

TABLA SALARIAL PARA 1989

Titulo académico necesario para desempeñar cargo	Cargo buque	Salario	Valor hora extraordinaria	Prolongación jornada por 12
Capitán de la Marina Mercante	Capitán	122.000	911	12.366
Piloto Primera C. de la Marina Mercante	Capitán	121.000	900	12.366
Patrón Mayor Cabotaje	Capitán	99.000	800	12.366
Piloto Primera C.	Primer Oficial (A)	86.602	742	9.916
Piloto Segunda C.	Primer Oficial (B)	82.000	730	9.916
Piloto Segunda C.	Segundo Oficial	80.000	720	9.916
Piloto Segunda C.	Tercer Oficial	74.200	583	9.916
Radio Segunda C.	Radio	74.200	583	9.916
Maquinista Naval Jefe	Jefe Máquinas	113.000	826	12.366
Oficial Maquinista Primera C.	Jefe Máquinas	112.000	810	12.366
Mecánico Naval Mayor	Jefe Máquinas	99.100	742	12.366
Oficial Máquinas Primera C.	Primer Oficial Máquinas	86.602	742	9.916
Oficial Máquinas Segunda C.	Primer Oficial Máquinas	82.000	730	9.916
Mecánico Naval Mayor	Primer Oficial Máquinas	82.000	730	9.916
Oficial Máquinas Segunda C.	Segundo Oficial Máquinas	80.000	720	9.916
Mecánico Naval Primera C.	Primer Mecánico	77.380	550	9.916
Mecánico Naval Segunda C.	Segundo Mecánico	68.900	530	9.916
Contraaestre	-	62.540	530	9.916
Caldereta	-	62.540	530	9.916
Electricista	-	62.540	530	9.916
Cocinero	-	62.540	530	9.916
Marinero	-	58.300	520	9.916
Engrasador	-	58.300	520	9.916
Camarero	-	58.300	520	9.916
Mozo	-	55.000	500	9.916
Marmitón	-	55.000	500	9.916
Alumno	Agregado	25.000	-	-

## Antigüedad:

Capitán y Jefes	5.500
Oficiales	4.500
Maestranza y Subalternos	3.500

### 5871 RESOLUCION de 27 de febrero de 1989, de la Dirección General de trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Limpiezas y Contratas de Algeciras, Sociedad Anónima» (LYCASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Limpiezas y Contratas de Algeciras, Sociedad Anónima» (LYCASA), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### Convenio Colectivo Laboral 1988 de LYCASA

##### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa LYCASA y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza y publicidad de las cabinas telefónicas.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Laboral son de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios retribuidos, en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de LYCASA, bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

2. Las disposiciones, decretos y normas laborales de rango superior, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—1. Este Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en

el «Boletín Oficial del Estado» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1988.

2. Con independencia de lo anterior, sus efectos, únicamente económicos, tendrán vigencia a partir del día 1 de enero de 1988.

3. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente con quince días de antelación a la fecha del 31 de diciembre de 1988, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar a la otra las correspondientes propuestas de negociación.

4. En el supuesto caso de que, a la finalización de la vigencia del presente Convenio, las partes signatarias no hubieran aprobado un nuevo Convenio, éste se entenderá en vigor hasta la aprobación definitiva del que deba sustituirle.

Art. 4.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo Laboral será de aplicación en los Centros de las provincias de Sevilla, Badajoz, Granada, Jaén, Córdoba, Cáceres y Almería.

Art. 5.º *Comisión Paritaria*.—Se constituirá una Comisión Paritaria para el desarrollo e interpretación del presente Convenio; que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia, y, en caso de desacuerdo, la cuestión allí planteada será sometida a la jurisdicción laboral competente.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros en representación de la Empresa y cuatro miembros en representación de los trabajadores, en proporción de dos por CCOO y dos de UGT, que, salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la Comisión deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comisión serán las inherentes para cumplir su cometido de desarrollo e interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido caso de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cuatro votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará la oportuna acta y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

Por parte de dicha Comisión se establecerá el correspondiente reglamento de funcionamiento de la misma.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores económicos y sociales de la Comisión deliberante.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo Laboral forman un todo orgánico e indivisible.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que quedan pactadas.

