

20890 RESOLUCION de 31 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 129/1989, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por doña María Isabel Moreno Amich, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Gerona, el recurso contencioso-administrativo número 129/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, estimatoria del recurso de reposición contra la Resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 31 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

20891 RESOLUCION de 31 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 266/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por don José Antonio de la Torre Rodríguez, funcionario destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número 266/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 31 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

20892 RESOLUCION de 31 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 269/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña Rosa María Palacios García, funcionaria destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número 269/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 31 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

20893 RESOLUCION de 9 de agosto de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas dedicadas a la «Producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta», que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1989, de una parte, por la Confederación Española de Horticultura Ornamental, en representación de las empresas del sector, y de otra por Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores del sector, 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, 9 de agosto de 1989.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 580/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA PRODUCCION DE PLANTAS VIVAS POR CUALQUIER PROCEDIMIENTO Y SU VENTA

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- (Ámbito de aplicación)

El presente Convenio Colectivo Estatal, establece y regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio peninsular.

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en el artículo 1º, apartado 3), a, b, c, d y e y el artículo 2º, apartado 1), a, b, c, d, e, f y g del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980 de 10 de Marzo (Boletín Oficial del Estado de 14 de Marzo, número 64).

Los trabajadores que sean contratados por Empresas Estatales, por Corporaciones Provinciales o Municipales, se regirán en sus relaciones laborales por el presente Convenio.

CAPITULO II

ARTICULO 2º.- (Vigencia y duración)

El presente Convenio Colectivo, independientemente de cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de Diciembre de 1990.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año en el caso de que no hubiese habido denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a las fechas de expiración de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá efectuarse mediante comunicación fehaciente de una parte a la otra.

CAPITULO III

ARTICULO 3º.- (Prelación de Normas)

Las Normas comprendidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las Empresas y su personal, comprendidas en el ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1º del mismo. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general.

CAPITULO IV

ARTICULO 4º.- (Compensación y Absorción)

Las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiere algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general, que ostenten la condición de derecho necesario y no compensables en cómputo anual.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 5º.- (Vinculación a la Totalidad)

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 6º.- (Comisión Paritaria)

Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85º, apartado 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes que la integran, convocándose con un mínimo de 10 días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el Orden del Día de los temas a tratar.

De cada reunión que celebre la Comisión Paritaria, se levantará el correspondiente Acta. Para el caso de que dicha Comisión no llegara a ningún acuerdo, se someterá al dictamen de la autoridad laboral o judicial.

En caso de acuerdo de la Comisión Paritaria, el mencionado Acta se remitirá asimismo a la autoridad laboral o judicial, para su conocimiento y efectos oportunos.

La Comisión Paritaria quedará compuesta por los señores:

- Por U.G.T. : D. Eutimio Feliz García y otro más a designar.

- Por CC.OO. : D. Antonio Pineda y otro más a designar.

- Por CENR : D. Francisco J. de Diego y tres más a designar.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la C/ Alberto Alcocer nº 46 7ª de Madrid.

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 7º.- (Clasificación del Personal)

1.- PERSONAL TÉCNICO.- El personal técnico es el que con el correspondiente título facultativo superior o Escuela Técnica, ejerce funciones de tal carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Se distinguen tres categorías:

a).- Titulados de Grado Superior.- Son los que ostentan título profesional de Licenciados o Ingenieros Técnicos Superiores.

b).- Titulados de Grado Medio.- Son los que ostentan títulos de Escuelas Técnicas de Grado Medio.

c).- Técnico Especialista Agrícola.- Son los que poseen el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de segundo grado.

2.- ENCARGADO GENERAL.- Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficina, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás profesionales de oficios manuales.

3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.-

3.1.- Jefe Administrativo.- Es un cargo de confianza de la empresa. Asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

3.2.- Oficial Administrativo.- Son aquellos que teniendo dominio total del oficio, realizando a título orientativo entre otras, las siguientes funciones:

Cajero de cobros y pagos sin firma; ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificación de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social, y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo, tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

3.3.- Auxiliar Administrativo.- Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc. todo ello con pulcritud y esmero.

