidas por un arbitro designado de común acuerdo entre las partes.

**CAPITULO XV.- EMPLEO.****Artículo 62.- Medidas contra el paro.**

Ante la grave crisis de paro que afecta a Sevilla y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.- Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

**CAPITULO XVI.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.**

**Artículo 63.- Acción Sindical en la Empresa.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

**Artículo 64.- Comité de Empresa.**

El comité de Empresa es el único organismo representativo unitario del conjunto de los trabajadores del P.I.R.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros según criterio de cada delegado, elaborándose informe previo mensual de la distribución de dichas horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Gerencia, Comité de seguridad e higiene, negociación colectiva, comités y citaciones de organismos oficiales.

**Artículo 65.- Funciones del Comité.**

- 1.- Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiéndolo al P.I.R. de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- 2.- El Comité de Empresa participará en colaboración con el P.I.R. en la administración de los fondos sociales, culturales y recreativos.
- 3.- Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al comité de empresa, que remitirá informe en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el patronato, pudiéndose acompañado al trabajador afectado por el delegado que lo solicite.
- 4.- Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Gerencia.
- 5.- En materia de seguridad e higiene, corresponde al comité de empresa designar sus representantes.
- 6.- Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del convenio colectivo vigente.
- 7.- Recibir información por escrito sobre absentismo, sanciones, evolución de plantilla y horas extraordinarias, importe de la nómina y TC-1, TC-2 globales, provisiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación. Con carácter trimestral ha recibir información sobre planes de formación, modificaciones en la organización general de trabajo, procesos de reclasificación profesional que se produzcan y contratos. Por último, con carácter anual recibirán información de cantidades adeudadas a los trabajadores, con relación nominal de los mismos, que se encuentren depositadas en caja a treinta y uno de diciembre de 1.993, 1.994 y 1.995, y que se referan a dicho ejercicio.
- 8.- Negociar el convenio colectivo y las revisiones correspondientes.

**Artículo 65.- Derechos y Garantías del Comité de Empresa.**

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías recogidas en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.

- 1.- En caso de imposición por parte del patronato de cualquier sanción a los delegados del comité de empresa, estos tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.
- 2.- Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al delegado del comité de empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

**Artículo 66.- Secciones Sindicales.**

Los trabajadores públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que, como trabajadores lo son propios.

A los fines antes dichos, los trabajadores públicos podrán afiliarse a las centrales sindicales que se hallen legalmente constituidas, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 67.- Derecho de Reunión y Asambleas.**

Los trabajadores del patronato tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la gerencia de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

**PRIMERA.**

En lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo establecido en la ordenanza laboral del sector, garantizándose su vigencia para el personal afectado por este convenio, y, en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S., etc).

**SEGUNDA.**

Atendiendo a los cambios producidos en la legislación laboral recientemente y, en concreto, a la supresión del tipo de contrato fijo discontinuo, los trabajadores del Patronato que a la firma del presente convenio ostentan la condición de fijos discontinuos, podrán pasar a la condición de fijos una vez cumplidos dos periodos continuados de contrato sin que exista un ciclo ostensible de suspensión entre cada uno de los periodos citados.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

**PRIMERA.**

Teniendo en cuenta la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se efectuará una liquidación, con carácter proporcional, entre las cuantías anuales acordadas en el mismo y los realmente percibidos por cada trabajador hasta la fecha; dicha liquidación engloba los diversos atrasos que pudieran derivarse de la aplicación de conceptos retributivos del anterior convenio y de percepciones derivadas de los mismos. El resultado de esta liquidación se materializará en una paga por una sola vez que se hará efectiva, junto con las retribuciones correspondientes a Octubre de 1.994, en virtud de la aplicación del presente convenio.

**SEGUNDA.**

Se hace constar expresamente que el convenio es de aplicación proporcional a los trabajadores cuya jubilación se haya producido a lo largo del año 1.993 y primeros meses de 1.994, y, en cambio, no es de aplicación a otros trabajadores cuyos contratos no se encuentren en vigor a la fecha de la firma del convenio.

**TERCERA.**

No obstante lo establecido en el Artº 19, los trabajadores en activo en la firma del presente convenio, continuaran encuadrados en el grupo económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación a los trabajadores fijos que deseen presentarse al procedimiento de promoción establecido en el Artículo 18 cuando este se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo 2, o Administrativo del Grupo 3.

Asimismo, a fin de adecuar las categorías existentes a lo establecido en el Artº 20, se acuerda reclasificar las categorías de Jefe de Negociado y Jefe de la Unidad de Gestión Administrativa, como categoría de Titulado Superior.

**CUARTA.**

A efectos de regular el inicio de lo establecido en el artículo 22º Provisión de Puestos de Trabajo, se entenderá que el primer proceso a celebrar será el de cobertura de plazas vacantes mediante oferta pública de empleo para el año 1.995, celebrándose a continuación el resto de los procesos.

**FINER CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO DE INVERSIONES PÚBLICAS.**

ANEXOS:	I	Retribuciones Mensuales.
	II	Antigüedad.
	III	Pagas Extraordinarias.
	IV	Jubilación.
	V	Relación de Puestos de Trabajo.

**A N E X O I**

**TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES**

Grupos Económicos	Salario Base	Comp. Espec. Responsab.
Grupo 1	163.109 Pts	
Grupo 2	178.211 Pts	18.000 Pts
Grupo 3	197.367 Pts	18.000 Pts
Grupo 4	256.017 Pts	20.000 Pts
Grupo 5	302.958 Pts	25.000 Pts

**A N E X O II**

**ANTIGÜEDAD**

Grupos Económicos	Antigüedad Mensual	Antigüedad Anual
1	3.340	46.760
2	3.560	49.240
3	3.895	54.500
4	4.118	57.652
5	5.935	83.290

**A N E X O III**

**PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.994**

Grupos Económicos	Paga Extra Marzo	Paga Extra Junio	Paga Extra Diciembre
1	60.266 Pts	39.275 Pts	39.205 Pts
2	61.138 Pts	105.599 Pts	105.509 Pts
3	62.211 Pts	121.971 Pts	121.971 Pts
4	63.283 Pts	152.625 Pts	152.636 Pts
5	64.356 Pts	174.105 Pts	174.105 Pts

## A N E X O IV

TABLA DE SUBILACION ANTICIPADA

Grupo Económ.	Módulo Antigüedad	Módulo Ptas/Mes	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
1	3.116 Pts	138.992 Pts	21	15	11	8	4
2	3.323 Pts	152.188 Pts	21	15	11	8	4
3	3.636 Pts	172.922 Pts	21	15	11	8	8
4	3.844 Pts	229.890 Pts	21	5	11	8	4
5	5.539 Pts	268.450 Pts	21	15	11	8	4

## ANEXO V

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	Nº	VINC.	ACC	GRUPO	C E S				TITULA.	EX P. (años)	OBSERVACIONES.
					A	B	C	D			
<b>DEPARTAMENTO TECNICO.</b>											
Jefe Departamento Técnico	1	L	LD	5	x				Arquitecto	2	Vehículo y Carnet
Coordinador Dep. Técnico	1	L	CC	4	x	x			A. Técnico	2	Vehículo y Carnet
Arquitecto	3	L	CO	5					Arquitecto		Vehículo y Carnet
Arquitecto Técnico	9	L	CO	4		x			A. Técnico		Vehículo y Carnet
Jefe de Grupo de Delineación	1	L	CC	3	x				Delineante	2	Vehículo y Carnet
Delineante	2	L	CO	3					Delineante		Vehículo y Carnet
Administrativo	1	L	CO	3					FP II (Sim.)		
Aux. Administrativo	1	L	CO	2					FP I (Sim.)		
Encargado de Obra	10	L	CO	3						5	Vehículo y Carnet. Fijo Discontinuo.

