

CALENDARIO LABORAL PARA 1984

ENERO	FEBRERO	MARZO
L 30 2 9 16 23 M 31 3 10 17 24 X 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29	L 6 13 20 27 M 7 14 21 28 X 1 8 15 22 29 J 2 9 16 23 V 3 10 17 24 S 4 11 18 25 D 5 12 19 26	L 5 12 19 26 M 6 13 20 27 X 7 14 21 28 J 1 8 15 22 29 V 2 9 16 23 30 S 3 10 17 24 31 D 4 11 18 25
ABRIL	MAYO	JUNIO
L 30 2 9 16 23 M 3 10 17 24 X 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29	L 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 X 2 9 16 23 30 J 3 10 17 24 31 V 4 11 18 25 S 5 12 19 26 D 6 13 20 27	L 4 11 18 25 M 5 12 19 26 X 6 13 20 27 J 7 14 21 28 V 1 8 15 22 29 S 2 9 16 23 30 D 3 10 17 24
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
L 30 2 9 16 23 M 31 3 10 17 24 X 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29	L 6 13 20 27 M 7 14 21 28 X 1 8 15 22 29 J 2 9 16 23 30 V 3 10 17 24 31 S 4 11 18 25 D 5 12 19 26	L 3 10 17 24 M 4 11 18 25 X 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 29 D 2 9 16 23 30
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
L 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 X 3 10 17 24 31 J 4 11 18 25 V 5 12 19 26 S 6 13 20 27 D 7 14 21 28	L 5 12 19 26 M 6 13 20 27 X 7 14 21 28 J 1 8 15 22 29 V 2 9 16 23 30 S 3 10 17 24 D 4 11 18 25	L 3 10 17 24 M 4 11 18 25 X 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 29 D 2 9 16 23 30

Fiestas locales 15 Mayo y 20 Diciembre

(BUHLER)	<input type="checkbox"/> Festivos	<input type="checkbox"/> Recuperado diar. 18'	Semana laboral
	<input type="checkbox"/> Vacaciones	<input type="checkbox"/> Recuperación 8h.45'	Lunes a Viernes

17355

RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Setra, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Setra, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SETRA, S. A. PARA EL AÑO 1.984 y 1.985

- CAPITULO I -

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1.º.- Ambito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá para todos los trabajadores de la Empresa SETRA, S. A. y en los centros de trabajo de Sámamo y Zorroza, con exclusión del personal Directivo, Jefes de Departamentos, Médico de Empresa y Secretarías de Dirección.

Art. 2.º.- Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1.984, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1.985.

Ambas partes de común acuerdo, consideran denunciado el presente Convenio el día 1 de Octubre de 1.985.

- CAPITULO II -

REVISION SALARIAL

Art. 3.º.- Revisión Salarial.

El aumento salarial será del 8% para el año 1.984 y del 8% para el año 1.985. En el supuesto de que la Cláusula de Revisión Salarial entra en funcionamiento en 1.984, se modificarán las tablas para 1.985 en el exceso que resultase del 8%.

Las tablas salariales con los diferentes conceptos, para los dos años de vigencia del convenio, figuran incorporadas al texto del Convenio anexos 1 y 2.

Art. 4.º.- Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre el 30 de septiembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 6% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computando cuatro

tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.984, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

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 1.984). El mismo procedimiento se empleará para el año 1.985.

Art. 5.º.- Gradificaciones Extraordinarias.

SETRA, S. A. concederá al personal afectado por el presente Convenio 30 días de salario-convenio, 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 art. 2.º, las retribuciones salariales serán las señaladas en el anexo nº 1 y 2.

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, 15 minutos antes, como máximo, de la terminación de este.

Al personal de Taller se les dará unos anticipos semanales aproximados a cuenta de la liquidación total que se verificará una vez al mes. El pago de estos anticipos se realizará los viernes de cada semana.

El personal empleado recibirá la liquidación de sus haberes a fin de mes.

Art. 7.º.- Antigüedad.

El valor de los quinquenios por cada categoría, será el que figura en la tabla correspondiente del anexo 1 y 2. La antigüedad se computará a todo el personal desde la fecha de su ingreso en la Empresa, incluidos aspirantes y aprendices.

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir de 1.º 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.º de julio quienes cumplan el quinquenio en el segundo semestre del año.

Art. 8.- Plusas por trabajos tóxicos, peligrosos o penosos.