3.4.- Aspirantes.- Se entenderán por tales aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

4.- PERSONAL SUBALTERNO.-

4.1.- Vigilante.- Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como cualquier dependencia de la empresa.

4.2.- Limpiador/a.- Es todo aquel personal que realiza la limpieza y servicios de esta actividad. Con un mínimo de cinco horas será personal propio de la empresa y la misma se obligará a no acceder a personal de contratistas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

5.- PERSONAL DE OFICIOS MANUALES.-

5.1.- Capataz, Diplomado-Encargado de Cuadrilla.- Son los que con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

5.2.- Oficial de Primera.- Es el operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección, realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del Encargado General o Capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos.

5.3.- Conductor.- Es el personal que conduce los vehículos de la empresa ayudando a la carga, descargando y supervisando el buen acondicionamiento de la misma, y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cantidad de la misma.

Estará exceptuado de la jornada máxima legal, teniendo especial disponibilidad por la peculiaridad de la mercancía transportada.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal del carnet por un máximo de seis meses, desempeñarán tareas propias de la empresa o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la empresa posea, garantizándoseles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías de Conductor de Primera y Conductor de Segunda, según posean los primeros carnet C, D y E; y para los segundos carnet B. Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados y perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Estarán asimilados a los Oficiales de Primera de la actividad, los conductores de Primera, y a los Oficiales de Segunda de la actividad, los conductores de Segunda. En todo caso, esta asimilación será dada no por el carnet que el trabajador posea, sino por la categoría de la función para la que ha sido contratado, que estará a tenor del vehículo encomendado.

5.4.- Maquinista.- Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, etc.

Como los conductores, deben conocer las máquinas y son responsables de su buen funcionamiento, cuidado y limpieza.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina de manejo, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la máquina e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.5.- Tractorista.- Conducen tractores de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás conductores son responsables de los vehículos a ellos encomendados. Quedan asimilados a efectos retribuidos a los Oficiales de Segunda.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina de manejo, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa, garantizándoseles el salario que percibían.

5.6.- Oficial de Segunda.- Es el trabajador que tiene un conocimiento general del Oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en los viveros, bajo la dirección del Oficial de Primera o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de producción y cultivo de plantas de vivero.

A título de orientación se consideran operaciones fundamentales las siguientes.

- Desfonde, cavado y escarros, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Multiplicación de plantas.
- Enmacetado y repicado de plantales.
- Injertos y alados en todas sus formas.
- Poda y recorte de árboles y arbustos.
- Repicado, arranque, escayolado, embalaje y transporte de todo tipo de plantas.
- Riegos en general.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en los viveros.

5.7.- Oficial de Tercera.- Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del Oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos, como son:

- Dumpers, tractores de menos de 30 CV, motocultores, atomizadores, y maquinaria análoga.

Manejo normal de plantas en todas las fases de cultivo, enmacetado, injertos, estado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios, poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del Oficial de Primera o Encargado.

5.8.- Peón.- Es aquel trabajador, mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

5.9.- Aprendiz.- Son aquellos trabajadores comprendidos entre los 16 y 18 años, ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual está, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otro, las funciones propias de los cultivos.

5.10.- Pinche.- Operario entre 16 y 18 años que realizan labores de características análogas a las que ejecutan los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

6.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.- Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como: Ensolados y pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para la formación de umbráculos, sombreros, etc.; trabajos de carpintería en general, puertas, empalizadas, casetas, etc.; pintar, instalaciones y reparaciones eléctricas; instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersión; instalaciones de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques y arquetas, montajes de plantabandas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos; trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Se asimilarán a efectos retribuidos a Oficiales de Primera o de Segunda, según su cualificación.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias de vivero, garantizándoseles el salario que percibían.

Los trabajos que por orden expresa de las empresas realicen labores de categoría superior, durante el tiempo que realicen estas funciones, percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo, si los tiempos de utilización del personal para categoría superior son frecuentes y reiterados dentro de un año, al pasar este período, empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieran.

CAPITULO VIII

ARTICULO 8º.- (Jornada Laboral)

La jornada laboral anual para 1989 y 1990 será respectivamente de 1.802 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerán jornadas de trabajo flexible, de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con

arreglo a sus necesidades, compensándose, de este modo, las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo, anteriormente citadas.

La jornada mínima se establece en cinco horas y la máxima en nueve horas.

En las jornadas continuadas, cuya duración sea superior a cinco horas, disfrutarán los trabajadores de 15 minutos de descanso de la misma y será a cuenta de la jornada.

Las jornadas de domingos y festivos, en base a la peculiaridad de la actividad, tendrán la consideración de días laborables, compensándose el descanso semanal dentro de la semana y con un incremento del 50% sobre el salario base en proporción a los días efectivamente trabajados en días festivos.

El tiempo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

ARTICULO 9º.- (Horas Extraordinarias)

En lo referente a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores.

Empresario y trabajador podrán sustituir el pago de las horas extraordinarias por la compensación de un descanso equivalente al número de horas extraordinarias efectuadas, sin que en este caso el trabajador pueda exigir complemento económico alguno.

ARTICULO 10º.- (Vacaciones)

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sin distinción de las categorías laborales, y que lleven prestando, al menos sus servicios durante un año en la empresa, disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año, les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que, empresa y trabajador, acuerden que el disfrute del período vacacional, se lleve a efecto de forma no continua, sino dividido en dos, y fuera del período preferente que se señala en el siguiente párrafo, el trabajador tendrá derecho a 16 días naturales, respectivamente, si el disfrute se efectúa entre los siguientes períodos: Enero a Marzo y Octubre a Diciembre.

La empresa de acuerdo con los trabajadores, y teniendo en cuenta las necesidades de la actividad, confeccionará el calendario de vacaciones, las cuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de Mayo a Septiembre, en cuyo caso, el período de duración, sean seguidas o partidas, será solo de 30 días naturales.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidos por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del período vacacional.

CAPITULO X

ARTICULO 11º.- (Fiesta Patronal)

Con la finalidad y a propósito de la conmemoración del Santo patrón (San Isidro Labrador), se considerará como día festivo, abonable y no recuperable, pudiendo las empresas trasladar la misma a la fiesta patronal de la provincia o localidad, siempre que en esa provincia se uengan disfrutando dos fiestas patronales al año.

CAPITULO XI

ARTICULO 12º.- (Licencias y Excedencias)

Todo trabajador disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a).- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b).- 2 días naturales de los que al menos uno de ellos será hábil, en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c).- 3 días por traslado de domicilio habitual.
- d).- Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes a los que deba acudir el trabajador, para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- e).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 37º, punto 3, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

f).- Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

g).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

h).- 1 día en caso de matrimonio de hijos o nietos.

ARTICULO 13.- (Servicio militar)

Todo trabajador, durante el Servicio Militar obligatorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestando un año de servicio a la empresa, percibiendo el 50% durante el Servicio Militar y el otro 50% a los tres meses de reincorporarse a la empresa.

CAPITULO XIII

ARTICULO 14.- (Desplazamientos y Dietas)

Dentro del casco urbano se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento, por el que se denominará plus de transporte.

Para desplazamientos fuera del casco urbano, el tiempo invertido en el mismo que exceda de treinta minutos en el viaje de ida así como el de vuelta, será abonado por la empresa con el valor de hora ordinaria de trabajo, sin inclusión de conceptos extrasalariales.

Los gastos de viaje correrán a cargo de las empresas en lo que excede del importe del plus de transporte pactado en el presente Convenio Colectivo. La empresa tendrá la facultad de facilitar medios propios para el desplazamiento, en cuyo caso no vendrá obligada a abono alguno por este concepto, o podrá indicar el medio más idóneo de transporte.

Cuando el trabajador por motivos de trabajo, tenga que pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia habitual, percibirá una dieta de 2.194 pts.

El importe de la media dieta será de 355 pts. La media dieta no devengará a partir de un radio de 25 Km. del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxi.

CAPITULO XIII

ARTICULO 15.- (Retribuciones)

Durante el año 1989 y para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con arreglo a sus diferentes categorías profesionales, se establecen las retribuciones recogidas en el anexo nº 1.

Para el año 1990, el salario Convenio fijado en las tablas vigentes, para el año 1989, se revisará, incrementando las mismas, en una cuantía igual a aplicar el IPC registrado oficialmente en el año 1989, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de tal año más 1,5 puntos, lo cual se efectuará una vez se constate oficialmente tal índice. Los incrementos así establecidos no serán objeto de revisión alguna durante tal periodo.

CAPITULO XIV

ARTICULO 16.- (Complemento Extrasalarial de Transporte)

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y en consideración al coste de transporte y distancia, las empresas pagarán a todos sus trabajadores la cantidad de 5.084 pts. mensuales como plus extrasalarial de transporte, que solo se devengará en los días y en los meses efectivamente trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y distancia, no estará sujeto a cotización de la Seguridad Social.

En las categorías de Aspirante y Aprendiz, este plus extrasalarial de transporte, será de 192 pts. al día, de trabajo efectivo.

ARTICULO 17.- (Plus de Nocturnidad)

Los trabajadores que no hubieran sido contratados expresamente y por escrito para desarrollar su trabajo en jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base, y en proporción a las horas o días efectivamente trabajados en jornada nocturna.

CAPITULO XV

ARTICULO 18.- (Antigüedad - Vinculación)

Se establece un plus de Vinculación o Antigüedad mensual para 1989 y 1990 según anexo nº 2.

CAPITULO XVI

ARTICULO 19.- (Gratificaciones Extraordinarias)

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a).- Julio
b).- Navidad

La paga de Navidad será calculada sobre salario Convenio por un importe de treinta días.

La paga extraordinaria de Julio se abonará la primera quincena de dicho mes y la de Navidad durante el periodo comprendido entre el 1 y el 22 de Diciembre.

ARTICULO 20.- (Paga de Beneficios)

Se establece una paga de beneficios por importe de 30 días, calculados sobre salario base, teniendo las empresas la facultad de poder prorratear por días, semanas o meses, según su forma habitual de pagos.

CAPITULO XVII

ARTICULO 21.- (Derecho a Reunión)

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 22.- (Derecho de Información)

La empresa estará obligada a facilitar a los Comités de Empresa o Delegados de personal, todos aquellos datos que éstos soliciten, en consonancia con lo establecido en los artículos 64º y 65º de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores). Asimismo, las empresas se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 81º de la misma Ley.

ARTICULO 23.- (Derecho de Reserva)

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme y por un plazo máximo de 6 meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al efecto en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el reintegro en caso de sentencia condenatoria, siempre que ésta sea superior a 6 meses.

CAPITULO XVIII

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 24.- (Ayuda por Defunción)

Las empresas vienen obligadas a abonar una mensualidad por fallecimiento del trabajador con un año de servicio a la empresa, por la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo, las empresas o en su caso, la aseguradora de este riesgo, abonarán al cónyuge superstite o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 1.000.000 Pts.

La obligación de pago no nacerá hasta el momento que la Autoridad u Organismo competente, se reconozcan o declaren que la causa del fallecimiento se debe considerar derivada de accidente laboral.

La entrada en vigor de lo establecido en el presente artículo se producirá, a partir de los tres meses de la publicación en el BOE del Texto del Convenio Colectivo, con objeto que las empresas puedan, si lo estiman conveniente, proceder al aseguramiento de esta obligación.

El trabajador podrá designar de forma expresa y fehaciente, cualquier otro beneficiario distinto de los señalados en el primer párrafo.

ARTICULO 25.- (Ayuda por Natalidad)

Las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de natalidad, 2.676 pts. al nacimiento de cada hijo.

ARTICULO 26.- (Ayuda por Jubilación)

Igualmente están obligadas las empresas a abonar por jubilación al trabajador, una mensualidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su jubilación y a una paga más, si el trabajador llevase más de diez años de servicio a la empresa.

ARTICULO 27.- (Por Jubilación Anticipada)

Table with 2 columns: Age (A los 41 años, 42 años, 43 años, 44 años) and Amount (100.000.- pts., 80.000.- pts., 60.000.- pts., 40.000.- pts.)