PUESTO DE TRABAJO	Nº	VINC.	ACC	GRUPO	C E S				TITULA.	EX P. (años)	OBSERVACIONES
					A	B	C	D			
<b>DEPARTAMENTO GESTION ADMINISTRATIVA</b>											
Jefe de Departamento G. Administrativa	1	L/F	LD	5	x				Ldo Derecho	2	
Jefe de Grupo G. Admtva.	1	L	CC	2/3	x					2	
Aux. Administrativo	3	L	CO	2							
Subalterno	1	L	CO	1							

PUESTO DE TRABAJO	Nº	VINC.	ACC	GRUPO	C E S				TITULA.	EX P. (años)	OBSERVACIONES
					A	B	C	D			
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DEL PLAN DE EMPLEO RURAL</b>											
Jefe Departamento Gestión P.E.R.	1	L	LD	5	x				T. Superior.	2	
Jefe de Grupo Unidad Mano de Obra	1	L	CC	3/4	x					2	
Jefe de Grupo Unidad de Subvenciones	1	L	CC	2/3	x					2	
Jefe de Grupo Unidad de Materiales	1	L	CC	2/3	x					2	
Administrativo	2	L	CO	3							Vehículo y Carnet
Aux. Administrativo	5	L	CO	2							
Especialista 2º Coordinador	8	L	CO	2		x					Vehículo y Carnet

PUESTO DE TRABAJO	Nº	VINC.	ACC	GRUPO	C E S				TITULA.	EX P. (años)	OBSERVACIONES
					A	B	C	D			
<b>DEPARTAMENTO CENTRAL</b>											
Gerente		L/F	LD	4/5	x	x					
Jefe de Servicio	1	L/F	CC/CS	5	x				Técnico Admón. Gral.		
Técnico Formación	1	L/F	CS	4/5							
Técnico Informática	1	L	CO	5					T. Medio/Superior		
Documentalista	1	L	CO	3					Administrativo		
Secretaría de Gerencia	1	L	LD	2/3	x						
Subalterno	1	L	CO	1							
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>										

## (\*) NOTAS:

- L - Laboral
- F - Funcionario
- CC - Concurso
- CO - Concurso oposición.
- A - Responsabilidad.
- B - Especial Dedicación.
- C - Distancia.
- D - Dedicación Exclusiva.
- VINC. - Vinculación.
- ACC. - Sistema de Acceso.
- Nº - Número de Puestos de Trabajo
- CESP - Complemento Específico.
- TITULA - Titulación requerida para el desempeño del Puesto de Trabajo
- EXP. - Experiencia profesional requerida
- (Sim.) - Similar.

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Comercial de Panadería y Alimentación, S.A. (4100732).

## ACTA

En la ciudad de Sevilla a nueve de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Siendo las veinte horas se reúnen en el domicilio social de la Empresa sita en esta Capital, en calle Hernán Ruiz, 39; de una parte don Fernando Domínguez Quintanilla, mayor de edad, como Apoderado de la entidad «Comercial de Panadería y Alimentación, S.A.», y de otra parte como Delegados de Personal, el comité de empresa formado por don Enrique Medina Cardena, don Francisco Barrera Sampallo, don José Antonio de Borja Romero, don Francisco López Romero y don Jesús Jiménez Maroto.

Se reconocen recíprocamente los comparecientes suficiente capacidad en las representaciones que respectivamente ostentan, y manifiestan que, interesados en la redacción de un Convenio Colectivo, dadas las características especiales de esta Empresa y su organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente y tras quedar constituidos en la pertinente Comisión Deliberadora de Convenio, con sus oportunas reuniones anteriores a ésta, han acordado de común acuerdo suscribir el Texto del Convenio que sigue a continuación para la Empresa «Comercial de Panadería y Alimentación, S.A.», de la actividad de Comercio al por menor de pan, pastelería, confitería y similares y de leche y productos lácteos.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "COMERCIAL DE PANADERÍA Y ALIMENTACIÓN, S.A."**

**Artículo 1.-** El presente Convenio colectivo, regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores de "COMERCIAL DE PANADERÍA Y ALIMENTACIÓN, S.A." y a la propia Empresa, encuadrada en la actividad del comercio al por menor de pan, pastelería, confitería y similares y de leche y productos lácteos, en Sevilla capital y provincia.

El Convenio durará, desde el 1 de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.999, salvo en lo relativo a los salarios, que serán establecidos por períodos anuales, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, mediante la correspondiente negociación habida en éste Convenio para 1.993 y 1.994 y por medio de la Comisión Paritaria del artículo 13, para los años sucesivos hasta 1.999.

El Convenio se prorrogará por anualidades naturales sucesivas, si no es denunciado por alguna de las partes ante la otra, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 2.-** Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico y serán consideradas globalmente, por lo que cualquiera de ellas carecerá de valor, si no son aplicadas en su totalidad.

**Artículo 3.-** Los salarios base serán los que figuran para cada categoría en las tablas salariales de Anexo Número 1 para 1.993 y del Anexo Número 2 para 1.994.

**Artículo 4.-** El personal comprendido en el presente Convenio, excepto los encargados de establecimientos, percibirá como complemento salarial, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del seis por ciento del salario base, correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado.

Los encargados de establecimientos, percibirán como complemento salarial, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del seis por ciento del salario mínimo interprofesional.

**Artículo 5.-** Todos los encargados de establecimiento y dependientes responsables, tendrán derecho a recibir una retribución complementaria, en función de los criterios que establezca la empresa, por la mayor dedicación y los resultados obtenidos personal y profesionalmente, por cada uno de ellos.

**Artículo 6.-** Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad, serán abonadas por la Empresa, los días 15 de Marzo, 22 de Julio y 22 de Diciembre, respectivamente.

**Artículo 7.-** La Empresa facilitará ropa adecuada para el trabajo de acuerdo con los trabajadores, comprometiéndose éstos a utilizarla obligatoriamente durante la jornada laboral.

**Artículo 8.-** Las normas a seguir, cuando un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente de Trabajo, serán las que en cada caso, establezca la legislación vigente.

**Artículo 9.-** La jornada de trabajo efectivo en la Empresa, será para todo el personal, de mil ochocientos veintiseis horas anuales, traducción anual de la jornada semanal media, de cuarenta horas.

La Empresa organizará la jornada de trabajo, del modo más conveniente en cada centro y a tal efecto, determinará su distribución y tipos (continuada, partida, intensiva, a tiempo pleno, a tiempo parcial, etc.), los turnos y el régimen de descansos, estableciendo un sistema de correturno, para permitir que la Empresa pueda abrir todos los establecimientos, incluso domingos y festivos, excluyendo los siguientes días: día primero de Enero, Viernes Santo y día 25 de Diciembre.

