

utilizables sobre la base de los estudios socioeconómicos de las distintas zonas en las que con mayor intensidad se presentan los problemas que origina la demanda de puestos escolares.

En consecuencia se procede a crear en diversas localidades sendos Institutos de Formación Profesional, por transformación de Secciones ya existentes, con objeto de ampliar las posibilidades educativas del alumnado que termina sus estudios de Educación General Básica.

En su virtud, al amparo de lo dispuesto en el artículo 17 de la citada Ley Orgánica 8/1985, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de junio de 1989,

DISPONGO

Artículo único.—Se transforman en Institutos de Formación Profesional las actuales Secciones de Formación Profesional existentes en las localidades de Santoña (Cantabria), San Martín de Valdeiglesias (Madrid) y Laguna de Duero (Valladolid), quedando suprimidas las actuales Secciones, a partir de la puesta en funcionamiento de los Institutos que se crean, en los cuales se integran.

DISPOSICION ADICIONAL

El Ministerio de Educación y Ciencia adoptará las medidas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto se dispone en el presente Real Decreto y determinará, en cada caso, la fecha en que deban comenzar su funcionamiento concretando los Grados, Ramas, Profesiones y Especialidades que deban impartirse, así como la plantilla de personal docente, administrativo y subalterno necesario para el eficaz desarrollo de sus actividades.

Dado en Madrid a 16 de junio de 1989.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JAVIER SOLANA MADARIAGA

14427 REAL DECRETO 723/1989, de 16 de junio, por el que se crean sendas Escuelas Oficiales de Idiomas en las localidades de Astorga (León), Avilés (Asturias), Fuenlabrada (Madrid), Leganés (Madrid), Las Rozas (Madrid), Melilla, Mérida (Badajoz), Miranda de Ebro (Burgos), Talavera de la Reina (Toledo) y Tudela (Navarra).

Las enseñanzas de idiomas, clasificadas en virtud de lo dispuesto en la Ley 29/1981, de 24 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio) como enseñanzas especializadas, conforme a lo previsto en el artículo 46 de la Ley 14/1970, de 4 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 6), General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, continúan experimentando tan considerable aumento de demanda que los Centros que, todavía en escaso número, se dedican a impartirlas, son notoriamente insuficientes para cubrir las necesidades mínimas de escolarización planteadas.

En tales circunstancias parece conveniente continuar el plan ya iniciado, consistente en aumentar progresivamente este tipo de Centros hasta lograr una red que pueda satisfacer el interés de la Sociedad por estas enseñanzas que hoy ofrecen unas perspectivas muy favorables.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de junio de 1989,

DISPONGO:

Artículo único.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.º, 2, de la Ley 29/1981, se crean sendas Escuelas Oficiales de Idiomas en las localidades que a continuación se relacionan: Astorga (León), Avilés (Asturias), Fuenlabrada (Madrid), Leganés (Madrid), Las Rozas (Madrid), Melilla, Mérida (Badajoz), Miranda de Ebro (Burgos), Talavera de la Reina (Toledo) y Tudela (Navarra).

DISPOSICION ADICIONAL

El Ministerio de Educación y Ciencia adoptará las medidas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto se dispone en el presente Real Decreto y determinará, en cada caso, la fecha en que deban comenzar su funcionamiento concretando las enseñanzas y niveles que deban impartirse, así como la plantilla de personal docente, administrativo y subalterno necesario para el eficaz desarrollo de sus actividades.

Dado en Madrid a 16 de junio de 1989.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JAVIER SOLANA MADARIAGA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14428 RESOLUCION de 27 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Setra. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Setra. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de febrero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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 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 abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Setra. Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SETRA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá para todos los trabajadores de la Empresa «Setra. Sociedad Anónima», y en los Centros de trabajo de Sámmano y Zorroza, con exclusión del personal directivo, vendedores y Jefes de Departamento, que desempeñen como tales dichas funciones.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de diciembre de 1990. Ambas partes, de común acuerdo, consideran denunciado el presente Convenio el día 1 de octubre de 1990.

CAPITULO II

Revisión salarial

Art. 3.º *Incremento salarial.*—El aumento salarial será del 7,1 por 100 para el año 1989 y de dos puntos por encima del IPC previsto para el año 1990. En el supuesto de que las cláusulas de revisión entrasen en funcionamiento en 1989 y 1990 se incrementarán dichas tablas en el exceso que resultase al aplicar la revisión salarial correspondiente.

Las tablas salariales, con los diferentes conceptos para los dos años de vigencia del Convenio, figuran incorporadas al texto del Convenio como anexo I.

Art. 4.º *Cláusulas de revisión salarial.*—En el caso de que para el año 1989 el resultado de efectuar la suma del IPC, resultante al 31 de diciembre de 1989, más el 20 por 100 de dicho IPC fuese superior al 7,1 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la citada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1989 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1989.

Igualmente para el año 1990 se efectuará una revisión salarial, cuando, conocido el IPC real al 31 de diciembre de 1990, éste resultase superior al IPC previsto oficialmente para dicho año, incrementándose la diferencia entre dichos índices.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1990, tomándose como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1990.

El porcentaje resultante de revisión guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1989). El mismo procedimiento se empleará para el año 1990.

Art. 5.º *Gratificaciones extraordinarias.*—«Setra. Sociedad Anónima», concederá al personal afectado por el presente Convenio treinta días de salario-convenio y antigüedad en las fechas de 15 de julio y 22 de diciembre.

Art. 6.º *Pago de la nómina-salarios.*—A partir del presente Convenio y con la retroactividad indicada en el artículo 2.º, las retribuciones salariales serán las señaladas en el anexo I.