## CAPITULO II

Art. 8.º *Organización y racionalización.*—1. La organización del trabajo será competencia de la Empresa, a quien corresponde la iniciativa conforme a la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas del personal.
- Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.

3. Será preceptivo, y previo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para cualquier modificación de jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, así como sistema de trabajo y rendimiento de este.

En el caso de no existir acuerdo, dichas modificaciones deberán ser aprobadas por la autoridad laboral.

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

### Grupo A. Mandos.

- Encargado provincial.

### Grupo B. Personal Administrativo.

- Auxiliar Administrativo.
- Oficial Administrativo segunda.
- Oficial Administrativo primera.
- Oficial de Informática.
- Jefe de Administración.

### Grupo C. Operarios.

#### Subgrupo de Conteo.

- Aprendiz.
- Auxiliar de Conteo.
- Oficial de Conteo.

#### Subgrupo de Recaudación y Limpieza.

- Limpiador.
- Conductor-Limpiador.
- Conductor-Recaudador.

#### Subgrupo de Mantenimiento.

- Oficial Mecánico.
- Oficial Cerrajero.
- Oficial Electricista.

### Grupo D. Mandos intermedios.

- Inspector.

## Art. 10. Definición de funciones:

1.º a) Encargado.—Es el empleado procedente o no de la plantilla de la Empresa que con la responsabilidad consiguiente ante la misma, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Inspectores y resto de los operarios, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

El puesto de Encargado será de libre designación por parte de la Empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promoción interna, en el caso de cesar en su puesto, permanecería en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente. Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese revocado su nombramiento de Encargado por la Empresa, no podrá ser incorporado a la plantilla ya existente.

b) Informático.—Desarrolla su actividad manejando de forma preferente equipos informáticos para las tareas de introducción de datos, modificación de directorios, creación de ficheros, en aquellos programas

que la Empresa viene utilizando corrientemente o pueda utilizar en el futuro.

c) Inspector.—Se encarga de organizar y supervisar el desarrollo del trabajo, tanto dentro de las dependencias de la Empresa como en las rutas. Informa a los trabajadores de las posibles deficiencias encontradas en el trabajo y prepara los correspondientes informes de los resultados de su actividad que entrega a su inmediato superior.

d) Recuento.—Se desarrolla en las dependencias donde se custodian las huchas (salas de recuento). Se revisan las huchas, se precintan las huchas vacías, se clasifican los grupos de huchas por ruta de recaudación, se desprecintan las huchas una vez recaudadas, y cualquier otro tratamiento de las huchas. Se efectúa el recuento de las monedas que están contenidas en dichas huchas, clasificando las monedas por su valor, se encartuchan las monedas clasificadas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requiera para todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la Empresa «Cabitel».

e) Publicidad.—Es la parte del trabajo que consiste en el montaje y desmontaje de la publicidad en las cabinas, semicabinas, módulos de teléfonos, locutorios y cualquier otro tipo de soporte de teléfono público. Normalmente ha de colocarse entre los cristales interiores y exteriores y en las mesas. Consiste también en la reposición de cristales y junquillos publicitarios. Para los desplazamientos se utiliza un vehículo facilitado por la Empresa.

f) Limpieza.—El personal que realiza la función de limpieza de cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales, tales como bayetas, estropajos, espátulas, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente. Dispone de una ruta que le viene marcada por la Empresa y para su desplazamiento podrá conducir un vehículo facilitado por la misma.

g) Cerrajero.—Es el encargado de efectuar las reparaciones en los muebles de las cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, así como de las reparaciones de las cerraduras de los T.P. y de las tarjetas de dispositivos de seguridad instalados en el interior del arca del teléfono.