Para la apertura de las tardes de domingos y festivos, será necesario una negociación previa, con el personal de cada establecimiento.

Anualmente, la Empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria básica, a fin de que ningún empleado contratado a tiempo completo, realice ni mas ni menos, que el número de horas de 1.826 convenidas. De dicho calendario, se dará cuenta al Comité de Empresa.

La distribución inicial de la jornada anual, podrá ser irregular y, respetándose los descansos legales diarios, semanales, festivos y anuales, se podrán realizar hasta once horas diarias ordinarias de trabajo efectivo. Una vez establecido el calendario básico, la empresa podrá cambiar o modificar, el día de descanso de los trabajadores, de mutuo acuerdo con éstos mismos.

Durante los días: Miércoles, Jueves y Sábado de la Semana Santa y para los días: desde el Martes al Domingo de Feria de Sevilla, la jornada laboral será, para todo el personal de la Empresa, desde la hora de apertura hasta las 14,30 horas.

Los Sábados por la tarde se cerrará, desde el primero de Junio al último de Septiembre, ambos inclusive.

**Artículo 10.-** Para el disfrute de las vacaciones anuales, de treinta días naturales, se establecerán turnos de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En el caso de dependientes responsables, descansarán uno en el mes de Julio o Agosto y el otro en el mes de Junio u Octubre, alternándose anualmente entre ellos.

El encargado de establecimiento descansará Julio o Agosto alternativamente.

**Artículo 11.-** Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a los sesenta años de edad percibirán de la Empresa la cantidad de 334.087 pesetas; con 61 años de edad 300.680 pesetas; con 62 años de edad 267.271 pesetas; con 63 años de edad 233.863 pesetas; con 64 años de edad 200.454 pesetas y con 65 años de edad 167.352 pesetas.

**Artículo 12.-** La Empresa concederá a los trabajadores que contraigan matrimonio, un premio en metálico de 26.728 pesetas, por una sola vez.

**Artículo 13.-** Se crea una Comisión Paritaria, integrada por el representante legal de la Empresa de una parte y el comité de empresa que suscribe el presente documento, para todas las cuestiones que deriven de la interpretación y aplicación del convenio.

Asimismo, ésta Comisión Paritaria, se reunirá dentro del mes de Enero de 1.995, a fin de establecer los salarios para dicho año.

Las discrepancias surgidas en la adopción de acuerdos de mediación, arbitraje o interpretación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en relación con los conflictos individuales o colectivos que se le han de someter con carácter previo al ejercicio de las acciones administrativas o judiciales, serán resueltas mediante el ejercicio, caso de que así convenga a cualquiera de las partes discrepantes, de las acciones administrativas o judiciales que el Ordenamiento Jurídico reconoce para cada caso.

**Cláusula final.-** Y para que conste y surta efectos, reconociéndose ambas partes como interlocutores, se firma el presente, en Sevilla a nueve de Diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

#### ANEXO NUMERO 1

##### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.993

(Aplicable desde el 1-1-93 al 31-12-93)

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE/MES</u>
Supervisor de establecimiento.....	77.370 h
Encargado de establecimiento.....	77.370 h
Dependiente responsable.....	68.751 h
Dependiente.....	68.751 h
Ayudante de tienda de 18 años.....	66.228 h
Ayudante de tienda de 17 años.....	50.773 h
Ayudante de tienda de 16 años.....	43.024 h

#### ANEXO NUMERO 2

##### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.994

(Aplicable desde el 1-1-94 al 31-12-94)

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE/MES</u>
Supervisor de establecimiento.....	79.304 h
Encargado de establecimiento.....	79.304 h
Dependiente responsable.....	70.470 h
Dependiente.....	70.470 h
Ayudante de tienda de 18 años.....	67.884 h
Ayudante de tienda de 17 años.....	52.042 h
Ayudante de tienda de 16 años.....	44.100 h

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Copacial, SA.

#### ACTA

En la ciudad de Sevilla a nueve de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Siendo las veinte horas, se reúnen en el domicilio social de la Empresa sita en esta capital, en calle Hernán

Ruiz, 39; de una parte don Fernando Domínguez Quintanilla, mayor de edad, como Apoderado de la entidad «Copacial, S.A.» y de otra parte como Delegados de Personal el comité de empresa formado por don José Luis Pérez Cano, don Manuel Fernández Domínguez, don Rafael Eligio Raya y don Froilán Cereró Fornos.

Se reconocen recíprocamente los comparecientes suficiente capacidad en las representaciones que respectivamente ostentan, y manifiestan que interesados en la redacción de un Convenio Colectivo, dadas las características especiales de esta Empresa y su organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente y tras quedar constituidos en la pertinente Comisión Deliberadora de Convenio con sus oportunas reuniones, celebradas con anterioridad a ésta, han acordado de común acuerdo suscribir el Texto de Convenio que sigue a continuación para la Empresa «Copacial, S.A.», de la actividad de Comercio al por menor de pan, pastelería, confitería y similares y de leche y productos lácteos.

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "COPACIAL, S.A."

**Artículo 1.-** El presente Convenio colectivo, regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores de "COPACIAL, S.A." y a la propia Empresa, encuadrada en la actividad del comercio al por menor de pan, pastelería, confitería y similares y de leche y productos lácteos, en Sevilla capital y provincia.

El Convenio durará, desde el 1 de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.999, salvo en lo relativo a los salarios, que serán establecidos por periodos anuales, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, mediante la correspondiente negociación habida en éste Convenio para 1.993 y 1.994 y por medio de la Comisión Paritaria del artículo 13, para los años sucesivos hasta 1.999.

El Convenio se prorrogará por anualidades naturales sucesivas, si no es denunciado por alguna de las partes ante la otra, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 2.-** Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico y serán consideradas globalmente; por lo que cualquiera de ellas carecerá de valor, si no son aplicadas en su totalidad.

**Artículo 3.-** Los salarios base serán los que figuran para cada categoría en las tablas salariales de Anexo Número 1 para 1.993 y del Anexo Número 2 para 1.994.

**Artículo 4.-** El personal comprendido en el presente Convenio, excepto los encargados de establecimientos, percibirá como complemento salarial, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del seis por ciento del salario base, correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado.

Los encargados de establecimientos, percibirán como complemento salarial, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del seis por ciento del salario mínimo interprofesional.

**Artículo 5.-** Todos los encargados de establecimiento y dependientes responsables, tendrán derecho a recibir una retribución complementaria, en función de los criterios que establezca la empresa, por la mayor dedicación y los resultados obtenidos personal y profesionalmente, por cada uno de ellos.

**Artículo 6.-** Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad, serán abonadas por la Empresa, los días 15 de Marzo, 22 de Julio y 22 de Diciembre, respectivamente.

**Artículo 7.-** La Empresa facilitará ropa adecuada para el trabajo de acuerdo con los trabajadores, comprometiéndose éstos a utilizarla obligatoriamente durante la jornada laboral.