La liquidación y entrega de los haberes se efectuará de acuerdo con la legislación vigente, dentro de los locales de la Empresa, durante las horas normales de trabajo, quince minutos antes, como máximo, de la terminación de éste.

El personal de taller, que venía cobrando anticipos semanales, pasará a cobrar la liquidación de sus haberes de forma mensual. Recibirá por ello una compensación económica consistente en el 0,28 por 100 de todos sus emolumentos. El pago mensual se efectuará a los cinco días hábiles de finalizar el mes. Dicha compensación se incluirá en los conceptos salariales de las tablas existentes.

El personal empleado recibirá sus haberes a final de mes.

Art. 7.º *Antigüedad*.—El valor de los quinquenios por cada categoría será del 5 por 100, según corresponda a la tabla de salario de Convenio.

La antigüedad se computará a todo el personal desde la fecha de su ingreso en la Empresa, incluido aspirantes y aprendices.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y a partir del 1 de julio quienes cumplan el quinquenio el segundo semestre del año.

Art. 8.º *Plusas por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*.—Al personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos se les abonará por estos conceptos el 25 por 100 del salario base, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; el 30 por 100 si coincidiesen dos y el 35 por 100 si fuesen tres.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Art. 9.º *Incentivo o prima*.—La cuantía del incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecida de la siguiente forma:

a) *Factorías de Sámano y Zorroza, «Setra, Sociedad Anónima»*. Los empleados con sueldo mensual percibirán en concepto de prima un porcentaje fijo del 45 por 100 sobre dicho sueldo. Para los productores que trabajan con sistema de incentivo variará éste desde un 0 por 100 para la actividad normal, 60 puntos Bedaux hasta un 60 por 100 para una actividad óptima de 80 puntos Bedaux. Estos porcentajes se entienden sobre salarios-convenio. Cuando sean trabajos nuevos o especiales, de imposible estimación, se les abonará la media general de taller en concepto de prima.

A efectos de cálculo de la prima o incentivos se seguirán las normas del sistema Bedaux, dándose a cada operario a conocer el tiempo concedido para su trabajo antes de comenzar éste.

A título personal, a los actuales trabajadores de la plantilla que no trabajen por sistema de incentivo o prima se les respetará la media general del taller en concepto de prima.

El personal de nuevo ingreso que no trabaje con incentivo, el que voluntariamente solicite ser trasladado a un puesto indirecto o de inferior categoría y el que aporte un certificado del médico de Empresa de estar disminuido, cobrará en concepto de prima el 50 por 100 de su salario-convenio, así como el sueldo del nuevo puesto de trabajo.

(En ambos casos se empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio). El personal de nuevo ingreso que entre a trabajar en puestos de trabajo controlados se les garantizará el 40 por 100 de la prima durante los tres primeros meses, siempre que por su rendimiento directo no obtenga prima superior.

El personal que, trabajando en un puesto de trabajo a control, sea trasladado por la Dirección a un puesto de trabajo sin control se le respetará la media prima del taller.

Art. 10. *Trabajos de superior o inferior categoría*.—Todo trabajador que sea trasladado por la Dirección a un puesto de categoría superior cobrará el salario de superior categoría mientras lo desempeñe.

Cuando sea trasladado por la Dirección a un puesto de inferior categoría, este trabajador cobrará el salario de su categoría.

CAPITULO III

Jornadas de trabajo y vacaciones

Art. 11. *Jornada de trabajo*.

a) La jornada de trabajo será de ocho horas al día, de lunes a viernes, considerando los sábados como recuperados, respetando el calendario oficial de cada Comunidad Autónoma y con horario de siete a quince horas. Se dispone, asimismo, de tres días vacacionales anuales, a fin de disfrutar vacaciones en Navidad o puentes, que se aplican al confeccionar el calendario laboral. Durante el año 1990, los días a disfrutar serán de cuatro, en lugar de tres, para aplicar siguiendo el anterior procedimiento.

b) Fuera del horario de siete a quince horas se podrá crear turno especial compuesto por un máximo de 30 personas. Los turnos de trabajo de dicho sector de trabajadores, que habían dado su conformidad previa a dicho horario, serían de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y/o de ocho treinta a trece horas y de catorce treinta a dieciocho horas.

La supervisión de estos turnos estarán bajo un mando intermedio con horario de ocho treinta a trece horas y de catorce treinta a dieciocho horas, y el resto del tiempo bajo un jefe de equipo.

c) En el área de compras se podrá establecer, previa conformidad, tanto del personal como de su Dirección, un horario flexible de ocho horas diarias.

Art. 12. *Calendario laboral*.—Se realizará un calendario laboral, que incluye las fiestas de ámbito estatal, regional y local para los años 1989 y 1990. Los días libres vacacionales de que se dispone serán disfrutados, repartidos en el calendario laboral, que se efectuará tras el conocimiento anual de los calendarios laborales de Cantabria y Bizkaia.

Art. 13. *Vacaciones*.—Todo el personal de «Setra, Sociedad Anónima», disfrutará de treinta y un días al año durante la vigencia del Convenio, retribuidas según salario de este Convenio, más plus por antigüedad y prima correspondiente, al promedio de la obtenida durante los tres meses anteriores.

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio dará comienzo el primer día laboral del mes de agosto.

El personal que, de acuerdo con la Dirección, no disfrute de las vacaciones durante estas fechas, por necesidades de la Empresa (obras, mantenimiento, etc.), las tomará en otra época, pero de mutuo acuerdo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte correspondiente, en proporción al tiempo trabajado, dentro del año, cerrando el cómputo a estos efectos el 31 de julio.