Conduce un vehículo que le facilita la Empresa. También sustituye los cristales de estructura cuando éstos están rotos.

h) Recaudación.—El personal que realiza esta función debe conducir un vehículo facilitado por la Empresa. Consiste en la recogida de huchas vacías, previamente preparadas en la sala de recuento, en un número determinado por la ruta que vaya a seguir, además de un número también determinado de reserva. Recorrerá las cabinas de la ruta sustituyendo las huchas, incluidas en el aparato telefónico, que se le indican en el parte de trabajo, por otras vacías, así como realizando las pruebas de funcionamiento y detección de averías, que después relaciona en su parte de trabajo. De igual manera realiza pruebas de cómputo. Asimismo realizará los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada.

i) Electricista.—Se encarga de la revisión, conexión y reparación del alumbrado de los soportes de los teléfonos públicos.

j) Mecánico.—Se encarga de la revisión, mantenimiento y reparación de los vehículos de la planta.

k) Administrativo.—Realiza las tareas propias de administración, además de rellenar partes, escribir a máquina, confeccionar o computar modelos. Utiliza para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

2.º Todas las funciones aquí detalladas lo son a título enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables. Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 11. *Plantilla y escalafón.*—La Empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo y contratado una vez al año.

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y secciones. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo, su aprobación será instada a la autoridad laboral.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que forman parte de la Empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesivas.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- Categoría profesional.
- Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- Fecha del próximo aumento de complementos por antigüedad.
- Número de orden.

Dicho escalafón deberá publicarse en los tabloneros de anuncios de que dispone la Empresa, antes del día 15 de febrero.

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de veinte días a partir de la fecha de la publicación. Cuando se dé resolución expresa, está deberá producirse dentro de un período igual. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

### CAPITULO III

Art. 12. *Contratación*.-1. Cuando, por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y sus características.

2. Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro.

3. En aquellos casos de plazas de nueva creación se publicarán en el tablón de anuncios y en todos sus servicios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.

4. En todo caso, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal, fijos de periodos discontinuos, en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo trabajado. En los supuestos en que algún trabajador de esta lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algún incumplimiento de sus funciones que conllevara la aplicación de sanciones disciplinarias, declaradas firmes, por falta grave o muy grave, la Empresa podrá excluir al trabajador de dicha lista de espera informando por escrito a la Comisión Paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

Por la Comisión Paritaria se confeccionarán dichas listas de espera por provincias, a la fecha de firma del presente Convenio. Una vez agotada dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto quedará sin efecto para cualquier nueva contratación.

Art. 13. *Periodo de prácticas*.-Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla deberá reunirse, como máximo, tres años de contratación temporal.

Art. 14. *Cambio de puesto de trabajo*:

#### a) Ascensos:

1. Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1 y 2, se cubrirá por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando éste reúna las condiciones idóneas para el puesto.

2. La aceptación, por parte del trabajador, de un ascenso en razón de lo establecido en el apartado anterior, es voluntaria. Su no aceptación determinará la pérdida del turno, pasando a ocupar el último puesto en el escalafón.

3. Las vacantes y los ascensos en los demás grupos y subgrupos, excepción hecha de la categoría de Encargado provincial, se cubrirán por concurso-oposición, en el que a igualdad de aptitud será la antigüedad factor determinante.

4. Todo ingreso en la Empresa, así como ascenso de categoría dentro de la misma, conllevará el establecimiento de un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Aquel trabajador promocionado dentro de la propia Empresa, que no superara el período de prueba aquí establecido, dentro de su nuevo puesto de trabajo, se reincorporará al puesto que tenía antes de ser promocionado, en las mismas condiciones que tenía antes de su promoción.

#### b) Trabajos no habituales.

Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa estará obligada a establecer un período de adaptación. Se establece de tres a cinco días dicho período para la adaptación de Conductor-Limpiador a Conductor-Recaudador.

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría*.-La Empresa por necesidades del servicio, y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior para la realización de funciones y tareas de esta nueva categoría.

Mientras dure dicha situación, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador afectado la retribución de su nuevo puesto o categoría.

Si, por necesidades del servicio, y con carácter transitorio, fuese necesario trasladar personal fijo de una sección a otra, o realizar algún trabajo correspondiente a una categoría inferior, se designarán por solicitudes voluntarias del trabajo y, de no existir éstas, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría, y se le respetará el salario de su categoría precedente.

Art. 16. *Permutas*.-La Empresa, previa solicitud por escrito, debidamente razonada, podrá aceptar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores del mismo grupo laboral, siempre y cuando no existan perjuicios para terceros. Toda permuta autorizada lo será a título

provisional durante un período de quince días, durante el cual la Empresa podrá revocar la autorización concedida. Las posibles permutas se notificarán a los representantes de los trabajadores, quienes podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

### CAPITULO IV

Art. 17. *Jornada laboral*.-Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días, de lunes a sábado, siendo los dos restantes de descanso obligatorio, dentro de la misma semana.