**Artículo 8.-** Las normas a seguir, cuando un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente de Trabajo, serán las que en cada caso, establezca la legislación vigente.

**Artículo 9.-** La jornada de trabajo efectivo en la Empresa, será para todo el personal, de mil ochocientos veintiseis horas anuales, traducción anual de la jornada semanal media, de cuarenta horas.

La Empresa organizará la jornada de trabajo, del modo más conveniente en cada centro y a tal efecto, determinará su distribución y tipos (continuada, partida, intensiva, a tiempo pleno, a tiempo parcial, etc.), los turnos y el régimen de descansos, estableciendo un sistema de correturno, para permitir que la Empresa pueda abrir todos los establecimientos, incluso domingos y festivos, excluyendo los siguientes días: día primero de Enero, Viernes Santo y día 25 de Diciembre.

Para la apertura de las tardes de domingos y festivos, será necesario una negociación previa, con el personal de cada establecimiento.

Anualmente, la Empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria básica, a fin de que ningún empleado contratado a tiempo completo, realice ni mas ni menos, que el número de horas de 1.826 convenidas. De dicho calendario, se dará cuenta al Comité de Empresa.

La distribución inicial de la jornada anual, podrá ser irregular y, respetándose los descansos legales diarios, semanales, festivos y anuales, se podrán realizar hasta once horas diarias ordinarias de trabajo afectivo. Una vez establecido el calendario básico, la empresa podrá cambiar o modificar, el día de descanso de los trabajadores, de mutuo acuerdo con éstos mismos.

Durante los días: Miércoles, Jueves y Sábado de la Semana Santa y para los días: desde el Martes al Domingo de Feria de Sevilla, la jornada laboral será, para todo el personal de la Empresa, desde la hora de apertura hasta las 14,30 horas.

Los Sábados por la tarde se cerrará, desde el primero de Junio al último de Septiembre, ambos inclusive.

**Artículo 10.-** Para el disfrute de las vacaciones anuales, de treinta días naturales, se establecerán turnos de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En el caso de dependientes responsables, descansarán uno en el mes de Julio o Agosto y el otro en el mes de Junio u Octubre, alternándose anualmente entre ellos.

El encargado de establecimiento descansará Julio o Agosto alternativamente.

**Artículo 11.-** Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a los sesenta años de edad percibirán de la Empresa la cantidad de 334.087 pesetas; con 61 años de edad 300.680 pesetas; con 62 años de edad 267.271 pesetas; con 63 años de edad 233.863 pesetas; con 64 años de edad 200.454 pesetas y con 65 años de edad 167.352 pesetas.

**Artículo 12.-** La Empresa concederá a los trabajadores que contrai-gan matrimonio, un premio en metálico de 26.728 pesetas, por una sola vez.

**Artículo 13.-** Se crea una Comisión Paritaria, integrada por el representante legal de la Empresa de una parte y el comité de empresa que suscribe el presente documento, para todas las cuestiones que deriven de la interpretación y aplicación del convenio.

Asimismo, ésta Comisión Paritaria, se reunirá dentro del mes de Enero de 1.995, a fin de establecer los salarios para dicho año.

Las discrepancias surgidas en la adopción de acuerdos de mediación, arbitraje o interpretación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en relación con los conflictos individuales o colectivos que se le han de someter con carácter previo al ejercicio de las acciones administrativas o judiciales, serán resueltas mediante el ejercicio, caso de que así convenga a cualquiera de las partes discrepantes, de las acciones administrativas o judiciales que el Ordenamiento Jurídico reconoce para cada caso.

**Cláusula final.-** Y para que conste y surta efectos, reconociéndose ambas partes como interlocutores, se firma el presente, en Sevilla a nueve de Diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

**ANEXO NUMERO 1**

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.993**  
(Aplicable desde el 1-1-93 al 31-12-93)

CATEGORIA	SALARIO BASE/MES
Supervisor de establecimiento.....	77.370 ₧
Encargado de establecimiento.....	77.370 ₧
Dependiente responsable.....	68.751 ₧
Dependiente.....	68.751 ₧
Ayudante de tienda de 18 años.....	66.228 ₧
Ayudante de tienda de 17 años.....	50.773 ₧
Ayudante de tienda de 16 años.....	43.024 ₧

**ANEXO NUMERO 2**

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.994**  
(Aplicable desde el 1-1-94 al 31-12-94)

CATEGORIA	SALARIO BASE/MES
Supervisor de establecimiento.....	79.304 ₧
Encargado de establecimiento.....	79.304 ₧
Dependiente responsable.....	70.470 ₧
Dependiente.....	70.470 ₧
Ayudante de tienda de 18 años.....	67.884 ₧

Ayudante de tienda de 17 años..... 52.042 ₧.  
Ayudante de tienda de 16 años..... 44.100 ₧.

ANEXO Convenio Colectivo de Empresa Esteban y Cía., S.L. (4101202).

## ACTA

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ESTEBAN Y CIA. S.L.»

Siendo las 10 horas del día 26 de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen don Luis Borrero Fernández como representación de Esteban y Cía., S.L. de un parte y de otra en nombre y representación de los trabajadores don Francisco Méndez Berro componentes todos los representantes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Esteban y Cía., S.L.» y sus trabajadores, en el domicilio social de la empresa calle Angostillo, 8.

Abierto el acto, ambas representaciones, social y económica, se constituyen para negociar y deliberar el presente Convenio Colectivo, reconociéndose, asimismo plena capacidad negociadora.

Seguidamente y tras amplias deliberaciones, se llega al acuerdo de Convenio en Texto, Artículos y Tabla Salarial Anexa que se unen a la presente Acta, firmándose el mencionado Texto, Artículos y su Tabla Salarial por todos los presentes en prueba de conformidad.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las catorce horas del día al principio señalado, firmando todos los asistentes la presente Acta.

#### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

ESTEBAN Y CIA S.L.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa "Esteban y Cía SL", agencia Distribuidora de gas butano, en la Ciudad de Sevilla y en todo el territorio de su Provincia.

##### Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa "ESTEBAN Y CIA S.L." y sus trabajadores.

##### Artículo 3.- AMBITO PERSONAL.-

Se regiran por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa "ESTEBAN Y CIA S.L."

##### Artículo 4.- AMBITO DE DURACION.-

El presente Convenio que entrara en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia tendrá una duración de un año, y se prorrogará de año en año, si no es denunciado con una antelación mínima de tres meses al vencimiento, del plazo pactado o de cualquiera de sus prorrogas. No obstante, Publicado el Convenio una vez registrado por la Autoridad Laboral, los salarios y restantes condiciones económicas que resulten registradas surtirán efecto desde el día primero de Enero de mil novecientos noventa y cuatro.

##### Artículo 5.- COMISION PARITARIA.-

Para atender, las cuestiones colectivas que puedan derivarse de la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo y en el ánimo de solventar, por vía de dialogo, las discrepancias que pudieran surgir, ambas partes acuerdan crear una comisión compuesta por la representación de las mismas y sus respectivos adscritos.