Art. 14. *Licencias y ausencias retribuidas*.—La Empresa concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los periodos por determinados motivos se exponen en el mencionado cuadro.

El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias.

En caso de matrimonio del productor es preciso que el trabajador lo ponga en conocimiento, al menos, con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

Se adjunta a continuación el cuadro debidamente documentado de las licencias y ausencias retribuidas:

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir				Justificantes
			Sueldo	Prima	Antigüedad	Jefe Equipo	
1	Matrimonio del trabajador.	Dieciséis días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de Juzgado o Iglesia.
2	Nacimiento de hijo.	Dos días laborales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado del Juzgado.
3	Enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos consanguíneos o políticos que requieran hospitalización.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia del domicilio del trabajador.	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico, deberá constar específicamente la gravedad.
4	Fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos o políticos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento a distintas provincias del domicilio del trabajador.	Sí	Sí	Sí	Sí	Esquela o documento en que acredita el parentesco.
5	Fallecimiento de cónyuge.	Cinco días naturales ampliables hasta siete naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia.	Sí	Sí	Sí	Sí	Esquela o documento en que acredita el parentesco.

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir				Justificantes
			Sueldo	Prima	Antigüedad	Jefe Equipo	
6	Matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos.	Un día natural.	Si	Si	Si	Si	Certificado del Juzgado o Iglesia, invitación siempre que se facilite parentesco.
7	Traslado del domicilio habitual (traslado de enseres).	Un día laboral.	Si	Si	Si	Si	Certificado del Servicio de Empadronamiento.
8	Obtención del DNI.	Un día laboral.	Si	Si	Si	Si	Resguardo acreditativo de la obtención o renovación.
9	Enfermedad o consulta médica:						
	a) Consulta a Especialistas del SOE prescrita por el Médico de cabecera.	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Copia del volante del Médico de cabecera SOE, justificante asistencia al Médico especialista SOE.
	b) Otras consultas médicas.	Hasta veinte días al año. Máximo cuatro horas al día.	Si	Si	Si	Si	Certificado Médico SOE.
10	Accidente de trabajo.	Día de accidente.	Si	Si	Si	Si	Justificante Servicio Médico.
11	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	Si	Si	Si	Si	El que proceda.
12	Deber inexcusable de carácter público:						
	a) Elecciones.	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Certificado de la Mesa Electoral.
	b) Tribunales Ordinarios:						
	Testigo.	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Citación.
	Demandante.	Por el tiempo necesario.	No	No	No	No	El que proceda.
	Demandado.	Por el tiempo necesario.	No	No	No	No	El que proceda.
	c) Magistratura de Trabajo:						
	Testigo.	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Citación.
	Demandante (si prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Citación.
	Demandante (si no prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	No	No	No	No	Citación.
	d) Citación a quintas.	Por el tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Justificante de la citación.
13	Revista militar.	Un día laboral.	Si	Si	Si	Si	Presentación de la cartilla.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y valoración de puestos

Art. 15. *Ingresos y ascensos.*—Los ingresos y ascensos del personal se regularán de acuerdo con el manual existente.

El personal que haya cumplido cuatro años de permanencia, aunque sea alterna en la Empresa, será incluido fijo de plantilla. Igualmente sucederá con el personal que vaya cumpliendo dichos años en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

Art. 16. *Adaptación del personal.*—Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento.

Art. 17. *Valoración y calificación de puestos.*—El Comité de Empresa estará informado sobre el contenido y técnica de la valoración de puestos que realice la Empresa y todo operario podrá pedir a aquél cuanta información precise para su caso concreto.

La Empresa tratará de efectuar la calificación de puestos, previa información al Comité. A tal efecto se constituirá una Comisión compuesta por un Presidente de libre designación por la Empresa y tres representantes de la parte social, así como otros tres representantes de la Empresa.

Cada operario redactará en presencia del Jefe de Sección los trabajos que realiza en su puesto. El visto bueno del Jefe de Sección se producirá en presencia del operario. En caso de discrepancia entre el Jefe de Sección y el productor se estará a la opinión de la Comisión nombrada al efecto.

El manual de valoración y el valor de los diversos puestos estará siempre a disposición del personal.

Caso de efectuarse dicha valoración de puestos deberá comunicarse previamente al Comité de Empresa.

En el supuesto excepcional de que la valoración de determinados puestos resulte difícil hacerlo al personal de la Empresa y por ello diera origen a discrepancias, la Dirección podrá encomendar la valoración a una Empresa especializada.

Cuando en el momento de la implantación se aprecie que el puesto ocupado por un productor es de categoría inferior a la suya, se le garantizará, a título personal, la misma retribución anterior, pudiendo, sin embargo, ser desplazado a puestos más altamente valorados y que estén en consonancia con su retribución.

Si por cualquier motivo o razón la calificación no pudiera ser aplicada. La Empresa podrá valerse de ella para corregir, en lo que pueda

y en el momento oportuno, los desajustes salariales más importantes manifestados por la calificación.

Art. 18. *Recurso sobre valoración.*—Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas, que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador esté asignado, la Dirección de la Empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican:

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etcétera, fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se efectuará la movilidad del personal, denominando «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su Centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina «traslado de personal» la movilidad de este que traspase los límites del Centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la Empresa.

a) Por petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección, se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.—De acuerdo con la graduación de la falta. Y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidades del servicio.—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la Empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

e) Por disminución de la capacidad física.—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles, como máximo, por bajo del que venía percibiendo.

f) Por conveniencia de la Empresa.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurre ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa o Delegado de Personal, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

CAPITULO V

Tiempos

Art. 19. *Implantación de medidas de tiempos.*—En todos los trabajos en que sea posible se exigirá, dentro de la calidad que el productor precise, un rendimiento normal mínimo de 60 puntos Bedaux o su equivalente en otro sistema.