Estos plusas se abonarán en los casos y cuantías previstas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 9.- Incentivo ó Prima.

La cuantía del incentivo durante la vigencia del presente Convenio queda establecida de la siguiente forma:

a) Factorías de Sónano y Zorroza, SERRA, S. A. Los empleados con sueldo mensual, percibirán en concepto de prima un porcentaje fijo del 45% sobre dicho sueldo. Para los productores que trabajan con sistema de incentivo, variará éste desde un 0% para la actividad normal, 60 puntos Bedaux hasta un 60% para una actividad óptima de 80 puntos Bedaux. Estos tantos por ciento se entienden sobre salario 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 incentivo, se seguirá 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, al que voluntariamente solicite ser trasladado a un puesto inferior o de inferior categoría y el que aporte un certificado del Jefe de Empresa de estar disminuido, cobrará en concepto de prima el 50% 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% 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 e 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, éste trabajador cobrará el salario de su categoría.

- CONTINUA III -JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONESArt. 11.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 8 horas al día, de lunes a viernes considerando los sábados como recuperados, respetando el Calendario Oficial de cada Comunidad Autónoma y con horario de 7 a 15 horas.

La jornada anual de trabajo se reducirá en el año 1.985 en 24 horas, que se aplicarán al confeccionarse el Calendario Laboral, a la realización de vacaciones o para realizar puentes.

Art. 12.- Trabajos por turnos.

Cuando las necesidades de la Empresa y del trabajo lo exijan, la Dirección de la misma, de acuerdo con la representación del personal y previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, si es precisa, podrá establecer el trabajo por turnos.

Art. 13.- Calendario Laboral

Serán fiestas tradicionales, regionales y locales, tienen el carácter de inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables, las siguientes:

PROVINCIA DE CANTABRIAFIESTAS DE AMBITO NACIONAL

- 6 de Enero: Epifanía del Señor	- 19 de Marzo: San José
- 19 de Abril: Jueves Santo	- 20 de Abril: Viernes Santo
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo	- 25 de Julio: Santiago Apóstol
- 15 de Agosto: Asunción de la Virgen	- 13 de Octubre: La Hispanidad
- 1 de Noviembre: Todos los Santos	- 8 de Diciembre: Inmaculada Concepción
- 25 de Diciembre: Navidad del Señor	

FIESTAS DE AMBITO REGIONAL

- 15 de Septiembre: Nuestra Señora Bien Aparecida.

FIESTAS DE AMBITO LOCAL

- 26 de Junio: San Pelayo - 30 de Noviembre: San Andrés

PAIS VASCO

- 6 de Enero: Epifanía del Señor	- 19 de Marzo: San José
- 20 de Abril: Viernes Santo	- 23 de Abril: Lunes de Pascua
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo	- 21 de Junio: Corpus Christi
- 25 de Julio: Santiago Apóstol	- 15 de Agosto: Asunción de la Virgen
- 13 de Octubre: Virgen del Pilar	- 1 de Noviembre: Todos los Santos
- 8 de Diciembre: Inmaculada Concepción	- 25 de Diciembre: Navidad del Señor

FIESTAS LOCALES

- 31 de Julio: San Ignacio de Loyola - 24 de Agosto: Viernes Semana Grande

Art. 14.- Vacaciones.

Todo el personal de SERRA, S. A. disfrutará de 31 días al año durante la vigencia del Convenio, retribuidas según salarios 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 darán 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. 15.- 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, art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los períodos de tiempo 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 los cuadros debidamente documentados de las licencias y ausencias retribuidas.

CUADRO DE LICENCIAS Y AUSENCIAS CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir				Justificantes
		Sueldo	Prima	Artig.	Equipo	
1 Matrimonio del trabajador.	16 días naturales	si	si	si	si	Libro familia o certificado de Juzgado o Iglesia.
2 Nacimiento de hijo.	2 días laborales	si	si	si	si	Libro de familia o certificado del Juzgado.
3 Enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, conyuge, nietos y hermanos consanguíneos o políticos que requieran hospitalización.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia del domicilio del trabajador.	si	si	si	si	Justificante médico, deberá constar específicamente la gravedad.
4 Fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos o políticos.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia del domicilio del trabajador.	si	si	si	si	Esquela o documento en que acredite el parentesco.
5 Fallecimiento del conyuge	5 días naturales ampliables hasta 7 naturales en caso de desplazamiento a distinta provincia.	si	si	si	si	Esquela o documento en que acredite el parentesco.
6 Matrimonio de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos.	1 día natural.	si	si	si	si	Certificado del Juzgado o Iglesia, o invitación siempre que se facilite el parentesco.
7 Traslado del domicilio habitual (Traslado de enseñanza)	1 día laboral.	si	si	si	si	Certificado del Servicio de Empadronamiento.
8 Obtención del D.N.I.	1 día laboral.	si	si	si	si	Reguardo 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 volante Médico cabecera SOE y justificante asistencia al Médico especialista SOE.
b) Otras consultas médicas	Hasta 16 horas al año, Máximo 4 horas al día.	si	si	si	si	Certificado Médico S.O.E.
10 Accidente de trabajo	Día 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.	"	no	no	no	no	El que proceda.
- Demandado.	"	no	no	no	no	El que proceda.
c) Magistratura de Trabajo:						
- Testigo	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Citación.
- Demandante (si prospe para la reclamación).	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Citación.
- Demandante (si no prospe para la reclamación).	"	no	no	no	no	Citación.
d) Citación a quintas.	Por el tiempo necesario	si	si	si	si	Justificante de la citación.
13 Revista militar	1 día laboral	si	si	si	si	Presentación de la cartilla.

- CAPÍTULO IV -

INGRESOS ASCENSOS Y VALORACION DE PUESTOS

Art. 16.- Ingresos y Ascensos.

Los ingresos y ascensos del personal se regularán de acuerdo con el Manual existente.

Art. 17.- Adaptación del personal.

Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento.

Art. 18.- 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 V.B. 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 haberlo al personal de la Empresa y por ello digan 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. 19.- Recurso sobre valoración.

En esta materia se aplicará la Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones complementarias.

- CAPÍTULO V -

TIEMPOS

Art. 20.- 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 7 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 tuviera ese Sindicato Sección Sindical reconocida, quién solicitará de la Dirección el nombramiento de una persona con conocimiento sobre el tipo de trabajo que se trata quién 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. 21.- Cronometraje.

Con la excepción expuesta en el art. anterior, la determinación de tiempos de aplicación a los trabajos, además de, por estimación en los casos particulares indicados, citados anteriormente en el art. 20 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 estas de plena garantía y de acuerdo con los medios existentes en la Factoría, debiendo fijarse el operario el método a seguir.

El cronometraje contará con la preparación y experiencia necesarias para el desarrollo de su tarea, siendo obligación de la Empresa el procurar los medios, cursos, seminarios, libros, comprobaciones etc., para obtenerlos.

Art. 22.- 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 arts. 20 y 21 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI -

PRESTACIONES ESPECIALES

Art. 23.- I.L.T. por accidente laboral.

En caso de I.L.T. por accidente laboral y siempre y cuando no sea imputable al trabajador, éste percibirá el 100% de salario real.

Art. 24.- Gratificaciones por asistencia al trabajo.

Se establece un premio de 4.752 pesetas semestrales por asistencia al trabajo para todo el trabajador que no supere el 3% de absentismo durante cada semestre del año.

Art. 25.- Vinculación a la Empresa.

Para el personal que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa se le abonará por este concepto y de una sola vez la cantidad de pesetas 59.400.- dentro del mes siguiente del día de la fecha de su vencimiento.

Art. 26.- 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 118.800 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. 27.- 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 e Absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa suscribirá un Seguro que cubra estos riesgos por los siguientes importes

Muerte.....1.000.000.-ptas.
Incapacidad Total y Absoluta2.000.000.-ptas.

Se estudiará para 1.984 un nuevo seguro

Art. 28.- I.L.T. por Enfermedad Común.

En caso de I.L.T. por enfermedad común la Empresa abonará la diferencia actual de lo abonado por el INSS, hasta completar el 100 por 100 del salario real.

Art. 29.- Otras mejoras sociales.

La Empresa abonará también:

- Por nacimiento de hijo, si la madre está a cargo del trabajador; 15 días de salario base más antigüedad.
- Por fallecimiento del conyuge, padres o hijos menores de 18 años, siempre que estén a su cargo; 15 días de salario -base más antigüedad.

Art. 30.- Epifanía.

La Sociedad pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 178.200.-pts. con el fin de obsequiar a los hijos de los trabajadores, que están comprendidos entre los 2 y los 9 años, por esta Festividad de Epifanía.

Art. 31.- Bolsas de estudios.

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

CAPÍTULO VII

Art. 32.- Plus 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 est trayecto, con un límite máximo de 10Km. 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 de los 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 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.
1.2.2. Personal con sólo un viaje de ida y vuelta. Se le abonará el plus 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, art. 32, bien sea por carencias 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. 33.- Plus transporte.

1º) SETRA, S.A. establece una cantidad fija como indemnización de los gastos de traslado que queda establecida en 125.000.-ptas. Con la percepción de esta cantidad se reconoce expresamente, dado el carácter del traslado, la renuncia a cualquier otro concepto relacionado con el mismo.

2º) 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:

- | | | |
|-----------|-----------|---|
| 1ª Zona : | 512 ptas. | Por día de traslado. Bilbao, Zorroza, Cruces. |
| 2ª Zona : | 385 " | Por día de traslado. Barcenald, Sestao. |
| 3ª Zona : | 256 " | Por día de traslado. Portugalete, Santurce, San Salvador del Valle. |
| 4ª Zona : | 128 ptas. | Por día de traslado. Gallarta, Las Carreras y Somorrostro. |

Si durante el periodo de tres meses se comprueba que los tiempos de traslado son diferentes a los estipulados, estas cantidades se modificarán.

3º) La Empresa mantiene el ofrecimiento de percepción de 125.000.-ptas hasta tres meses después de hacerse el traslado del operario.

4º) Estas cantidades actualizadas debidamente, se mantendrán para aquellos trabajadores que sean trasladados en fases sucesivas, estimando que las mismas finalizan en 1.985.

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

6º) 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.

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

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

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

Art. 34.- 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. 35.- Derecho suletorio.

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. 36.- 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. 37.- 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 dimisión, y / siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

En el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves o de carácter a otras causas, deberán transmitirse expediente contradictorio en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o representantes 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, comunicándolas 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 inmediato, 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 40 horas al mes retribuidas y consideradas como trabajo efectivo. 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 40 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 correspondan a convocatoria de la Dirección, no serán computadas a efectos de las subsidias 40 horas.

f) Podrán ser concurridas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia a los mismos de cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituto de Formación y / otras Entidades. Con independencia de lo expuesto, la Empresa concede - hasta un tope de 24 horas anuales de licencia a un afiliado de la Central Sindical convocante.

Art. 38.- Comité Intercentros.

Se establece un Comité Intercentros, formado por once miembros pertenecientes al Comité de Empresa de los centros de Sémamo y Zorroza y su funcionamiento se regirá por su reglamento de régimen interior del propio Comité, éste Comité Intercentros será suprimido tras las próximas elecciones sindicales.

Art. 39.- Derechos y Garantías Sindicales.

Cuando las Centrales Sindicales posean una afiliación superior al 10% 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 ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de los posibles un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9.- Los delegados sindicales se ceñirán a las funciones sindicales que le son propias.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª - CONVIOION 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 tres 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:

Presidentes:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

REPRESENTANTES DEL COMITE

D. Luis Alfonso Gonzalez López

D. Enrique Ballesteros García

D. Fernando Basa Muro

D. Francisco Rodriguez Marcoa

D. Jesús Martínez Moreno

D. Víctor Nistal Cembranos

Esta Comisión ejercerá sus funciones durante todo el tiempo que dure el presente Convenio, Actuando sin invadir en ningún momento el 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 puedan 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 Organismo 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

1ª.- Se garantiza a todos los trabajadores de SETRA, S. A. 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.

2ª.- 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.

3ª.- 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Durante la vigencia del presente Convenio todo trabajador que voluntariamente quiera jubilarse podrá hacerlo con el 100% y a los 64 años.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

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 dos años de antigüedad en la Empresa y por el tiempo de hasta un año, cuando medie 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% 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.

Calendario Laboral SETRA, S.A. - CANTABRIA 1.984

Calendar grid for Cantabria showing months from Enero to Diciembre and days 1-31. Includes day type indicators like S, D, P, F, FL.

Calendario Laboral SETRA, S.A. - VIZCAYA 1.984

Calendar grid for Vizcaya showing months from Enero to Diciembre and days 1-31. Includes day type indicators like S, D, P, F, FL.

Anexo 1

TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE SETRA, S. A. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1984

CATEGORIA	SALARIO CONV. DIARIA	DIAS	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS.	IMPORTE QUINCE DIARIO	IMPORTE PRI. HORA LIBRE	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1º	1.862,76	366	681.770	111.766	79,88	563,--	1.132.633
OFICIAL 2º	1.756,37	366	642.831	105.382	75,34	474,26	1.067.935
OFICIAL 3º	1.637,69	366	599.395	98.261	70,16	442,22	995.779
ESPECIAL.	1.607,60	366	588.352	96.456	68,87	434,09	977.480
PEON ORD.	1.569,24	366	574.342	94.154	67,14	423,73	954.154
APR. 4º	1.383,35	366	506.396	83.501	---	373,54	841.129
APR. 3º	1.080,71	366	395.540	64.843	---	291,82	657.113
APR. 2º	956,75	366	350.170	57.405	---	258,34	581.735
APR. 1º	876,79	366	320.905	52.607	---	236,75	533.117

Anexo 2

CATEGORIA	SUELDO CONV. MENSUAL	MESES	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS.	IMPORTE qº MENSUAL	IMPORTE PRIMA 45% SUELDO	TOTAL ANUAL
AYUD. ING.	84.546	X 12	1.014.552	169.092	3.797	38.046	1.640.196
A. T. S.	83.543	X 12	1.002.516	167.086	3.747	37.594	1.620.730
ANALISTA PROG.	79.607	X 12	955.284	159.214	3.551	35.823	1.544.374
JEFES 1º ADVOS TECNICOS Y PROG.	79.607	X 12	955.284	159.214	3.551	35.823	1.544.374
JEFES DE TALLER	79.607	X 12	955.284	159.214	3.551	35.823	1.544.374
DELIN. Y DIB. PR	71.202	X 12	854.424	142.404	3.166	32.041	1.381.320
JEFES 2º ADVOS TECNICOS Y PROG.	71.202	X 12	854.424	142.404	3.166	32.041	1.381.320
CONTRAMAESTRES	71.202	X 12	854.424	142.404	3.166	32.041	1.381.320
PROGRAMADORES	66.512	X 12	798.144	133.024	2.956	29.930	1.290.328
OFICIALES 1º AD. DELINEANTES Y T. OPERADORES C.P.D.	62.793	X 12	753.516	125.586	2.804	28.257	1.218.186
OFICIALES 2º AD. DELINEANTES Y T. VERIFICAD. O.P.D.	59.265	X 12	711.180	118.530	2.639	26.669	1.149.738
ALMACENEROS	57.288	X 12	687.456	114.576	2.543	25.780	1.111.392
JEFE GUARDAS	56.077	X 12	672.924	112.154	2.502	25.235	1.087.898
CHOFER CAMION	54.268	X 12	651.216	108.536	2.409	24.421	1.052.804
AUX. ADVO. TELEF. PERFORADORAS	53.599	X 12	643.188	107.198	2.390	24.120	1.039.826
GUARDAS	52.580	X 12	630.960	105.160	2.341	23.661	1.020.052
ORDENANZAS	52.868	X 12	634.416	105.736	2.362	23.791	1.025.644
SIRAS. LIMPIZA.	27.970	X 12	335.640	55.940	1.252	12.536	542.612

Anexo 1

CATEGORIA	SUELDO CONV. MENSUAL	MESES	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS	IMPORTE qº MENSUAL	IMPORTE PRIMA 45% SUELDO	TOTAL ANUAL
AYUD. ING.	78.283	X 12	939.396	156.566	3.383	35.227	1.518.686
A.T. S.	77.355	X 12	928.260	154.710	3.337	34.810	1.500.690
ANALISTA PROG.	73.710	X 12	884.520	147.420	3.155	33.169	1.429.968
JEFES 1º ADVOS TECNICOS Y PROG.	73.710	X 12	884.520	147.420	3.155	33.169	1.429.968
JEFES DE TALLER	73.710	X 12	884.520	147.420	3.155	33.169	1.429.968
DELIN. Y DIB. P.	69.928	X 12	791.136	131.856	2.810	29.668	1.279.008
JEFES 2º ADVOS TECNICOS Y PROG.	69.928	X 12	791.136	131.856	2.810	29.668	1.279.008
CONTRAMAESTRES	69.928	X 12	791.136	131.856	2.810	29.668	1.279.008
PROGRAMADORES	61.585	X 12	739.020	123.170	2.623	27.713	1.194.746
OFICIALES 1º AD. DELINEANTES Y T. OPERADORES C.P.D.	58.142	X 12	697.704	116.284	2.493	26.164	1.127.956
OFICIALES 2º AD. DELINEANTES Y T. VERIFICAD. O.P.D.	54.877	X 12	658.500	109.750	2.344	24.694	1.064.578
ALMACENEROS	53.044	X 12	636.528	106.088	2.256	23.870	1.029.056
JEFE GUARDAS	51.923	X 12	623.076	103.846	2.224	23.365	1.007.302
CHOFER CAMION	50.240	X 12	602.976	100.496	2.137	22.613	974.816
AUX. ADVO. TELEF. PERFORADORAS	49.628	X 12	595.536	99.256	2.124	22.333	962.788
GUARDAS	48.685	X 12	584.220	97.370	2.079	21.908	944.486
ORDENANZAS	48.952	X 12	587.424	97.904	2.100	22.028	949.664
SIRAS. LIMPIZA.	25.898	X 12	310.776	51.796	1.114	11.654	502.420

Anexo 2

TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE SETRA, S. A. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1.984

CATEGORÍA	SALARIO CONV. DIARIO	DÍAS	IMPORTE ANUAL	PAGAS EXTRAS.	IMPORTE QUIN DIARIO	IMPORTE P.M. HORA LIBRE	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1º	2.011,78	365	734.300	120.707	89,85	543,23	1.221.226
OFICIAL 2º	1.896,88	365	692.361	113.813	84,74	512,21	1.151.480
OFICIAL 2ª	1.768,70	365	645.579	106.122	78,89	477,60	1.073.671
ESPECIAL.	1.736,21	365	633.717	104.173	77,48	468,82	1.053.945
PEON ORD.	1.694,78	365	618.595	101.687	75,56	457,64	1.028.800
APR. 4º	1.494,02	365	545.317	89.641	---	403,43	906.930
APR. 3º	1.367,17	365	426.017	70.030	---	315,17	708.519
APR. 2º	1.033,29	365	377.151	61.997	---	279,02	627.249
APR. 1º	946,93	365	345.629	56.816	---	255,70	574.825

17356

RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española del Gas, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española del Gas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 5 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA ESPAÑOLA DE GAS, S.A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito del Convenio

Artículo 1º.— Ambito funcional y territorial.— El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Compañía Española de Gas, S.A. y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Barcelona, Cádiz, Málaga, Santander, Murcia y Valencia.

Artículo 2º.— Ambito personal.— Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que actualmente o mientras dure su vigencia presten sus servicios en los citados centros de trabajo o cualquier otro que en el futuro pueda establecerse, o en comisión de servicio excepto el alto personal a que se refiere el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.— Ambito temporal.— Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, los efectos económicos de este Convenio, se retrotraerán al 1 de Enero de 1.984 y su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Artículo 4º.— Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con el carácter de mínimas por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniese disfrutando de condiciones que — consideradas en su conjunto resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones Económicas

Artículo 5º.— Las remuneraciones del personal serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa a este Convenio (Anexo nº I). En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrase al 30-9-84 un incremento respecto al 31-12-83 superior al 6'01%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia; en el — exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de preveer el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 84). Tal incremento se aborará con efectos de 1-1-84 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

Dicha revisión salarial afectará tanto a los sueldos y salarios — que se especifican en el Anexo I con su consiguiente repercusión en las gratificaciones extraordinarias, antigüedad, horas extraordinarias (Anexo IV), nocturnidad y plus de turnos como a los — pluses por trabajo en domingo y festivos (Anexos III y IV), de conducción, de martillo neumático, de quebranto de moneda y dietas y — primas.

Artículo 6º.— Plus de trabajo en domingo y festivos.— El plus especial por trabajo en domingo y festivos, a percibir por el personal que presta sus servicios durante estos días y que se devengará por domingo o día festivo trabajado, tendrá la cuantía que se especifica en el Anexo II de este Convenio, sino se requiere la — presencia física del trabajador en su puesto de trabajo. En el caso de que la prestación de servicios implique la presencia física en el puesto de trabajo, dicho plus especial se acomodará al — Anexo III.