Aunque las decisiones de esta comisión no podrán en ningún caso, impedir el acceso a la vía judicial, ambas partes se comprometen a notificarse y discutir previamente cuantas cuestiones conflictivas puedan surgir. En todo lo no recogido en el presente Texto Articulado ambas partes se remiten a la legislación vigente, haciendo especial incapie en el estatuto de los trabajadores y en el reglamento laboral del ramo.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### Artículo 6.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.-

La clasificación del personal que presta sus servicios en la empresa "ESTEBAN Y CIA S.L." se regulará por lo establecido en la

vigente Ordenanza Laboral de 29 de Julio de 1.974 (Boletín Oficial del Estado de 9 de Agosto).

#### CAPITULO TERCERO

##### Artículo 7.- RETRIBUCIONES.-

El personal afectado por el presente Convenio será retribuido según Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña y que forma parte integrante del Convenio.

##### Artículo 8.- PAGO.-

El pago de los sueldos y salarios se efectuara en moneda legal y en el centro de trabajo, por meses vencidos. El personal que tenga signado jornal diario percibirá también sus haberes por meses vencidos, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los jornales y sueldos devengados.

##### Artículo 9.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Paga de Participación en Beneficios, se abonaran a razón de treinta días de salario de Convenio cada una de ellas más antigüedad.

La Paga de Participación de Beneficios se devengará con referencia al día 31 de Diciembre de cada año y se abonará dentro de los noventa días siguientes a la fecha de su devengo.

##### Artículo 10.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.-

La empresa abonará en relación al premio o plus de antigüedad, el cuatro por ciento por cuatrienios sobre salarios de la tabla salarial.

##### Artículo 11.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo administrativo, a partir de primero de Junio y hasta el treinta de Septiembre tendrá jornada intensiva.

##### Artículo 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

La realización de hora extraordinarias se retribuirán para el personal, indistintamente, con un aumento de 75% retribuyéndose con el 150% las realizadas en domingo y festivos. Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la empresa sujeta al presente convenio, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, el número de horas invertidas no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias.

##### Artículo 13.-

La empresa podrá convenir con sus trabajadores que previo pago de los recargos legales, que se satisfaran independientemente, se compese con horas de descanso las horas extraordinarias trabajadas, si el servicio lo permite, procurando que estas compensaciones sean por jornadas completas.

Las fracciones que no lleguen a cubrir jornada completa podrán quedar pendientes con el fin de facilitar su acumulación a las que sucesivas ocasiones puedan realizarse.

Siempre que haya acuerdo entre el trabajador y la empresa las compensaciones de estas horas podrá servir para ampliar las vacaciones anuales correspondientes.

Cuando a juicio de la empresa se precisa efectuar ciertos trabajos de manera ininterrumpida, y que no sean habituales o de carácter continuo, se podrá organizar turnos correspondientes a este objeto, sin que en ningún caso se computen como horas extraordinarias las que rebasen las horas de jornada normal.

#### CAPITULO CUARTO

##### Artículo 14.- VACACIONES.-

Los trabajadores de plantilla disfrutaran de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

No obstante, el primer año natural de colocación solo daran derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

##### Artículo 15.-

El trabajador, en caso de matrimonio, tendrá derecho a un permiso de quince días, sin merma de su retribución.

##### Artículo 16.-

Los trabajadores podrán solicitar sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no deberán exceder normalmente de diez días naturales entre ambas, cuya concesión será potestativa de la empresa.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anual retribuida.

#### CAPITULO QUINTO

Artículo 17.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Principio General.

La legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo es de obligado cumplimiento a la empresa acogida al presente Convenio.

Artículo 18- ROPAS DE TRABAJO.

Para los trabajadores repartidores, dos monos en verano y dos monos en invierno mas dos camisas.

Artículo 19- EQUIPO PERSONAL DE SEGURIDAD.

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

Artículo 20-OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD E HIGIENE.-

Todo trabajador debe avisar con la maxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos, e imperfecciones de las maquinas, herramientas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiere dado lugar de no hacerlo y producirse victimas o daños.

CAPITULO SEXTO

Artículo 21- ABSORBIBILIDAD.-

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad global y anualmente consideradas, con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas unilateralmente con la empresa ( mediante mejoras de sueldo o salarios retribucion en especies, pluses fijos o variables, premio o mediante concepto equivalente, a excepcion de la prima de produccion ). Teniendo en cuenta la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variacion economica en todo o en alguno de los conceptos retributivos anteriores, unicamente tendran eficacia practica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

CAPITULO SEPTIMO

Artículo 22-

La empresa suministrara gratuitamente a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, una botella de 12'5 Kgs. al mes, debiendo aportar el trabajador la botella vacia.

Artículo 23-ENFERMEDAD.

Trascurriendo treinta dias a contar desde el comienzo de la incapacidad Laboral Transitoria, percibira el trabajador que se encuentre en dicha situacion su salario base, mas complementos salariales correspondientes hasta un tope de tres meses.

Artículo 24- COMISION PARITARIA.

Se crea, con las funciones y competencias que la vigente legislacion le atribuyen, una Comision Paritaria, que estara compuesta como sigue:

Por la representacion de la empresa

D<sup>o</sup> LUIS BARRERO FERNANDEZ

Por la representacion de los trabajadores

D<sup>o</sup> FRANCISCO MENDEZ BERRO

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estara a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

A N E X O I

T A B L A S A L A R I A L

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	PAGA 12 MENSUALIDA	PAGA 3 EXTRAS	TOTAL ANUAL
JEFE ADMNTIVO	92.680	1.112.160	278.040	1.390.200
OFIC 1 ADM	82.072	984.864	246.216	1.231.080
OFIC 2 ADM	79.488	953.856	238.464	1.192.320
TELEFONISTA	77.653	931.836	232.959	1.164.795
MECAN.VISIT.	78.502	942.024	235.506	1.177.530
CONDUCTOR	81.464	977.568	244.392	1.221.960
ALMACENERO	81.136	973.632	243.408	1.217.040
CASERO	76.783	921.396	230.349	1.151.745

AYTE REPARTO	76.783	921.396	230.349	1.151.745
GUARDA	76.783	921.396	230.349	1.151.745
CARRETIILLERO	76.783	921.396	230.349	1.151.745

ANEXO Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Balneario de Lanjarón, SA. (1801012).

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BALNEARIO DE LANJARON S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE BALNEARIO EN LANJARON (GRANADA)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito personal, funcional y territorial.

Se regiran por las normas de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Balneario de Lanjarón, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de sus contratos con excepcion de los que desempeñen funciones de carácter directivo.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duracion desde el día uno de enero de mil novecientos noventa y cinco, cualquiera que sea la fecha de su publicacion en el Boletín Oficial de esta Provincia, hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y siete.

Durante su vigencia, este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en cualquier otro Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito diferente.

Artículo 3. Pórroga y denuncia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia por cualquiera de las partes, que habrá de hacerse comunicándolo por escrito a la otra y con una antelacion minima de dos meses respecto a la indicada fecha de terminacion de su vigencia.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicacion practica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Las revisiones del salario minimo interprofesional no modificaran, por sí mismas, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores, como ingreso anual irreductible, la cuantía del salario minimo vigente en cada momento en cómputo anual.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organizacion practica del trabajo se efectuará con arreglo a la legislacion vigente.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposicion del personal todo el material y prendas de trabajo necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Artículo 6. Clasificación y definicion del personal.