Cuando el trabajo no sea repetitivo, tenga alguna característica especial, o bien se estime que su estudio de tiempos no es rentable, la Empresa determinará si considera más conveniente hacer una estimación de tiempos, la cual será llevada a cabo por el Jefe inmediato del operario que ha de ejecutar el trabajo. La estimación de tiempos deberá ser comunicada con antelación suficiente al Jefe de Sección correspondiente y al operario de su aplicación.

El método y el rendimiento deberá ser conocido siete días antes de su aplicación, y en la jefatura de cada sección para que los operarios puedan obtener cualquier información que precisen.

De no estar conforme el productor con el tiempo concedido lo pondrá en conocimiento del Comité y del Delegado sindical, si tuviese ese Sindicato Sección Sindical reconocida, quien solicitará de la Dirección el nombramiento de una persona con conocimiento sobre el tipo de trabajo que se trata, quien dictaminará sobre el caso juntamente con un miembro del Comité. De no llegar ambas partes a un acuerdo, pasará el asunto a los Organismos laborales competentes.

Art. 20. *Cronometraje.*—Con la excepción expuesta en el artículo anterior, la determinación de tiempos de aplicación a los trabajos, además de, por estimación en los casos particulares indicados, citados anteriormente en el artículo 19, se hará preferiblemente de forma más científica, de acuerdo con alguno de los métodos siguientes:

Por la aplicación de las tablas ya existentes en la industria para trabajos determinados.

Combinando el cronometraje de algunas etapas del trabajo con la estimación de otras, bajo la dirección del Jefe de Sección correspondiente.

Por medio de un cronometraje en todas las etapas del trabajo.

En cualquiera de estos casos, de aplicarse las tablas, serán éstas de plena garantía y de acuerdo con los medios existentes en la factoría, debiendo fijarse al operario el método a seguir.

El cronometrador contará con la preparación y experiencia necesarias para el desarrollo de su tarea, siendo obligación de la Empresa el procurar los medios, cursillos periódicos, comprobaciones, etc., para obtenerlos.

Art. 21. *Modificación de la fijación de los tiempos.*—El tiempo mínimo señalado para un trabajo podrá ser revisado si:

Ha sufrido modificaciones en el método a seguir.

Ha sido agrupado con otro u otros trabajos.

Ha sido calculado equivocadamente, habiéndose llegado a esta conclusión por un estudio nuevo, o bien por un acuerdo con la Dirección, el Comité de Empresa y el operario interesado cuando el error es evidente.

Está ocupado por un productor en período de adiestramiento, cuya duración le será comunicada con anterioridad.

La Empresa fijará los tiempos de todos los trabajos posibles, de acuerdo con los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 22. *ILT por accidente laboral.*—En caso de ILT por accidente laboral, y siempre y cuando no sea imputable al trabajador, éste percibirá el 100 por 100 de salario real.

Art. 23. *Gratificaciones por asistencia al trabajo.*—Se establece un premio de 6.020 pesetas semestrales y de la misma cantidad incrementada en la subida del Convenio para 1990, por asistencia al trabajo para todo el trabajador que no supere el 3 por 100 de absentismo, durante cada semestre del año.

Al personal de nuevo ingreso se le abonará dicho premio en proporción al tiempo trabajado en el semestre de su ingreso.

Art. 24. *Vinculación a la Empresa.*—Para el personal que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa se le abonará por este concepto y de una sola vez la cantidad de 67.800 pesetas para el año 1989 y de la misma cantidad incrementada en la subida del Convenio para 1990, dentro del mes siguiente del día de la fecha de su vencimiento.

Art. 25. *Prestaciones por muerte o incapacidad.*—Si durante la vigencia de este Convenio se derivara una situación de invalidez, permanente o absoluta, no motivada por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 250.000 pesetas a tanto alzado y por una sola vez. Igual cantidad se abonará por fallecimiento, en caso de no ser ocasionado por accidente laboral.

Art. 26. *Seguro de accidente o enfermedad profesional.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de muerte o incapacidad permanente en grado de incapacidad laboral total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa suscribirá un seguro que cubra estos riesgos por los siguientes importes:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad total y absoluta: 4.000.000 de pesetas.

Se hará entrega de una copia al Comité de Empresa.

Art. 27. *ILT por enfermedad común.*—En caso de ILT por enfermedad común, la Empresa abonará la diferencia actual de lo abonado por el INSS, hasta completar el 100 por 100 del salario real, a partir del treintavo día de baja por ILT. En caso de que el índice de absentismo interior de la Empresa no sobrepase el 5 por 100 del mes en que se causa baja por ILT, se abonará dicha diferencia desde el primer día.

Art. 28. *Otras mejoras sociales.*—La Empresa abonará también:

Por nacimiento de hijo, si la madre está a cargo del trabajador: Quince días de salario base más antigüedad.

Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos menores de dieciocho años, siempre que estén a su cargo: Quince días de salario base más antigüedad.

Art. 29. *Epifanía.*—La Sociedad pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 220.000 pesetas, con el fin de obsequiar a los

hijos de los trabajadores, que estén comprendidos entre los dos y nueve años, por esta festividad de Epifanía.

Art. 30. *Bolsa de estudios.*—A todos los trabajadores que realicen estudios, enfocados a la actividad empresarial (Formación Profesional, carreras medias y superiores), se les abonará el valor de la matrícula y el 50 por 100 del material, con excepción de los estudios de Formación Profesional, en cuyo caso percibirá el abono total del material, no se concederán dos ayudas para el mismo curso.