Esta jornada entrará en vigor una vez que cada provincia elabore el sistema de llevarla a cabo.

Su puesta en marcha quedará supeditada a la aprobación de la misma por parte del cliente.

Art. 18. *Descanso diario*.-El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de veinte minutos para la toma de un bocadillo, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Art. 19. *Vacaciones*.-El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de treinta días naturales retribuidos, a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdos expresos entre empresa y trabajadores.

En aquellos casos de trabajadores que no hayan prestado su servicio durante una anualidad completa, se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

Se establecerán turnos rotativos para el disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones no podrán comenzarse en días no laborables ni en vísperas, salvo petición del interesado.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones, el trabajador estuviese en la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la Empresa se lo determine, una vez haya sido dado de alta médica. Asimismo, el trabajador que durante su período de vacaciones sufra un accidente o sea objeto de hospitalización sus vacaciones quedarán interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa lo determine, una vez haya sido dado de alta médica. En ambos casos, siempre dentro del año natural.

La Empresa respetará los calendarios de vacaciones que están en vigor.

La remuneración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

Art. 20. *Horario*.-El horario será desde las siete horas a las trece cuarenta para el caso de la jornada de seis días semanales, y desde las siete horas a las quince, en el supuesto de que la jornada fuese de cinco días por semana. Queda por determinar el horario de las diferentes salas de recuento.

Art. 21. *Prolongación de jornada*.-Cuando por circunstancias ajenas al servicio se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio. La opción entre una u otra alternativa queda a disposición del trabajador.

Las causas que pueden dar lugar a dicha prolongación pueden ser de diversa índole, tales como: Averías del vehículo, razones climatológicas, cortes de carretera, etc. En cualquier caso, las partes acuerdan que, dichas horas, tendrán la consideración de «horas extraordinarias estructurales».

Art. 22. *Rutas especiales*.-Se establecerá una dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar, por su especificidad y excepcionalidad la jornada normal establecida. Asimismo se compensará el tiempo de exceso a razón del 175 por 100 de su valor con tiempo libre. La realización de estas rutas se establecerá de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. La implantación de nuevas rutas especiales será objeto de estudio por parte de la Comisión Paritaria.

Art. 23. *Libranzas*.-1. Los excesos de jornada se compensarán con tiempo libre, acumulándose los tiempos hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

2. El disfrute de los días acumulados por aquel festivo trabajado será designado de común acuerdo entre Empresa y trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute del 50 por 100 de ellos, y la Empresa se compromete a marcar el 50 por 100 restante dentro de los quince días siguientes a la fecha elegida por el trabajador, siempre que el número de trabajadores en libranza, para dicha fecha, no supere el 5 por 100 de la plantilla.

Si fuera uno solo, el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección lunes y sábados; y, siempre, respetándose el 5 por 100 de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.

3. Las libranzas correspondientes a la realización de rutas especiales se harán en la forma habitual en que se vienen llevando a cabo en las provincias en las que existen.

Art. 24. *Rutas de doble recaudación.*—Se establecerán sólo para aquellas cabinas afectadas por la doble recaudación.

Cuando el tiempo necesario para estas tareas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si el tiempo necesario superase la media jornada, su realización se efectuará con personal contratado al efecto.

En el caso del personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias tanto si se abona en metálico como si se compensa con tiempo libre, a razón del 175 por 100.

El segundo o doble servicio de recaudación se prestará por las tardes en aquellas cabinas en que se haga precisa dicha prestación.

Art. 25. *Trabajo en días festivos.*—1. Cuando por razones del servicio sea necesario realizar rutas de recaudación en días festivos, la Empresa expondrá con suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día festivo de trabajo y el número de rutas previsto:

a) Todos aquellos trabajadores que deseen trabajar en dicho día deberán inscribirse en el citado impreso.

b) Las rutas de recaudación, en dichos días, nunca sobrepasarán la jornada establecida de trabajo.

c) Los festivos así trabajados se retribuirán en nómina bajo el concepto de «complemento de trabajos festivos» o denominación similar claramente identificable.