La clasificacion del personal de la Empresa Balneario de Lanjarón S.A., se atenderá según las funciones a uno de los siguientes grupos:

- Grupo I. Técnicos.
- Grupo II. Administrativos.
- Grupo III. Personal de oficio y subalternos.

#### 6.1. Grupo I. Técnicos.

Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo técnico o de dirección especializada.

##### 6.1.1. Titulados Superiores.

Son los trabajadores que están en posesión de título expedido por la Universidad, Escuela Superior o equivalente y en función de los cuales son contratados por la Empresa.

##### 6.1.2. Titulados Medios.

Son quienes están en posesión de título académico de grado medio expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia y en función de los cuales son contratados por la Empresa.

##### 6.1.3. No titulados.

Son técnicos que, sin título oficial por no requerirlo el trabajo que realizan y de no ser legalmente necesarios desarrollan funciones técnicas y de responsabilidad debido a su experiencia dentro de la Empresa.

Corresponden a este apartado las Encargadas.

#### 6.2. Grupo II. Administrativos.

Son los trabajadores que realizan funciones de mecánica administrativa y análoga.

Corresponden a este apartado:

- a) Encargada Administrativo-Servicio Médico.
- b) Auxiliar 1.º Administrativo-Servicio Médico.
- c) Balneario 2.º Balneoterapia-Médico-Administrativo.

#### 6.3. Grupo III. Personal de Oficio y Subalterno.

Son los contratados por la Empresa con la debida experiencia para realizar las funciones propias de las actividades de Balneario: «Aguadora, Baños-Baños, b. Burbujas, b. subacuático-, duchas, inhalaciones, fangoterapia, lavadero y limpieza».

Así como los servicios auxiliares de los mismos y el mantenimiento de las instalaciones donde se imparten los mismos.

##### 6.3.1. Oficial 1.º de Balneario.

Corresponden a este apartado:

Oficial 1.º Mantenimiento.

Oficial 1.º Quiromasajista.

##### 6.3.2. Oficial 2.º de Balneario.

Corresponden a este apartado:

Todo el trabajador que realiza sus prestaciones de servicio dentro de la definición incluida en el apartado 6.3.

#### Artículo 7. Funciones.

##### 7.1. Técnicos no titulados.

Encargados:

Son los trabajadores contratados por la Empresa, con el conocimiento técnico y práctico suficiente para realizar las órdenes que vienen de la Empresa. Dirigen y vigilan los trabajos de la sección de la cual son responsables, siendo responsables de la forma de ejecución de los mismos, y de la disciplina del personal a su cargo.

##### 7.1.a. Encargado/a de Balneoterapia.

De él dependen todos los trabajadores del departamento de balneoterapia:

Oficial 1.º de Mantenimiento.

Oficial 1.º Quiromasajista.

Oficial 2.º de Balneario.

Auxiliar 2.º de Balneoterapia-Médico-Administrativo.

7.1.b. Encargado/a de inhalaciones y servicio de agua.

De él dependen los trabajadores del servicio de cura Hidropínica -Agua- y los del departamento de inhalaciones.

Oficial de 2.º de Balneario:

7.1.c. Encargado/a de Administración-servicio médico.

De él dependen los trabajadores del servicio administración-médico:

Auxiliar 1.º Administrativo-Servicio Médico.

Auxiliar 2.º Balneoterapia-Médico-Administrativo.

##### 7.2. Auxiliar 1.º Administrativo-Servicio Médico.

Es el personal que bajo las órdenes del encargado del departamento con los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos administrativos relativos a la facturación, atención a pacientes, distribución al servicio médico, cumplimentación de documentos y/o contabilidad e información al cliente.

##### 7.3. Auxiliar 2.º Balneoterapia-Médico-Administrativo.

Es el personal que bajo las órdenes del encargado del departamento donde se encuentre prestando sus servicios, es contratado por la Empresa, con el conocimiento necesario, para coordinar los servicios a impartir en el departamento de balneoterapia en balneario, favorecer la fluidez de los mismos, realizar trabajos auxiliares de administración y/o contabilidad, cumplimentación de documentos, atención e información al cliente.

##### 7.4. Oficial 1.º

Oficial 1.º Mantenimiento:

Es el trabajador en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones; se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de las maquinarias e instalaciones existentes en los distintos departamentos de balneario, asegurando el perfecto funcionamiento y procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Cuando su cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros trabajos de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

##### Oficial 1.º Quiromasajista:

Es el contratado por la Empresa con el conocimiento y titulación necesaria para asegurar el perfecto rendimiento y calidad en prestación de los servicios para los cuales ha sido contratado. Cuando se lo permita su cometido podrá ser empleado en otros trabajos, que aseguren el máximo rendimiento de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

### CAPITULO III

#### DEL PERSONAL, INGRESOS Y CONTRATACION

##### Artículo 8. Ingresos y contratación.

Compete a la Dirección de la Empresa la facultad de admisión y contratación de trabajadores, que deberá hacerse por escrito y se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y las señaladas en este Convenio. En caso de contratos en prácticas y de aprendizaje las retribuciones serán las establecidas en este Convenio para los de su categoría profesional. En particular, la

Empresa entregará a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, a excepción de los que sean de alta dirección, en el plazo de los diez días siguientes desde su formalización, que la firmará seguidamente a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, a fin que la Empresa pueda dar inmediato cumplimiento a su envío a la pertinente Oficina de Empleo.

Los trabajadores que durante dos períodos consecutivos sean contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la temporada propia de balneario, que comprende desde primeros de junio hasta mediados de octubre de cada año, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, viniendo la Empresa obligada a llamarles por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad.

Este llamamiento se le hará al trabajador con quince días de antelación como mínimo, antes del inicio de cada temporada por carta certificada, con acuse de recibo, o mediante escrito en el que el trabajador suscriba su recibo, en el que se le notificará expresamente la fecha de su incorporación, previo haber sido dado de alta en la Seguridad Social. A tal fin el trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de siete días naturales desde el acuse del recibo por el mismo procedimiento, a fin de su incorporación, salvo caso de fuerza mayor justificada, que deberá comunicarlo igualmente. El incumplimiento en todo caso por el trabajador de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo, sin derecho a reclamar nada por ningún concepto, quedando extinguida su relación laboral con la empresa.

#### Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, del que a continuación se señala:

Técnico Titulado Superior: Seis meses.

Técnico Titulado de Grado Medio, No Titulado y

Administrativos: Tres meses.

Profesionales de Oficio y Subalternos: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajo está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tengan derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 10. Trabajos fijos y periódicos.

Son aquellos contratos a tiempo parcial llevados a cabo para realizar trabajos fijos y periódicos dentro de la temporada de Balneario, que se comprende, como se ha dicho, desde primeros del mes de junio hasta mediados del mes de octubre de cada año, que tendrán el carácter de indefinidos si el trabajador ha sido contratado para realizar estos trabajos durante dos períodos consecutivos, debiendo ser tenido en cuenta cuanto se ha indicado en el artículo 8 anterior.