CAPITULO VII

Art. 31. *Plus de distancia.*—La Empresa abonará a su personal los desplazamientos a fábrica en la forma más económica y de acuerdo con las siguientes bases:

0. Generalidades, teniendo en cuenta que en la mayoría de sus desplazamientos, Bilbao-Portugalete, el personal utiliza como medio de locomoción el ferrocarril, y precisamente este trayecto, con un límite máximo de 10 kilómetros, se toma éste como base para la fijación de los abonos por este concepto.

Con el fin de incluir dentro de la presente normativa a todo el personal, se distinguirán dos grupos de clasificación:

1. Personal afectado con plus de distancia.
2. Personal sin plus de distancia.

Dentro de cada una de estas categorías, se tendrá en cuenta aquel personal que utiliza el tren, del que no lo utiliza, y del que utiliza además del tren otro medio de transporte. Asimismo, dentro de cada subgrupo distinguiremos aquel personal que realiza dos viajes de ida y vuelta del que únicamente efectúa uno.

1. PERSONAL CON PLUS DE DISTANCIA

1.1 Usuarios del ferrocarril.

1.1.1 Personal que realiza dos viajes de ida y vuelta; se le abonará el importe del abono semanal de ida y vuelta desde la estación más próxima a su domicilio.

1.2 Personal no usuario del ferrocarril.

1.2.1 Personal con dos viajes de ida y vuelta. Asimilado al caso.

1.2.2 Personal con sólo un viaje de ida y vuelta. Se le abonará el plus de distancia sin la reducción correspondiente.

1.3 Personal que utiliza otro medio de locomoción además del ferrocarril.

1.3.1 Con dos viajes de ida y vuelta. Se les satisfará el abono trimestral desde la estación más cercana a su domicilio, más el importe de un billete de ida y vuelta desde ésta a su domicilio.

1.3.2 Personal con un viaje de ida y vuelta. Se le abonará el plus de distancia sin la reducción correspondiente.

2. PERSONAL SIN PLUS DE DISTANCIA

2.1 Usuarios del ferrocarril.

2.1.1 Con dos viajes de ida y vuelta. Asimilados al caso 1.1.1.

2.1.2 Con un viaje de ida y vuelta. Asimilados al 1.1.2.

2.2 No usuarios del ferrocarril.

2.2.1 Con dos viajes de ida y vuelta. Asimilados al 1.1.1.

2.2.2 Con un viaje de ida y vuelta. Asimilados al 1.1.2.

2.3 Usuarios de otro medio de locomoción, además del ferrocarril.

2.3.1 Con dos viajes de ida y vuelta. Asimilados al 1.1.1.

2.3.2 Con un viaje de ida y vuelta. Asimilados al 1.1.2.

Aquel personal que en la actualidad no viene percibiendo cantidad alguna en concepto de este anexo, artículo 32, bien sea por cercanía o por cualquier otro motivo, se les considerará en la misma situación.

La Comisión de Vigilancia del Convenio será la encargada de solucionar cuantas cuestiones se susciten de la interpretación de estas normas.

Art. 32. *Plus de transporte.*

1.º «Setra, Sociedad Anónima», establece una cantidad fija como indemnización de los gastos de traslado, que queda establecida en 125.000 pesetas.

Con la percepción de esta cantidad se reconoce expresamente, dado el carácter del traslado, la renuncia a cualquier otro concepto relacionado con el mismo.

2.º Alternativamente se ofrece el abono por cada día de traslado de una cantidad fija para cada zona, tomando como referencia el punto de salida del autobús.

Queda claro que la percepción de las cantidades que a continuación figuran podrán ser aumentadas o rebajadas, e incluso llegar a desaparecer por razones de cambio de domicilio del trabajador, bien sea otro diferente al que en la actualidad tiene o por fijar su residencia en Castro-

Urdiales, o si las mejoras en el sistema de comunicaciones permitiesen disminuir la duración de los desplazamientos.

Estas cantidades no serán absorbidas por ningún concepto que no sean los anteriores expuestos, y se verán aumentadas anualmente en el mismo porcentaje del índice de precios al consumo.

Las cantidades son las siguientes:

Primera zona: 726 pesetas por día de traslado. Bilbao-Zorroza-Cruces.

Segunda zona: 547 pesetas por día de traslado. Baracaldo-Sestao.

Tercera zona: 362 pesetas por día de traslado. Portugalete-Santurce-San Salvador del Valle.

Cuarta zona: 182 pesetas por día de traslado. Gallarta-Las Carreras-Somorrostro.

3.º La Empresa mantiene el ofrecimiento de percepción de 125.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio.

4.º Estas cantidades, actualizadas debidamente, se mantendrán para aquellos trabajadores que sean trasladados en fases sucesivas.

5.º Los retrasos de los autobuses serán considerados como jornada efectiva.

6.º La Empresa no tomará medidas disciplinarias por los retrasos producidos en la llegada al trabajo hasta tres días al mes. No obstante, la Empresa facilitará un medio de transporte desde San Julián de Musques hasta la factoría que permita al personal que llegue tarde, incorporarse a su puesto de trabajo. Los que lleguen tarde pagarán el billete del medio de locomoción que utilicen hasta San Julián de Musques y no se les abonará el tiempo de retraso hasta el punto de recogida de dicho autobús.

7.º Se negociará las indemnizaciones para aquellos casos de los que deban ser trasladados a Sámano y opten por no hacerlo.

8.º Igualmente se negociará una Comisión de Seguimiento con el fin de vigilar el cumplimiento de los acuerdos tomados.