2. La retribución de dicho día será por rutas establecidas, a razón del 120 por 100 del valor de la hora ordinaria, y un día de libranza o, a opción del trabajador, por dos días de libranza por festivo trabajado.

3. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio.

Art. 26. *Fiestas populares.*—Si la programación del servicio lo permite, se reforzarán las rutas de recaudación con personal procedente de la limpieza, a fin de poder acortar dichas rutas y, consecuentemente, la jornada en dichas fechas.

A cambio, los días anteriores y/o posteriores a dichas fechas se intensificarán las tareas de limpieza por parte de todo el personal disponible para equilibrar el programa de limpieza en los desajustes que pudieran haberse producido, con motivo de los refuerzos de recaudación.

## CAPITULO V

Art. 27. *Conceptos retributivos.*—1. Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio se dividen en básicas y complementarias.

a) Serán básicas:

1. Salario base.—Retribución fija en doce meses, servirá de base para el cálculo de las retribuciones proporcionales.

2. Antigüedad.—Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo trabajado de servicios en la Empresa, estimados en trienios; considerándose como tiempo trabajado los servicios prestados durante el período de prueba.

Cada trienio será del 5 por 100, calculado sobre el salario base, con el tope máximo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

Su abono al trabajador comenzará a partir del mes en que se cumplan los tres años de servicio ininterrumpidos en la Empresa.

b) Serán complementarias:

1. Plus de locomoción y transportes.—Es la parte de la retribución fija, abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costos y gastos que, el trabajador, ha de soportar para su desplazamiento desde su residencia habitual hasta el Centro de trabajo. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.

2. Plus de asistencia y puntualidad.—Es la parte de la retribución abonada en doce mensualidades establecidas para fomentar la puntualidad en la asistencia al Centro de trabajo. Se establece una flexibilidad de quince minutos diarios en la hora de entrada, que habrá de recuperarse, obligatoriamente, retrasando la salida en igual proporción, salvo en las excepciones negociadas.

En aquellos casos en que el tiempo de tolerancia de quince minutos sea rebasado, dicho exceso se irá acumulando a lo largo de la semana. Una vez acumulados excesos por tiempo igual o superior a quince minutos, procederá el descuento de la parte proporcional del plus correspondiente a la semana.

3. Plus de producción.—Es la parte de la retribución fija, abonada en doce mensualidades, en función de la terminación de las rutas establecidas y del trabajo diario acordado realizar.

4. Dieta en desplazamiento.—Es el importe que se abonará al trabajador cuando, por necesidades del servicio, tenga necesidad de realizar el almuerzo dentro de la ruta que se le ha asignado.

Se considerará con derecho a dieta si una hora y media después de la hora de la finalización de la jornada el operario se hallara realizando su ruta. Su cuantía se establece en 750 pesetas.

Art. 28. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra de marzo, abonable del 10 al 20 de marzo.

Paga extra de verano, abonable del 10 al 20 de junio.

Paga extra de Navidad, abonable del 10 al 20 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas pagas extras, según las diversas categorías, se determina en la tabla salarial anexa.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la Empresa, dentro de los periodos que para cada una de ellas se determinan como de cómputo.

Periodo de cómputo para la extra de marzo: De 1 de enero a 31 de diciembre inmediato anterior.

Periodo de cómputo para la extra de verano: De 1 de junio a 31 de mayo inmediato anterior.

Periodo de cómputo para la extra de Navidad: De 1 de diciembre a 30 de noviembre inmediato anterior.

Art. 29. *Cobro de salarios.*—El pago del salario se efectuará por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes, salvo mejor acuerdo de los interesados. Para su abono, la Empresa utilizará cualquiera de los medios de pago autorizados por la ley.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe devengado. Los anticipos se harán efectivos los días 10 y 20 de cada mes; o el día siguiente a los mismos, si cualquiera de ellos fuera festivo.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral, estableciéndose para tal fin rotación entre los voluntarios que sepan hacer el trabajo.

Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo.

La retribución económica, debe ser aprobada por la Comisión Paritaria en base al cálculo de valor hora individual, incrementado en el 75 por 100, pudiendo ser canjeable al 175 por 100 con tiempo libre en jornadas completas.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicha comunicación los departamentos o servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

No podrán realizarse más de diez horas extraordinarias al mes o cincuenta al año.