Si la Empresa fuera de esta temporada, considerada temporada de Balneario, realizara las mismas actividades como consecuencia de contrataciones a terceros, viene entonces obligada a atender estas actividades con los trabajadores antes indicados, que tengan este carácter de fijos discontinuos, que serán llamados por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y con una antelación no inferior a quince días, quienes serán contratados bajo el contrato temporal o eventual, que legalmente proceda.

Este llamamiento se llevará a cabo, asimismo, mediante carta certificada con acuse de recibo o mediante escrito en el que conste su recibo por el trabajador, en el que se le notificará expresamente la fecha en que debe comparecer a la Empresa para suscribir el correspondiente contrato, a fin de que pueda ser dado de alta en la Seguridad Social y pueda incorporarse para empezar a trabajar. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de siete días naturales desde que reciba dicha carta certificada o haya firmado el recibo del indicado escrito, pues de lo contrario implicará su renuncia a su puesto de trabajo, sin derecho a reclamar nada por ningún concepto, quedando entonces en libertad la Empresa para poder contratar a cualquier otro trabajador para trabajar en ese puesto de trabajo.

La no realización de estas otras actividades, distintas de las propias del Balneario, señaladas en el párrafo primero, no dan derecho alguno a los trabajadores por ello, que no podrán reclamar nada a la Empresa por ningún concepto.

## CAPITULO IV

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 11. Salario base.

El salario base para cada trabajador durante todo el año 1995 es el que resulte de incrementar al salario que viniera percibiendo cada trabajador al 31 de diciembre de 1994 el tres y medio por ciento (3,5 por 100), en jornada normal.

Para todo el año 1996 con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, dicho salario base será el que resulte de incrementar al salario que viniera percibiendo cada trabajador al 31 de diciembre de 1995 el tanto por ciento en que se haya aumentado el índice de precios al consumo o norma que lo sustituya, facilitado por el I.N.E. u organismo que le sustituya, en el período comprendido de diciembre de 1994 a 1995.

Asimismo el salario base para el año 1997 con efectos desde el 1 de enero al 31 de diciembre, será el que resulte de incrementar al salario que venía percibiendo cada trabajador al 31 de diciembre de 1996, el tanto por ciento en que se haya incrementado el índice de precios al consumo o norma que le sustituya, facilitado por el I.N.E. u organismo que le sustituya, en el período comprendido de diciembre de 1995 a diciembre de 1996.

#### Artículo 12. Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de prestación efectiva de sus servicios, consistentes en trienios al dos por cien del salario base que perciban en cada momento.

#### Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en julio y Navidad, consistente, cada una de ellas, en treinta días del salario base más antigüedad para todos los trabajadores sin distinción de categoría profesional.

Dichas gratificaciones serán abonadas proporcionalmente en función del período de prestación de servicio de la anualidad que se trata: La de julio el día quince de dicho mes, y la de Navidad el quince de diciembre.

#### Artículo 14. Pago de las retribuciones.

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales, gratificaciones extraordinarias y demás asistenciales, se hará mediante elección de la Empresa por cheque nominativo o transferencia a la cuenta corriente de la Entidad Bancaria que le señale por escrito libremente el trabajador.

La Empresa se compromete a dar los órdenes oportunas al Banco correspondiente con la debida antelación,

para que cada trabajador pueda percibir dichas retribuciones en la fecha convenida para cada una de ellas.

## CAPITULO V

### JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

#### Artículo 15. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo se pacta en mil ochocientas horas anuales, repartidas en cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive.

Expresamente se acuerda que la Empresa podrá establecer la distribución irregular de la referida jornada a lo largo del año, bien en jornada continuada o partida, si bien deberá respetar siempre los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa fijará el horario de trabajo para cada período, tanto en jornada continuada como en jornada partida, que le deberá comunicar al trabajador afectado con una antelación, como mínimo, de cuarenta y ocho horas, a fin de que pueda cumplir con el mismo, al que no podrá oponerse.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Todos los trabajadores de la Empresa, disfrutarán de una vacación anual de treinta días naturales retribuidos.

## CAPITULO VI

### INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS, OTRAS MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES

#### Artículo 17. Enfermedad y accidentes.

La Empresa completará las prestaciones económicas que el trabajador perciba por la entidad gestora de la Seguridad Social por razón de accidente laboral hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario base más antigüedad, establecido en este Convenio, desde el primer día en que se haya producido éste, y en caso de enfermedad común a partir del veintidós días de su baja por ello.

#### Artículo 18. Permisos, licencias y excedencias.

Se estará a lo dispuesto sobre la respectiva materia en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

#### Artículo 19. Seguro Colectivo de Vida.

Todos los trabajadores de la Empresa se beneficiarán de un seguro colectivo de vida a cargo de la misma, que otorgue a ellos o a sus derechohabientes el percibo de una indemnización, en caso de muerte, de invalidez permanente absoluta o gran invalidez de un millón de pesetas, que será de quinientas mil pesetas en el caso de invalidez permanente total.

La Empresa gestionará el percibo de dicha indemnización por parte de los beneficiarios en el tiempo mínimo posible.

#### Artículo 20. Percepciones por matrimonio.

El personal que esté trabajando en la Empresa y contraiga matrimonio, teniendo una antigüedad de más de tres años, percibirá como gratificación una cantidad alzada de treinta mil pesetas, no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 apartado e) de la vigente Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

#### Artículo 21. Premio por natalidad.

La Empresa abonará a sus trabajadores con una antigüedad superior a tres años, un premio de natalidad,

consistente en treinta mil pesetas por cada natalicio, no cotizable tampoco a la Seguridad Social.

#### Artículo 22. Protección familiar.

La Empresa abonará a los trabajadores que vengan prestando servicios en la misma, cualquiera que sea su antigüedad, la cantidad anual de cincuenta mil pesetas, que se pagarán en proporción al tiempo que venga trabajando en cada año, en concepto de protección familiar, como extrasalarial, no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 apartado f) de la vigente Ley de Seguridad Social.

Esta ayuda será abonada en el mes de septiembre de cada año.

#### Artículo 23. Indemnización por fallecimiento.

Al fallecer un trabajador que esté prestando sus servicios en la Empresa, con una antigüedad, al menos, de tres años en la misma, la Empresa le abonará a su viudo/a o hijos que convivan a sus expensas, una indemnización equivalente al importe de tres mensualidades, no computables en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme al artículo 109.1 b) de la Ley General de la Seguridad Social.

## CAPITULO VII

### DE LA ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

#### Artículo 24. La Asamblea de los Trabajadores.

La Asamblea de los Trabajadores es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia en el centro de trabajo.

Participan en la Asamblea todos los trabajadores y controla a sus representantes. Queda prohibido la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en el caso de asesores, convocados por alguna de las partes.

Podrán convocar la Asamblea, la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores o el veinticinco por ciento de la plantilla.

Para la convocatoria de la Asamblea debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque, cuyos asuntos serán los únicos, que podrán tratarse.

El orden día día deberá ser comunicado con el tiempo suficiente, para que pueda ser estudiado y discutido por los representantes de los trabajadores o por la Empresa, según el convocante.

Para que la Asamblea sea representativa se necesitará la presencia en la misma del sesenta por ciento de los trabajadores de la plantilla.