9.º En el caso de cambio de sección la Empresa contará de forma prioritaria con las solicitudes voluntarias, antes de proceder a los traslados forzosos, teniendo en consideración la capacidad necesaria para cubrir dichos puestos y que en cambio en ningún momento ocasione perjuicios para la Sociedad, como consecuencia de la vacante que se produciría al acceder al nuevo puesto.

Art. 33. *Fomento del euskera.*—Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios se publicará en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla. De igual forma, y a petición de los trabajadores, facilitará el aprendizaje del euskera en la forma en que se pacte.

Art. 34. *Derecho supletorio.*—En defecto de normas aplicables del presente Convenio, en todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en las demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 35. *Absorción y compensación.*—El presente Convenio considera absorbidas y compensadas las mejoras que anteriormente rigieron por imperativos legales, jurisprudenciales, contenciosos o administrativos, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, todo ello siempre que no se demuestre que, en su conjunto, son superiores a los pactos del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 36. *Derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados de personal:*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o disminución, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón al desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés local o social, comunicándolo previamente a la Empresa y ejercitando tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

e) Se establece que los miembros del Comité de Empresa podrán interrumpir la jornada laboral, previa comunicación al mando inme-

diato, para requerir información en los Organismos oficiales o Sindicatos o para gestionar asuntos de su competencia. Asimismo, los miembros del Comité de Empresa podrán interrumpir su jornada laboral, previa comunicación al mando superior inmediato, para celebrar reuniones, dentro o fuera de la Empresa.

Para desempeñar las funciones referidas en los puntos anteriores, el presente Convenio otorga cuarenta horas al mes retribuidas y consideradas como trabajo efectivo. Dichas horas podrán ser acumuladas por las candidaturas o agrupaciones sindicales a las que pertenecen y utilizadas según acuerdo de los miembros de dichas candidaturas.

Las reuniones celebradas por el Comité y con asistencia por la parte empresarial, aparte de ser consideradas como jornada efectiva a todos los efectos, no entrarán en el cómputo de las cuarenta horas para las actividades del citado Comité.

Las horas que al efectuarse el cómputo anual rebasen en las que cada miembro tiene otorgadas serán deducidas del salario del incurrente. Igualmente que las horas invertidas en reuniones celebradas dentro de los locales de la Empresa y siempre que corresponda a convocatoria de la Dirección, no serán computadas a efecto de las susodichas horas.

f) Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades. Con independencia de lo expuesto, la Empresa concede hasta un tope de veinticuatro horas anuales de licencia a un afiliado de la Central Sindical convocante para la asistencia a Congresos o Asambleas.

g) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 30.000 pesetas anuales para los gastos propios de sus funciones.

Art. 37. *Asambleas.*—La Empresa concederá tres horas anuales, retribuidas, para la realización de asambleas de los trabajadores durante las horas de trabajo.

Art. 38. *Derechos y garantías sindicales.*—Cuando las Centrales Sindicales posean una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo, la Empresa les reconocerá la existencia de un Delegado a efectos de representación.

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los derechos de los Sindicatos, así como sus intereses de quienes represente y de los afiliados al mismo en la Empresa y a servir de instrumento de comunicación entre la Central y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comité de Jubilación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de despidos, sanciones, etc., que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, se ajustarán a la normativa legal vigente.

9. Los Delegados sindicales se ceñirán a las funciones sindicales que les son propias.

En lo que aquí no se refleja se contemplan los derechos reconocidos por la LOLS.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Comisión Paritaria:

Para la vigencia y el cumplimiento del presente Convenio se crea una Comisión supervisora, formada por tres representantes designados por

la Empresa y otros representantes designados por el Comité de la misma. Esta Comisión la completará un Presidente nombrado de mutuo acuerdo por ambas partes, y en caso de desacuerdo se acudirá a la Dirección Provincial de Trabajo de Cantabria para su designación.

Esta Comisión estará compuesta por los siguientes señores:

Representantes de la Empresa:

Don Jorge Enrique Labra Benítez, don José Albino Castro Mosteiro y don José Luis Basurto Blanco.

Representantes del Comité:

Don Vicente Yarto San Emeterio, don Felipe Becoechea Martín y don Justiniano Rodríguez Peláez.

Esta Comisión ejercerá sus funciones durante todo el tiempo que dure el presente Convenio. Actuarán sin invadir en ningún momento al ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la negociación colectiva del trabajo.

El cometido de la misma consistirá también en informar y asesorar a la Dirección y al Comité sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que de él pudieran derivarse, con objeto de que tengan elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Los informes que sobre cualquier extremo y relacionados con el Convenio pueda emitir la Comisión de Vigilancia deberán hacerlo por escrito.

En caso de cese por fuerza mayor de alguno de los miembros se completará con otro de los que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio.

Los trámites a seguir para la debida solución de cualquier problema relacionado con el Convenio serán:

1. Intervención (por decisión propia o a petición) de la Comisión de Vigilancia como órgano asesor y supervisor, que emitirá su juicio por escrito.

2. Intervención de la Empresa o del Comité como representante de la parte económica y de la parte social, respectivamente, y, por tanto, con capacidad legal para emitir juicio y solicitar el cumplimiento del Convenio.

3. Decisión de la Empresa a la vista de los informes emitidos por la Comisión de Vigilancia y Comité de Empresa.

4. Recursos de los productores, en caso de discrepancia, con la resolución dada por la Dirección de la Empresa ante los Organismos laborales competentes.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Primero.—Se garantiza a todos los trabajadores de «Setra, Sociedad Anónima», de Vizcaya el puesto de trabajo en la factoría de Sámano en Castro-Urdiales en caso de que por diferencias económicas de producción o de cualquier tipo se vieran en peligro sus puestos de trabajo.