Cálculo de la hora extraordinaria:

Remuneración anual	: Valor día trabajo
365 días-(domingos + festivos + vacaciones)	
Valor día de trabajo	= Valor hora ordinaria
Jornada diaria	

## CAPITULO VI

Art. 31. *Mejoras sociales.*—1. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una Comisión de trabajadores, designados por votación en asamblea, una bolsa de préstamos.

El capital de esta bolsa será de 1.500.000 pesetas, y la citada cantidad, deberá estar a disposición de la susodicha Comisión, antes del próximo día 31 de diciembre de 1988.

La cantidad a repartir mensualmente será dividida por provincias, proporcionalmente al número de trabajadores.

Los préstamos concedidos por dicha comisión no devengarán intereses ni gastos, su devolución será mensual y en un período máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nómina por la Empresa y reintegradas a la bolsa.

De las normas para la administración de esta bolsa, se dará cuenta, por escrito, a la Dirección de la Empresa.

2. Para fomentar las actividades sociales y como ayuda escolar, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal una aportación económica equivalente al 0,40 por 100 del importe de las liquidaciones trimestrales del IRPF de cada Centro de trabajo.

Las normas para canalizar dicha ayuda se establecerán por las respectivas plantillas, mediante asamblea que para tal fin se celebre.

Art. 32. *Seguro de vida.*—La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidentes, en base a los capitales y contingencias siguientes:

- 1.000.000 de pesetas muerte por enfermedad.
- 2.000.000 de pesetas muerte por accidente.
- 3.000.000 de pesetas muerte por accidente de circulación.
- 1.000.000 de pesetas por invalidez absoluta y permanente por accidente. Según tabla-baremo en la póliza del seguro.

Art. 33. *Cobertura de responsabilidad civil por conducción de vehículos facilitados por la Empresa.*—Será ilimitada, así como los daños a vehículos y propiedades de terceros.

Art. 34. *Licencias.*—1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en las siguientes contingencias y con la siguiente duración:

- Matrimonio del trabajador, dieciséis días.
- Matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, un día.
- Alumbramiento de esposa o cohabitante, tres días.
- Fallecimiento de esposa o cohabitante, cuatro días.
- Fallecimiento de hijos, cuatro días.
- Fallecimientos de abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos directos y padres políticos del trabajador, tres días.
- Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador, tres días.
- Cambio del domicilio habitual, un día.

En todos los casos, los días de licencia son naturales. En el caso de que la contingencia aquí reflejada tuviera lugar en provincia distinta a la de residencia del trabajador, su duración se ampliará en dos días más.

2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

3. La Empresa facilitará permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para la renovación de su permiso de conducir, a aquellos operarios de la plantilla que desempeñen funciones de conductor.

4. La Empresa facilitará permiso con sueldo por el tiempo indispensable a aquellos operarios que precisen asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales. Si dichos exámenes se celebraran en localidades distintas a la del Centro de trabajo, también se facilitará el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto de ida como de vuelta. En todos los casos deberá acreditarse la contingencia argumentada para la obtención de la licencia.

5. En caso de hospitalización en un centro de la localidad, de esposa o cohabitante, se concederá permiso para visita siempre y cuando el horario de visita al centro hospitalario no permita hacerlo fuera de la jornada laboral.

6. Por lactancia de un hijo, menos de nueve meses, la trabajadora afectada por este Convenio tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo.

Nota: La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de cónyuge se tratara.

Art. 35. *Permisos no retribuidos.*—El trabajador que lleve un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a treinta días.

La solicitud de dicho permiso deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de quince días.

No habrá lugar a la concesión de dicha petición, si dentro del período que se solicita hubiere previsiones de ausencia por este mismo artículo igual o superior al 5 por 100 de la plantilla.

Art. 36. *Excedencias especiales con derecho al puesto de trabajo:*

- Por servicio militar o prestación social sustitutoria.
- Por el nombramiento para cargos públicos o sindicales.
- Por cuidado de hijos menores de tres años.

En el supuesto caso de detención como consecuencia de un accidente de circulación, mientras el operario conducía un vehículo de la Empresa, en la prestación habitual de su trabajo, el operario detenido podrá solicitar su pase a la situación de excedencia con el mismo derecho a reserva de puesto de trabajo, y en las mismas condiciones, que si de excedencia obligatoria se tratase.