#### Artículo 25. De los representantes de los trabajadores.

La Empresa reconoce al Delegado de Personal elegido de conformidad con la legislación vigente, como el representante general de los intereses de los trabajadores en su respectiva competencia, con los derechos y funciones, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales de aplicación.

#### Artículo 26. Comisión paritaria.

Se nombra una comisión paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este Convenio, integrada por el Delegado de Personal y la Dirección de la Empresa o persona que la sustituya, nombrada por ésta, que haya tenido intervención en las deliberaciones para este Convenio, así como los asesores que se estimen por ambas partes convenientes, que será uno por cada una de ellas.

**Artículo 27. Remuneración anual.**

La remuneración anual en función de la jornada normal de trabajo es la que se señala en el anexo de este Convenio.

**Artículo 28. Partes contratantes.**

A los oportunos efectos se hace constar que las partes, que han concretado este Convenio han sido la Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal de los trabajadores.

**Artículo 29. Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. En cuanto a horas extraordinarias, con las limitaciones legales, se estará al pacto suscrito con fecha 5 de junio de 1991.

**Artículo 30. Cuota sindical.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio atenderán económicamente la gestión del Sindicato de Comisiones Obreras representado en la Comisión deliberadora del mismo.

A tal efecto, la Empresa procederá mensualmente al descuento de esta cuota sindical sobre los salarios del trabajador, que así previamente se lo indique por escrito, en el que deberá señalar la cuantía de la misma, que la

Empresa deberá transferirla a la cuenta corriente que le indique por escrito el referido sindicato de Comisiones Obreras. Dicha transferencia se hará mensualmente y se continuará haciendo hasta que el trabajador no le comunique por escrito a la Empresa que no se le hagan más descuento por este concepto.

Lanjarón (Granada), enero de 1995

**Artículo 31. Anexo.**

La comisión Paritaria resolverá sobre las interpretaciones que pudieran surgir e intentarán la conciliación sobre las cuestiones que surjan en la aplicación del presente Convenio.

Las resoluciones se adoptarán por mayoría de los componentes, y de no existir mayoría, será sometida a arbitraje.

La designación de árbitro, deberá recaer sobre profesional titulado, que resolverá oídas las partes, en el plazo no superior a cinco días.

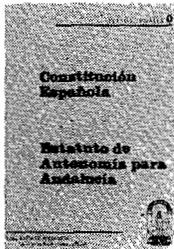
En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80 y Ley 11/94 de 19 de mayo.

En Representación de la Empresa:

En Representación del Personal:

# PUBLICACIONES

## Colección: TEXTOS LEGALES



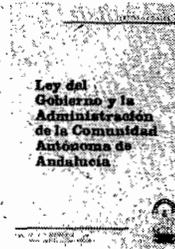
PVP: 450 ptas.



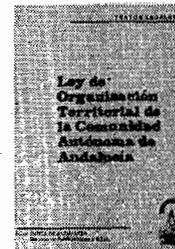
PVP: 200 ptas.



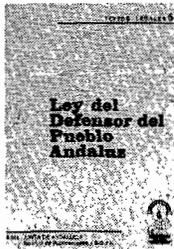
Ver núm. 20



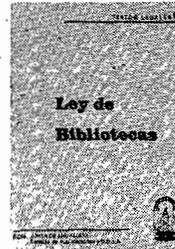
PVP: 200 ptas.



PVP: 200 ptas.



PVP: 200 ptas.



PVP: 200 ptas.



PVP: 200 ptas.



Agotado



PVP: 425 ptas.



Agotado



PVP: 300 ptas.



PVP: 200 ptas.



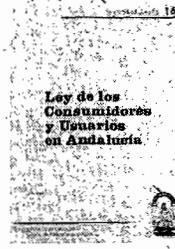
Agotado



PVP: 560 ptas.



Agotado



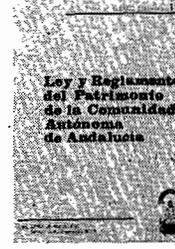
PVP: 200 ptas.



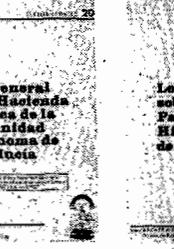
PVP: 300 ptas.



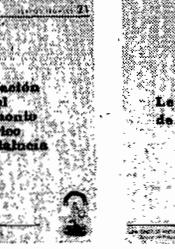
PVP: 550 ptas.



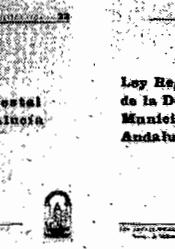
PVP: 400 ptas.



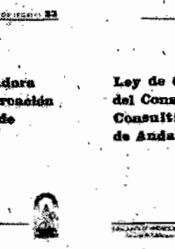
PVP: 300 ptas.



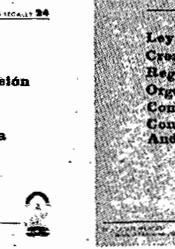
PVP: 300 ptas.



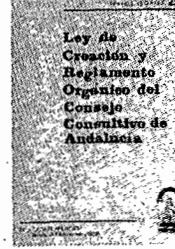
PVP: 490 ptas.



PVP: 450 ptas.



PVP: 300 ptas.



PVP: 500 ptas.

Formato: UNE A5L.

PVP: En los precios señalados se incluye el IVA.

Forma de pago: Talón nominativo-conformado o giro postal, en cualquier caso a nombre de BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA.

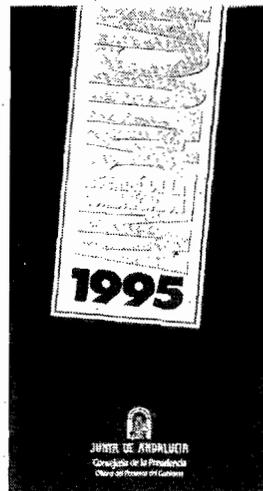
Pedidos: Servicio de Publicaciones y BOJA.  
Junta de Andalucía.

Apartado Oficial Sucursal núm. 11, Bellavista. SEVILLA 41014.

# PUBLICACIONES

## Título: AGENDA DE LA COMUNICACION DE ANDALUCIA. 1995

### CONTENIDO:



- Medios de Comunicación de Andalucía
- Agencias de Publicidad
- Junta de Andalucía. Consejo de Gobierno
- Junta de Andalucía. Parlamento
- Organismos del Gobierno de la Nación
- Puntos Específicos de Información Ciudadana
- Diputaciones, Ayuntamientos y Mancomunidades
- Organizaciones Políticas
- Organizaciones Sindicales
- Organizaciones Empresariales
- Organizaciones y Centros de Prensa  
e<sup>a</sup> Imagen y Sonido
- Universidades

**Realización:** Oficina del Portavoz del Gobierno

**Edita y distribuye:** Servicio de Publicaciones y BOJA

**P.V.P. ejemplar:** 555 ptas. (IVA incluido)

Venta en librerías

**Pedidos:** Servicio de Publicaciones y BOJA

Apartado Oficial Sucursal nº 11. Bellavista 41014 SEVILLA

**Forma de pago:** Giro postal o talón nominativo conformado a nombre de  
BOLETIN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA

FRANQUEO CONCERTADO núm. 41/63