Segundo.—El puesto de trabajo queda garantizado para todos aquellos trabajadores que opten por trasladarse, teniendo en cuenta que, si no hubiese algún puesto vacante de su mismo oficio o categoría, pasarían a ocupar otro, sin que esto suponga una disminución económica en el salario correspondiente a esta categoría.

Tercero.—Los trabajadores que sean trasladados irán en las mismas condiciones que los demás trabajadores de la factoría, salvo en la compensación económica por traslado que se abona a los mismos, que se negociará en su momento.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Durante la vigencia del presente Convenio todo trabajador que voluntariamente quiera jubilarse podrá hacerlo con el 100 por 100 y a los sesenta y cuatro años.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Excedencias: Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, se concederá la excedencia por una sola vez a los trabajadores con, al menos, tres años de antigüedad en la Empresa y por el tiempo de hasta un año, cuando medien razones justificadas por enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos.

En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la factoría.

Igualmente se concederá excedencia por un año por motivos de índole sindical, previa justificación de la Central correspondiente.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito y se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

SETRA		Calendario Laboral de VIZCAYA 1.989																														
DIAS MES	Días laborables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
		Enero	1					FN	S	D							S	D						S	D						S	D
Febrero				S	D						S	D						S	D						S	D						
Marzo				S	D						S	D						S	D				P	FN	S	D	FN					
Abril		S	D						S	D						S	D						S	D						S	D	
Mayo		FN				S	D					S	D					S	D			S	D			FN	P	S	D			
Junio			S	D						S	D							S	D					S	D							
Julio		S	D						S	D						S	D						S	D	FN				S	D		
Agosto																FN										FL						
Septiembre			S	D						S	D						S	D						S	D						S	
Octubre		D					S	D			FN	S	D					S	D			S	D					S	D			
Noviembre		FN		S	D						S	D						S	D						S	D						
Diciembre		S	D			FN	P	FN	S	D						S	D						S	D	FN					S	D	

FN - FIESTA NACIONAL
 FL - FIESTA LOCAL
 S - SABADO
 D - DOMINGO
 P - PUENTES
 = - VACACIONES

SETRA		Calendario Laboral de Cantabria 1989																														
DIAS MES	Días laborables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
		Enero	1					FN	S	D							S	D						S	D						S	D
Febrero				S	D						S	D						S	D						S	D						
Marzo				S	D						S	D						S	D					FN	S	D	P					
Abril		S	D						S	D						S	D						S	D						S	D	
Mayo		FN				S	D					S	D					S	D			S	D			FN	P	S	D			
Junio			S	D						S	D							S	D					S	D	FL						
Julio		S	D						S	D						S	D						S	D	FN				S	D		
Agosto																FN																
Septiembre			S	D						S	D					FN	S	D						S	D						S	
Octubre		D					S	D			FN	S	D					S	D			S	D					S	D			
Noviembre		FN		S	D						S	D						S	D						S	D					FL	
Diciembre		S	D			FN	P	FN	S	D						S	D						S	D	FN					S	D	

FN- FIESTA NACIONAL
 FR- FIESTA REGIONAL
 FL- FIESTA LOCAL
 S - SABADO
 D - DOMINGO
 P - PUENTES
 = - VACACIONES

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 1989

OPERARIOS

CATEGORIA	SUELDO DIA	DIAS	IMP.ANUAL	PAGAS EXT.	QUIN.DIA	IMP.N.LIBRE	PR.J.EQUIPO	TOTAL ANUAL
ESPECT. JG	2.198,6962	365	802.524	131.921	109.934	593,707	490,968	1.533.854
OFIC.3. JG	2.239,8486	365	817.544	134.390	111.992	604,819	500,158	1.562.562
OFIC.2. JG	2.402,1673	365	876.791	144.130	120,108	648,650	536,403	1.675.800
OFIC.1. JG	2.547,6768	365	929.902	152.860	127,383	687,941	568,896	1.770.901
PEON	2.146,2311	365	783.374	128.773	107,311	579,540		1.293.571
ESPECIAL.	2.198,6962	365	802.524	131.921	109,934	593,707		1.325.193
OFICIAL 3	2.239,8486	365	817.544	134.390	111,992	604,819		1.349.996
OFICIAL 2	2.402,1673	365	876.791	144.130	120,108	648,650		1.447.829
OFICIAL 1	2.547,6768	365	929.902	152.860	127,383	687,941		1.535.530
APREND. 1	1.199,1766	365	437.699	71.950	59,958	323,810		722.764
APREND. 2	1.308,5338	365	477.614	78.512	65,426	353,339		788.676
APREND. 3	1.478,0765	365	539.497	88.684	73,903	399,120		890.861
APREND. 4	1.891,9891	365	690.576	113.519	94,599	510,888		1.140.335

EMPLEADOS

CATEGORIA	SUELDO CONV. MENSUAL	MESES	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS	IMPORTE Q. MENSUAL	IMPORTE PRIMA 45º SUELDO	TOTAL ANUAL
AYUD. ING.	106.787	12	1.281.444	213.574	5.339,35	48.054	2.071.666
A.T.S.	105,521	12	1.266.252	211.042	5.276,05	47.484	2.047.102
ANALISTA PROG.	100.550	12	1.206.600	201.100	5.027,50	45.247	1.950.664
JEFE 1ª ADVOS JEFES DE TALLER TEC. Y PROGRAM.	100.550	12	1.206.600	201.100	5.027,50	45.247	1.950.664
JEFES 2ª ADVOS. JEF. TEC. 2ª Y PROG. DEL. Y DIB. PROG. CONTRAMAESTRES	93.530	12	1.122.360	187.060	4.676,50	42.088	1.814.476
PROGRAMADORES	84.009	12	1.008.108	168.018	4.200,45	37.804	1.629.774
OF. 1ª ADMVOS. DELINEANTE TEC. VERIFICADOR CPD OPERADOR CPD,TEC. ORG.	79.312	12	951.744	158.624	3.965,60	35.690	1.538.648
OF. 2ª ADMVOS. DELINEANTE TEC. VERIFICADOR CPD OPERADOR CPD,TEC.Org	74.856	12	898.272	149.712	3.742,80	33.685	1.452.204
ALMACENEROS	72.359	12	868.308	144.718	3.617,95	32.561	1.403.758
JEFE GUARDAS	70.830	12	849.960	141.660	3.541,50	31.873	1.374.096
CHOFER CAMION	68.544	12	822.528	137.088	3.427,20	30.844	1.329.744
AUXIL. ADVO. TELEF. PERFORADORAS	67.698	12	812.376	135.396	3.384,90	30.464	1.313.340
ORDENANZAS	66.777	12	801.324	133.554	3.338,85	30.049	1.295.466
GUARDAS	66.413	12	796.956	132.826	3.320,65	29.885	1.288.402
SRAS. LIMPIEZA	35.328	12	423.936	70.656	1.766,40	15.897	685.356

Manual de ascensos, ingresos y promoción del personal**Preámbulo:**

En la provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas una se proveerá por antigüedad en la categoría y puesto de trabajo, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos, por concurso-oposición que habrá de ser eminentemente práctico.

Quedan excluidos de este manual los cargos Directivos, Jefaturas de Personal, personal excluido de Convenio y en general todo puesto que suponga mando.

Promoción y ascensos:

Artículo 1.º Todo puesto de trabajo que sea creado en la Empresa, y suponga categoría de Oficial o Peón Especialista, será comunicado al Comité de Empresa y publicado en el tablón de anuncios, con el fin de que los trabajadores puedan promocionar al mismo.

Al puesto se accederá mediante un examen ante un Tribunal formado por:

- Un Directivo de la Empresa.
- Jefe del Departamento donde se cree el puesto.
- Jefe de Relaciones Laborales.
- Un miembro del Comité de Empresa.

Cualquiera de los miembros del Tribunal podrá designar otra persona cuando así lo creyese conveniente.

Las pruebas consistirán en:

- Un examen teórico.
- Un examen práctico.
- Otras pruebas.

Podrán efectuarse otro tipo de pruebas (psicotécnicas, etc.), si se considera necesario por parte del Tribunal, contando para ello con las colaboraciones que se crean necesarias.

La puntuación máxima de las pruebas será de 30 puntos para el examen teórico, 60 para el práctico y de 10 puntos para el resto de las pruebas, si las hubiera. El que obtuviere la máxima puntuación será el titular del puesto, siendo necesario una puntuación mínima de 60 puntos.

Será necesario para presentarse candidato tener categoría inferior a la del puesto a cubrir. El puesto vacante del que promocione se procederá a cubrir por el sistema anterior.

Para Técnicos y Administrativos se creará un temario que se entregará a los candidatos con una antelación mínima de una semana y de acuerdo con el examen para el puesto de trabajo que concurra.

Art. 2.º *Ascensos por cambio de funciones en el puesto de trabajo en el trabajador.*—Hasta que no se cree un manual para la valoración de puestos de trabajo en la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos, por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Las Empresas anunciarán en sus respectivos Centros de trabajo, y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Ingresos:

Art. 3.º Para la categoría de Peones, Ordenanzas y Subalternos, tendrán prioridad los desempleados sin subsidio de desempleo y que tengan mayores necesidades familiares (una vez que hayan demostrado si saben leer, escribir y las cuatro reglas).

Los aspirantes a los puestos de trabajo, seguirán el mismo sistema de examen indicado en el artículo 1.º No obstante, y de conformidad con lo indicado en el acta adicional del 24 de abril de 1981 y de la disposición adicional del actual Convenio, tendrá prioridad para obtener los puestos de trabajo el personal que pueda resultar excedente de «Setra-Zorroza» por motivos de reestructuración, establecidas en las citadas acta y disposición adicional.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo la Empresa solicitar obligatoriamente sus demandas de trabajadores de entre los inscritos en el INEM. Sobre estos trabajadores y en igualdad de resultados en el examen, tendrán prioridad:

- 1.º El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual.
- 2.º Los huérfanos y viuda de quienes hayan trabajado en la Empresa.

3.º Los hijos de los trabajadores de la Empresa.

4.º El que posea Certificado de Estudios en Centro de Formación Profesional o Escuela Técnica de carácter oficial o reconocido.

14429 RESOLUCION de 27 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores, suscrito con fecha 29 de marzo de 1989, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, 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 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 abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de la Empresa CEDOSA y sus trabajadores.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPañIA EUROPEA PARA EL EQUIPAMIENTO DOMESTICO, S. A.» (CEDOSA) Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituye y anula a todos los pactados anteriormente.

Art. 2.º *Base de aplicación y vinculación a lo pactado.*—Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en tales materia se haya establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en este Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los Centros de trabajo de CEDOSA.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los Centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de Alta Dirección a las que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3.º, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 1382/1985 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto).

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de diciembre de 1989, prorrogándose por la tácita, salvo que se denuncie por cualesquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualesquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, no obstante, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de enero de 1989.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuvieran repercusiones económicas serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.