El pase a la situación de excedencia obligatoria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación inmediata, y siempre y cuando el interesado, solicite su reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la excedencia otorgada.

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se les conceda hasta un año de excedencia con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría, en el momento en que finalice el período concedido y en su mismo Centro de trabajo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de treinta días a la finalización de su excedencia.

Art. 37. *Mejoras sociales.*

a) El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta

alcanzar el 100 por 100 de su salario del mes anterior a la baja, a partir de la fecha de baja y mientras dure esta situación.

b) El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la Empresa, completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario del mes anterior a la baja, durante un periodo máximo de veinte días al año, continuos o alternos.

En situación de incapacidad laboral transitoria y siempre que exista hospitalización mínima de dos días, la Empresa completará la prestación económica hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario del mes anterior a la baja, durante un periodo máximo de sesenta días ininterrumpidos a partir del primer día de hospitalización.

c) En todo caso, se entenderá con exclusión de las horas extraordinarias y retribución de festivos, si los hubiere, y únicamente en aquellos casos en que el trabajador tenga derecho a la percepción de prestaciones económicas de la Seguridad Social.

d) En estos casos de incapacidad laboral, en que se tenga derecho a bonificación empresarial, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, las gratificaciones extraordinarias se percibirán al 100 por 100 del cómputo establecido.

Art. 38. *Retirada del permiso de conducir.*—En el supuesto caso de que a un trabajador que precisa el permiso de conducir para la prestación habitual de su trabajo le fuera suspendido el uso del mismo, en primer lugar disfrutará sus vacaciones anuales correspondientes y si, finalizadas éstas, continuara en la misma circunstancia, será destinado a otra sección donde no sea necesaria la posesión de permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto su permiso de conducir.

Mientras dure la situación de suspensión y ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será la del nuevo puesto que desempeñe.

Quedan excluidos los casos de embriaguez, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del carné, incorporándose posteriormente a la misma situación laboral anterior.

## CAPITULO VII

Art. 39. *Subrogación del personal.*—El cambio de titularidad en la Empresa, Centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la misma, o en el supuesto de sucesión de Empresas en el servicio, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

## CAPITULO VIII

Art. 40. *Control y supervisión.*—Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores, dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

## CAPITULO IX

Art. 41. *Derechos sindicales:*

a) La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuanto derechos y garantías tienen conferidos en razón a su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.

b) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un despacho o local para consultas y archivos. En aquellos Centros donde sea posible, así como en tablón de anuncios, todo ello de uso exclusivo por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

c) La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, en el plazo mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, todo lo concerniente a ceses, despidos, sanciones, modificaciones de trabajo, etc.

d) La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los contratos que suscriban con Cabitel y C.T.N.E. o cualquier otra Entidad, así como copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y finiquito de finalización de contrato.

e) La Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores fotocopia de los TC1 y TC2, así como de los justificantes del pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente a todos los trabajadores, y tendrá a su disposición los originales de los mismos.

f) Cuando existan varios representantes legales de los trabajadores en un mismo Centro de trabajo, el montante global de horas sindicales que les pueda corresponder se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos, previa notificación a la Empresa, por escrito, pudiendo acumularse en uno o en varios de ellos, con excepción de aquellos que correspondan a distintas Centrales Sindicales.

g) Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

## CAPITULO X

Art. 42. *Seguridad e higiene.*—Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la representación de los trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgo.

Asimismo será prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevenciónista, motivando el desarrollo de actividades favorables a evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Independientemente de la legislación específica en la materia, todo el personal podrá voluntariamente someterse al reconocimiento médico, anualmente, por cuenta de la Empresa y dentro de la jornada laboral. Del resultado de dicho reconocimiento se dará cuenta al trabajador.

En aquellos casos de trabajadores mayores de cincuenta años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Aquel trabajador que actúe con pantallas de ordenador será sometido a las revisiones oftalmológicas que los servicios médicos consideren pertinentes.

Botiquín.—En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

Vestuarios.—Deberán disponer de taquilla individual, duchas y lavabos, agua potable y jabón, toallas o secadores de mano, papel higiénico, debiendo cuidarse su limpieza.

Art. 43. *Protección a la mujer embarazada.*—La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomendarán funciones acordes con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

Art. 44. *Uniformidad.*—La Empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad, según los modelos homologados para la actividad.

Antes de efectuar la compra definitiva, la Empresa presentará a la representación de los trabajadores diversas calidades, al objeto de poder elegir entre las propuestas.

La entrega de dicha uniformidad se hará como sigue:

Temporada de verano: Del 1 al 15 de abril.  
Temporada de invierno: Del 1 al 15 de octubre.

La puesta en uso, una vez recibida, es obligatoria.  
Composición de la uniformidad:

Temporada de verano:

Dos pantalones de algodón.  
Dos camisas de manga corta.  
Calzado correspondiente.

Temporada de invierno:

Dos pantalones de invierno.  
Dos camisas de manga larga.  
Dos cazadoras.  
Un jersey cada año.  
Un anorack (tres cuartos) cada dos años.  
Calzado correspondiente.

Centro de trabajo: Deberá estar ordenado y con la suficiente limpieza.

## CAPITULO XI

Art. 45. *Vehículos.*—Aquellos vehículos adscritos a las rutas de provincia estarán provistos de faros antiniebla.

Asimismo, todos los vehículos de servicio dispondrán de barras o rejillas que sirvan de separación entre la zona de carga y la del conductor. También dispondrán de botiquín y extintor.

Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir a la carretera con la seguridad necesaria.

En todo lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Los trabajadores, antes del inicio de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentra en orden de marcha.

Art. 46. *Legislación supletoria.*—Para todo aquello no regulado en el texto del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral para la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden de 15 de febrero de 1975.

Cláusula adicional: La parte social se reserva la posibilidad de negociar y, en su caso, adherirse a un Convenio de rango superior.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1988

Categoría laboral	Salario base	Plus de producción	Plus de asistencia	Plus locomoción	Total al mes	Extra de marzo	Extra de julio	Extra de diciembre	Total al año
Encargado Prov.	79.202	19.564	7.384	8.911	115.061	79.202	79.202	79.202	1.618.338
Inspector	79.202	19.564	7.384	8.911	115.061	79.202	79.202	79.202	1.618.338
Jefe Administrativo	79.202	19.564	7.384	8.911	115.061	79.202	79.202	79.202	1.618.338
Oficial Administrativo	72.762	9.283	7.298	9.242	98.585	72.762	72.762	72.762	1.401.306
Auxiliar Administrativo	66.370	8.436	7.525	9.642	91.973	66.370	66.370	66.370	1.302.786
Oficial primera Cerrajero	72.251	21.403	7.237	9.165	110.056	72.251	72.251	72.251	1.537.425
Cond. Recaudador	72.251	21.403	7.237	9.165	110.056	72.251	72.251	72.251	1.537.425
Cond. Limpiador	72.251	21.403	7.237	9.165	110.056	72.251	72.251	72.251	1.537.425
Limpiador	72.251	21.403	7.237	9.165	110.056	72.251	72.251	72.251	1.537.425
Oficial Conteo	72.251	21.403	7.237	9.165	110.056	72.251	72.251	72.251	1.537.425
Aprendiz	44.634	-	7.847	10.054	62.535	44.634	44.634	44.634	884.322

5872 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Aislamientos Ryme, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Aislamientos Ryme, Sociedad Anónima», que fue suscrita con fecha 27 de enero de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y la Dirección de la Empresa, al convenir y firmar la presente revisión del Convenio Colectivo de la Empresa, acuerdan transmitir conjuntamente a los Trabajadores de la Empresa la importancia y necesidad de mejorar los niveles de productividad, así como la aplicación de mejoras en los métodos y sistemas, comprometiéndose a revisar lo antes posible los rendimientos actuales, todo ello con vistas a una mayor competitividad en el mercado nacional y europeo.

Acuerdan una revisión de los conceptos salariales, antigüedad, plus actividad y suplido locomoción del 7 por 100, según tablas. Asimismo acuerdan lo siguiente:

SUPLIDOS «IN ITINERE» DEL ARTICULO 42 DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 1989

a) *Suplidos «in itinere»:*

- Suplido para nivel IV y siguiente: 670 pesetas/día trabajado.
- Suplido único por día: