

2842

**RESOLUCION de 2 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR), y su personal que presta servicios en los Centros de trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR), y su personal que presta servicios en los Centros de trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y, de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, 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, 2 de enero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR).

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PRESUR), Y SU PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE CALA (HUELVA) Y FREGENAL-JEREZ (BADAJOZ)**

## CAPITULO PRIMERO

### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR), y su personal de los Centros de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en PRESUR, dentro del territorio en que tiene aplicación, así como a los que posteriormente ingresen en la misma.

Se excluye totalmente del presente Convenio al personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se excluye de su aplicación a los Técnicos titulados y a Jefes de servicios, excepto aquellos que muestren sus deseos de ser incluidos en el presente Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido al Comité de Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las disposiciones del presente Convenio tendrán una duración de un año, entrando en vigor el día 1 de marzo de 1986 y finalizando el día 28 de febrero de 1987.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración, siempre que no haya sido denunciado por escrito por alguna de las partes en el plazo de los dos meses anteriores a su vencimiento.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por la autoridad competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin efecto, debiendo procederse a un nuevo estudio y negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y cómputo anual por las disposiciones futuras, cuando estas superen la cuantía total resultante del Convenio y se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten.

Art. 6.º *Cláusula personal.*—Si existiera algún trabajador que tuviera conocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran mejores a las que para otros trabajadores de la misma categoría profesional se establecen en el presente Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de

interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes, tres de la Empresa y tres de los trabajadores, de entre los firmantes del Convenio.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores de forma ocasional o permanente. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Podrán convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes. Una vez convocada se reunirá en el plazo máximo de veinticuatro horas, debiendo resolverse las cuestiones planteadas en el mismo plazo.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en acta y serán vinculantes para las partes. De no existir acuerdo se procederá a nombrar un árbitro de equidad en el plazo de cuarenta y ocho horas; de no existir acuerdo en cuanto al nombramiento de dicho árbitro, las partes podrán acudir a la autoridad laboral competente.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPITULO III

### Clasificación profesional

Art. 9.º *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en alguna de las categorías profesionales que se recogen en el anexo I. La enumeración de dichas categorías profesionales tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener cubiertas todas las establecidas, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

Cuando la Empresa considere oportuno crear categorías diferentes a las establecidas, el Comité de Empresa emitirá informe previo. En caso de no existir acuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 10. *Trabajo de superior e inferior categoría profesional.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría que la que tuvieran reconocida, percibiendo el salario que a dicha categoría profesional corresponda.

Si el trabajo de superior categoría se realiza por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Empresa reconocerá al trabajador la categoría, salvo en los supuestos en que dicho trabajo se haya realizado para sustituir a un trabajador por incapacidad laboral transitoria o vacaciones.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPITULO IV

### Contratación de personal

Art. 11. *Contratación.*—La Empresa, y de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Art. 12. *Coberturas de vacantes.*—Cuando se produzca la vacante de algún puesto de trabajo, sea cual fuere la circunstancia que la produce, la Empresa podrá optar por su amortización o por cubrirlo; en este último supuesto, se hará entre el personal de plantilla de la Empresa por medio de concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones similares y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En tales concursos estará representado el Comité de Empresa por medio de dos representantes. Caso de no ser posible por este procedimiento cubrir el puesto de trabajo, se cubrirá entre personas ajenas a la misma Empresa; en cualquier caso, la Empresa se compromete a mantener la plantilla durante la vigencia del Convenio.

Art. 13. *Puestos de nueva creación.*—La Empresa, con sujeción a lo establecido legalmente en materia de empleo, podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime conveniente en cada caso en atención a las exigencias del puesto a cubrir, si bien los nuevos ingresos, de ser posible, se

realizarán por las categorías de menor cualificación profesional, con el fin de favorecer la promoción interna de su personal.

Art. 14. *Vacantes de libre contratación.*-La Empresa, con plena independencia de criterios, cubrirá las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías profesionales:

Técnicos titulados.  
Jefes de Servicio.  
Cajero.  
Secretaría de Dirección.  
Vigilantes.  
Personal asignado al servicio de guardería.

Art. 15. *Periodo de prueba.*-El período de prueba para el personal de nueva contratación, que deberá figurar por escrito en el momento de su contratación, será el siguiente:

- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, un mes.
- Oficiales y Especialistas cualificados, un mes.
- Resto del personal, quince días laborables.

La incapacidad laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el trabajador disfrutara durante el período de prueba, interrumpirá dicho período, que continuará contabilizándose hasta su total finalización una vez que el trabajador haya reanudado su actividad laboral.

## CAPITULO V

### Movilidad del personal

Art. 16. *Movilidad geográfica.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro que radique en distinto Centro de producción durante la jornada ordinaria de trabajo, sin percepción de retribución complementaria alguna, si bien el tiempo de duración del transporte se considerará como de trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Movilidad funcional.*-En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VI

### Jornada, horario, vacaciones y licencias

Art. 18. *Jornada de trabajo y horario.*-La jornada de trabajo será de cuarenta horas. Estas horas ordinarias han de trabajarse efectivamente en cómputo semanal.

Regulación: El horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

Primer turno: De ocho a dieciséis horas.  
Segundo turno: De dieciséis a veinticuatro horas.  
Tercer turno: De cero a ocho horas.

Corta:

Estévil: Tres turnos por cinco días semana.  
Mineral: Tres turnos por cinco días semana.

Plantas:

Calafer trituración: Dos turnos por cinco días semana.  
Calafer planta: Tres turnos por siete días semana.  
Cucala trituración: Tres turnos por cinco días semana.  
Cucala planta: Tres turnos por siete días semana.

Mantenimiento:

Preventivo: Un turno por cinco días semana.  
Correctivo: Tres turnos por cinco días semana.

Oficinas:

Cala: De ocho a dieciséis horas.  
Fregenal: De nueve a catorce horas y de quince treinta a dieciocho treinta horas.

En los trabajos que no sean de producción continua (tres turnos por siete días semana), la jornada será de lunes a viernes, pero si por circunstancias del servicio fuera necesario trabajar en sábado, el descanso se trasladará a otro día de la semana. La jornada diaria de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Compensación: Con el fin de que los trabajos de producción continua puedan realizarse en régimen de tres turnos con cuatro relevos, podrán acumularse los dos días de descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas.

Si un día festivo coincidiera con un día de descanso compensatorio, se considerará como si de horas extraordinarias se tratase.

En jornada continuada, el cuarto de hora de parada de bocadillo será considerado como de trabajo efectivo, aunque por tal motivo no se interrumpieran los procesos productivos que funcionan en marcha continua.

Art. 19. *Fiestas.*-Además de las establecidas legalmente, serán considerados como festivos los siguientes días:

El 4 de diciembre, festividad de Santa Bárbara.  
El 24 de diciembre.  
El 31 de diciembre.

Art. 20. *Vacaciones.*-Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o la parte proporcional del tiempo trabajado en el año, debiendo disfrutarse dentro del año correspondiente.

Se considerará a efectos de vacaciones como tiempo trabajado:

Menos de tres meses de ILT anuales o aquél que siendo superior a dicho plazo sea debido a internamiento hospitalario o convalecencia.

El de baja por accidente de trabajo o maternidad de la mujer.

Para que los trabajadores puedan programar su descanso, se confeccionarán en los primeros meses del año los oportunos calendarios.

Art. 21. *Permisos retribuidos.*-El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y justificación, por los siguientes motivos y periodos de tiempo:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padre o hijos del trabajador y parientes consanguíneos o afines de segundo grado.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia por los servicios de la Seguridad Social, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, que supusieran traslado del trabajador fuera del domicilio habitual, el permiso será de cuatro días naturales.

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, el trabajador puede ampliar el período de permiso por el doble del tiempo establecido, pero esta ampliación tendrá el carácter de permiso no retribuido, siendo, por tanto, descontados de su retribución los días que por tal motivo disfrutase el trabajador.

Art. 22. *Excedencias.*-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con los mismos derechos y obligaciones que se establecen en el primer párrafo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. Se entenderán amortizadas las vacantes de puestos de trabajo producidas por excedencias que no hayan sido cubiertas mediante ascensos o nuevas contrataciones.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la Empresa.

Art. 23. *Suspensiones de contrato.*—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora.
- e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- k) Excedencia forzosa y voluntaria.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la Empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

## CAPITULO VII

### Retribuciones

Art. 24. *Principios generales de las retribuciones.*—Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse las cargas fiscales y de Seguridad Social que puedan corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El pago de los salarios se efectuará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. El personal que tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

Art. 25. *Subida salarial.*—La subida salarial será de un 7 por 100 sobre las tablas salariales del Convenio, una vez efectuada la correspondiente revisión salarial, en cumplimiento de lo acordado para el segundo año de vigencia del anterior Convenio Colectivo.

Art. 26. *Tabla salarial.*—Durante la vigencia del presente Convenio las retribuciones de las diferentes categorías son las que quedan recogidas en la tabla salarial que se incorpora al presente Convenio como anexo II. La retribución total está integrada por los siguientes conceptos:

Salario base, que figura en la columna A de la tabla salarial.

Plus Convenio, que figura en la columna B de la tabla salarial.

Prima de cantidad y calidad, que figura en la columna C de la tabla salarial.

Las cuantías de los conceptos salario base y plus del Convenio, serán fijas. La cuantía de la prima de calidad y cantidad es la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

Art. 27. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5 por 100 del salario base que figura en la columna A de la tabla salarial. Los trienios se contarán a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, devengándose a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiesen cumplido tres años.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia forzosa, prestación de servicio eventual o interino, cuando se pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

Art. 28. *Complemento personal.*—Los trabajadores que figuran relacionados en el anexo III percibirán un complemento con carácter personal, en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter de fijo y no será aumentado en el futuro por ningún concepto, sin que pueda ser absorbido ni compensado.

Art. 29. *Plus de asistencia.*—El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado, en la cuantía de 137 pesetas/día.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes consideran positivo compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgos y pérdidas de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegado sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{valor hora} = \frac{\text{Retribución bruta anual}}{\text{n.º de horas en jornada normal al año}} \times 1,75 \text{ pts/h}$$

Art. 31. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas que cronológicamente se corresponden con las cero a ocho horas, se abonarán con un «plus de nocturnidad», equivalente al 25 por 100 del salario base. En consecuencia se considerarán exclusivamente de nocturnidad las ocho horas comprendidas entre las cero horas y las ocho horas.

Art. 32. *Pagas extraordinarias.*—El personal adscrito a este Convenio devengarán, además de las doce mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad, de treinta días, según los valores del salario base, plus Convenio, prima de calidad y cantidad para valor normal, más antigüedad. Se abonarán, respectivamente, al final de junio y el 20 de diciembre, o, en su caso, el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

## CAPITULO VIII

### Ceses y despidos

Art. 33. *Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal obrero y subalterno, ocho días naturales.
- Oficiales y Auxiliares administrativos, quince días naturales.
- Jefes administrativos y Técnicos no titulados, treinta días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento.

Art. 34. *Despidos.*—Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

## CAPITULO IX

### Beneficios sociales y asistenciales

Art. 35. *Seguros.*—La Empresa concertará, además de los seguros establecidos en la legislación vigente, una póliza de accidentes, por los supuestos de incapacidad permanente y muerte, cuyas cuantías serán las siguientes:

- A favor del trabajador soltero: 2.000.000 de pesetas.
- A favor del trabajador casado, con o sin hijos: 2.500.000 pesetas.
- A favor del trabajador casado, en posesión del título de familia numerosa: 3.000.000 de pesetas.

Art. 36. *Fondo social.*—Una vez superado el período de puesta en funcionamiento en los diferentes centros de trabajo, se constituirá un fondo, en la cuantía de un 5 por 100 de la masa salarial

resultante de la tabla salarial del anexo II del Convenio, que será destinado a:

- Pluses salariales que puedan establecerse en el futuro.
- Ayuda escolar.
- Sociales.
- Otros.

Para la distribución del citado fondo se creará una Comisión Paritaria integrada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 37. *Normas generales.*-Las normas y criterios de seguridad e higiene son, como mínimo, las recogidas en el Reglamento de Higiene, Estatuto Minero y las restantes normas de aplicación.

El departamento de Seguridad e Higiene entregará a todo el personal un ejemplar del Reglamento, antes de transcurridos treinta días desde la fecha de firma del presente Convenio.

## CAPITULO XI

### Dietas y viajes

Art. 38. *Dietas.*-Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar viajes o desplazamientos fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de acuerdo con los siguientes criterios:

Por los desplazamientos que se efectúen fuera de los centros de trabajo y por cuyo motivo se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de 5.500 pesetas diarias, que cubrirá los conceptos de alojamiento y manutención. Si el desplazamiento obligara a realizar alguna de las dos comidas principales fuera del lugar de residencia, se percibirá una ayuda de comida de 1.330 pesetas, por cada una. Los viajes al extranjero serán mediante el sistema de gastos a justificar.

Art. 39. *Viajes.*-En caso de viajes o desplazamientos por necesidades del servicio y siempre que la Empresa no ponga a disposición del trabajador medio de transporte para efectuarlo, éste se realizará en las condiciones siguientes:

- Ferrocarril, en primera clase.
- Avión, en clase turista.
- Vehículo, propio a 33 pesetas/kilómetro.

Se utilizarán preferentemente los medios de transporte públicos. Los gastos de transportes correrán por cuenta de la Empresa y serán debidamente justificados. Para realizar un desplazamiento en vehículo propio es necesaria la previa autorización del Director correspondiente.

## CAPITULO XII

### Fomento de empleo

Art. 40. *Contrato de relevo.*-Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y/o el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa. Por ello, en este Convenio, a la vista del Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad debiendo la Empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplir las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Art. 41. *Pluriempleo.*-Las partes firmantes de este Convenio estiman convenientemente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otras Empresas.

## CAPITULO XIII

### Derechos sindicales

Art. 42. *Libertad sindical.*-La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones en cada centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

Art. 43. *Cuota sindical.*-La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a una Central Sindical el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal descuento remitirá a la oficina administrativa de su centro de trabajo un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenece.

Art. 44. *Delegados sindicales.*-La Empresa reconocerá, a las Centrales o Sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un Delegado sindical.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

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 al Sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial 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 establecerse 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, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 45. *Comité de Empresa.*-Con independencia de los derechos reconocidos por la vigente legislación, los Comités de Empresa podrán:

Acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales a que se refiere el artículo 68, e), con periodicidad anual.

El acuerdo que se tome en tal sentido será comunicado a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente para no perturbar el proceso productivo.

No se computará como horas sindicales las que empleen los miembros del Comité de Empresa que sean designados como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, en cursos de formación y otras actividades organizadas por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades. El Comité de Empresa hará entrega de su Reglamento, antes de transcurridos treinta días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 46. *Local del Comité de Empresa.* -La Empresa habilitará en los centros de trabajo, cuando sus características lo permitan, un local para que el Comité de Empresa pueda desarrollar sus actividades, así como un tablón de anuncios en lugar adecuado.

Art. 47. *Asamblea de trabajadores.* -Los trabajadores de un centro de trabajo podrán reunirse en asamblea, fuera de las horas de trabajo, en el propio centro, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa.

Podrán convocar asambleas los trabajadores, siempre que lo solicite un número no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro, con la comunicación de los puntos a tratar.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia de personas ajenas al centro de trabajo.

La convocatoria de asamblea con el orden del día propuesto y expresando, en su caso, el nombre de las personas ajenas a la Empresa, se comunicará a la Empresa con cuarenta y ocho horas de anticipación.

#### CAPITULO XIV

##### Derechos supletorios

Art. 48. En las materias no reguladas en este Convenio sobre relaciones laborales, se estará a lo establecido en el Estatuto Minero, el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

#### DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y de que el diálogo sea el sistema normal de entendimiento entre las mismas, convienen expresamente que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los acuerdos contraídos.

#### ANEXO I

Técnicos no titulados:

Vigilante.  
Jefe de Taller.  
Topógrafo.  
Delineante proyectista.  
Delineante de primera.  
Analista de primera.  
Delineante de segunda.  
Analista de segunda.  
Delineante de tercera.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Calcador.

Administrativos:

Jefe administrativo.  
Oficial primera administración.  
Oficial segunda administración.  
Oficial tercera administración.  
Auxiliar administración.

Obreros:

Minero primera, Jefe de equipo.  
Oficial primera, oficio, Jefe de equipo.  
Especialista primera, Jefe de equipo.  
Minero primera.  
Oficial primera de oficio.  
Especialista de primera.  
Minero de segunda.  
Oficial segunda de oficio.  
Especialista de segunda.  
Minero de tercera.  
Oficial de tercera de oficio.  
Especialista de tercera.  
Peón especialista de tercera.  
Peón especialista de segunda.  
Peón.  
Limpiador/a.

Subalternos:

Almacenero.  
Guarda Jurado.  
Guarda.

#### ANEXO II

##### TABLA SALARIAL

Nivel	Categoría	A Salario base			B Plus Convenio			C Prima de cantidad y calidad			A+B+C Total		
		Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
1	Limpiadora	563.703	-	1.326,36	114.801	-	270,12	140.925	-	331,58	819.429	-	1.928
2	Peón	563.703	-	1.326,36	210.212	-	494,61	140.925	-	331,58	914.840	-	2.153
	Guarda	563.703	40.265	-	210.212	15.015	-	140.925	10.066	-	914.840	65.345	-
3	Peón especialista 2. <sup>a</sup>	593.072	-	1.395,46	255.824	-	601,93	148.276	-	348,88	997.172	-	2.346
	Guarda Jurado	593.072	42.362	-	255.824	18.273	-	148.276	10.591	-	997.172	71.227	-
	Auxiliar Admón.	593.072	42.362	-	255.824	18.273	-	148.276	10.591	-	997.172	71.227	-
	Auxiliar laboratorio	593.072	42.362	-	255.824	18.273	-	148.276	10.591	-	997.172	71.227	-
	Calcador	593.072	42.362	-	255.824	18.273	-	148.276	10.591	-	997.172	71.227	-
4	Peón especialista 1. <sup>a</sup>	593.072	-	1.395,46	317.696	-	747,52	148.276	-	348,88	1.059.044	-	2.492
5	Minero 3. <sup>a</sup>	624.714	-	1.469,91	327.204	-	769,89	156.178	-	367,47	1.108.096	-	2.607
	Oficial de oficio 3. <sup>a</sup>	624.714	-	1.469,91	327.204	-	769,89	156.178	-	367,47	1.108.096	-	2.607
	Especialista de 3. <sup>a</sup>	624.714	-	1.469,91	327.204	-	769,89	156.178	-	367,47	1.108.096	-	2.607
	Delineante de 3. <sup>a</sup>	624.714	44.622	-	327.204	23.372	-	156.178	11.156	-	1.108.096	79.149	-
	Oficial 3. <sup>a</sup> Admón.	624.714	44.622	-	327.204	23.372	-	156.178	11.156	-	1.108.096	79.149	-
6	Ayudante de topógrafo	644.186	46.013	-	361.929	25.852	-	161.047	11.503	-	1.167.162	83.369	-
	Minero de 2. <sup>a</sup>	644.186	-	1.515,73	361.929	-	851,59	161.047	-	378,93	1.167.162	-	2.746
	Oficial 2. <sup>a</sup> de oficio	644.186	-	1.515,73	361.929	-	851,59	161.047	-	378,93	1.167.162	-	2.746
	Especialista de 2. <sup>a</sup>	644.186	-	1.515,73	361.929	-	851,59	161.047	-	378,93	1.167.162	-	2.746
	Almacenero	644.186	46.013	-	361.929	25.852	-	167.047	11.503	-	1.167.162	83.369	-
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admón.	644.186	46.013	-	361.929	25.852	-	167.047	11.503	-	1.167.162	83.369	-
	Analista de 2. <sup>a</sup>	644.186	46.013	-	361.929	25.852	-	167.047	11.503	-	1.167.162	83.369	-
	Delineante de 2. <sup>a</sup>	644.186	46.013	-	361.929	25.852	-	167.047	11.503	-	1.167.162	83.369	-

Nivel	Categoría	A Salario base			B Plus Convenio			C Prima de cantidad y calidad			A+B+C Total		
		Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
7	Minero de 1. <sup>a</sup> .....	665.280	-	1.565,36	395.906	-	931,54	166.320	-	391,34	1.227.506	-	2.888
	Oficial 1. <sup>a</sup> de oficio .....	665.280	-	1.565,36	395.906	-	931,54	166.320	-	391,34	1.227.506	-	2.888
	Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	665.280	-	1.565,36	395.906	-	931,54	166.320	-	391,34	1.227.506	-	2.888
	Oficial 1. <sup>a</sup> Admón. ....	665.280	47.520	-	395.906	28.279	-	166.320	11.880	-	1.227.506	87.679	-
	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	665.280	47.520	-	395.906	28.279	-	166.320	11.880	-	1.227.506	87.679	-
	Delineante de 1. <sup>a</sup> .....	665.280	47.520	-	395.906	28.279	-	166.320	11.880	-	1.227.506	87.679	-
8	Minero 1. <sup>a</sup> Jefe de equipo .....	686.374	-	1.614,99	459.092	-	1.080,21	171.594	-	403,75	1.317.060	-	3.099
	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de equipo .....	686.374	-	1.614,99	459.092	-	1.080,21	171.594	-	403,75	1.317.060	-	3.099
	Especialista 1. <sup>a</sup> Jefe de equipo .....	686.374	-	1.614,99	459.092	-	1.080,21	171.594	-	403,75	1.317.060	-	3.099
9	Topógrafo .....	709.091	50.649	-	538.926	38.495	-	177.272	12.662	-	1.425.288	101.806	-
	Jefe de taller .....	709.091	50.649	-	538.926	38.495	-	177.272	12.662	-	1.425.288	101.806	-
	Delineante proyectista .....	709.091	50.649	-	538.926	38.495	-	177.272	12.662	-	1.425.288	101.806	-
	Vigilante .....	709.091	50.649	-	538.926	38.495	-	177.272	12.662	-	-	-	-
10	Jefe Administrativo	730.184	52.156	-	626.596	44.757	-	182.546	13.039	-	1.539.326	109.952	-

## ANEXO III

## COMPLEMENTO PERSONAL

Los trabajadores que figuran en este anexo, percibirán un complemento de carácter personal en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrán carácter fijo y no será aumentado en el futuro.

Nombre y apellidos	Pescetas/Paga
<i>Centro de trabajo de Minas de Cala</i>	
Manuel Rodríguez Melchor .....	10.836
Francisco García Medina .....	7.790
Carlos Larrinaga Sánchez .....	6.355
Andrés Barranquero Sánchez .....	4.305
Luis Hermoso Amaya .....	3.871
Julián Sánchez Valladares .....	3.635
Juan Hermoso Amaya .....	3.165
José Silgado Moreno .....	14.347
Manuel Rodríguez Gil .....	8.810
Julián Villalba Rubio .....	6.153
Emilio Granadero Torrado .....	7.831
Gabriel Bautista Garrote .....	8.233
Félix Linares Silva .....	8.028
José Pedro Rodríguez Sánchez .....	8.233
Fernando Vidarte González .....	8.130
Francisco Guerrero Cubero .....	8.130
Blas Valladares Pequenís .....	8.233
Gabriel Jiménez Sánchez .....	7.925
Juan José Aguilar Ruiz .....	3.928
Tomás Vera López .....	7.208
Arsenio Alvarez Suárez .....	3.313
Francisco Hernández Muñoz .....	3.243
Amador Sánchez Ortiz .....	3.622
Rafael Caballero Escobar .....	3.754
José Manuel Martín Carrasco .....	3.772
Daniel Fernández Soto .....	2.644
Félix Sánchez Sánchez .....	3.041
Julio Barrientos Vázquez .....	4.063
Guillermo Moya Rubio .....	3.593
Cándido Hacha Barranquero .....	2.052
Angel González López .....	2.973
José Pedro Carballar Macías .....	7.343
Emilio Gregorio Manzano Valero .....	2.731
José Esteban Barbecho Moriñigo .....	3.723
José Antonio Sánchez Sayago .....	3.993
Inocencio Sánchez Sayago .....	2.595
Francisco Lozano Díaz .....	2.833
Isidoro Sánchez Cardoso .....	4.063
Antonio Rubio Picón .....	4.133
Juan Durán Garrón .....	3.106
Francisco José Conejo García .....	3.637
Francisco Manuel Vázquez Yébenes .....	2.903

Nombre y apellidos	Pescetas/Paga
Enrique Agudo Moreno .....	3.275
Rafael Luis Vázquez Yébenes .....	3.415
Antonio García Moreno .....	3.970
Antonio Ochoa Solar .....	3.621
Carlos Moreno García .....	7.343
Amador Morón Garrido .....	4.066
José Manuel Romero Cabello .....	3.658
Manuel Delgado Ortega .....	10.981
Reyes Torres Rasero .....	3.623
Antonio Pérez Moñino .....	2.092
Joaquín Sánchez Hidalgo .....	2.903
Rufino Márquez Martín .....	7.110
Felipe Martínez Lancharro .....	3.588
Manuel Castaño Rodríguez .....	6.820
Antonio Domínguez Zapata .....	3.593
José Manuel Labera Carballar .....	2.628
Manuel Márquez Martín .....	6.546
Manuel García Delgado .....	6.700
José Antonio García Delgado .....	4.783
Antonio Parrado Viera .....	7.972
José Antonio Méndez Sánchez .....	2.811
Francisco Martínez Lancharro .....	2.599
Gabriel López Ronquillo .....	3.438
José Antonio López Durán .....	4.498
Gabriel López Bayón .....	5.606
Luis González Moñino .....	7.356
Francisco Montero Parrado .....	3.537
Angel Luiz Méndez Sánchez .....	3.815
Antonio Barrientos Vázquez .....	2.963
Manuel Romero Gómez .....	3.656
José Calvo Perera .....	2.800
Juan Parrado Viera .....	4.778
Miguel Silgado Muñoz .....	3.819
Juan José Melchor Delgado .....	7.193
Rufino Gallego García .....	2.599
Vicente Labrador Casares .....	6.516
Manuel Delgado Vázquez .....	3.756
José Sánchez Sánchez .....	2.903
Blas Caballero Escobar .....	2.870
Julián Sánchez Grande Caballero .....	3.859
Pedro Sánchez González .....	2.467
Eloy Hermoso Gómez .....	7.110
Vicente Pelayo Sánchez .....	3.210
Eduardo Jiménez Sánchez .....	2.376
Fermín Valladares Bernal .....	3.867
Manuel Lancharro Pecellín .....	3.496
Antonio Fernández García .....	4.203
José María Blanco Rial .....	3.373
José Ramón Campano Moreno .....	4.043
Rafael Vargas Sánchez .....	3.776
Francisco Domínguez Fernández .....	7.310
Antonio Nevado Muñoz .....	6.579
Aníbal Rodríguez Bernal .....	3.803

Nombre y apellidos	Pesetas/Paga
Felipe Vázquez Lozano	2.376
Evaristo Delgado Fernández	2.343
Manuel Bernáldez Santana	2.467
Francisco Bernáldez Santana	7.065
Elias Soto Muñoz	7.674
Carlos Javier Gil Romero	2.612
Fidel Granadero Delgado	6.903
Luis Mateo Ruiz	2.405
Juan Lago García	3.280
Antonio Gómez Moreno	4.100
José Rivera González	4.133
José Campano Chávez	3.805
Francisco Sánchez Trenado	2.910
José Manuel Díaz Macías	3.776
Pablo Megías López	3.961
Miguel Blanco Gómez	2.116
Juan Antonio Gómez Domínguez	3.793
Francisco Fernández Hermoso	4.100
Juan Angel Acosta Alfonso	2.862
Rafael Alvarez Padilla	3.573
Antonio Delgado López	3.439
Aurelio Caballero Santana	7.110
Joaquín Largo López	2.493
Manuel Romero Cabello	2.973
José Ramón Ramos Bellido	3.140
Antonio Díaz Rodríguez	7.245
Juan Ordóñez Martín	3.815
Manuel Vázquez Zapata	2.600
Francisco Hernández Cabezas	4.124
Telesforo Castaño Rodríguez	7.156
Ramón Valero Barroso	7.065
Pedro Pecellín Delgado	3.961
José Megías Baño	3.658
Alfredo Valladares Manzano	2.467
Ignacio Morón Manzano	2.633
Francisco Muñoz Sánchez	2.791
Ramón Valero Moya	2.644
Victor Artega Manzano	2.321
Ezequiel Díaz Rodríguez	7.079
José Díaz Díaz	3.835
Pedro Rodríguez Delgado	4.295
José María Astorga Garrido	3.684
Rufino Domínguez Báez	3.273
Juan Pecellín Ramos	3.573
Segundo Guzmán Brito	2.862
José Antonio Díaz Jura	3.045
José Domínguez Pecellín	2.284
Francisco Castaño Moya	2.612
Manuel Gómez Megías	2.346
Manuel Campano Molina	6.608
<i>Centro de trabajo Fregenal-Jerez</i>	
Bonifacio Flores Rangel	14.347
Nicolás Márquez Macarro	11.443
Juan Marín Rodríguez	8.233
Agapito Correa del Río	13.050
Claudio Delgado Corbacho	13.255
Juan Domínguez Gómez	13.050
Manuel Domínguez Gómez	13.288
Eduardo Gómez García	7.548
Eduardo Sánchez Fernández	12.025
Juan Trejo Labrador	13.460
Diego Baena Vázquez	4.466
Diego Barrios Bancalero	7.309
Francisco Labrador Venegas	6.948
Eusebio Carbajal Macías	11.839
Andrés Carrasco Cortés	7.088
Joaquín Crespo Costillo	12.062
Luis González Fuentes	11.388
Blas Granada Sánchez	11.646
Joaquín Miralles Cerrada	12.062
José Morales Alvarez	12.062
José Peanilla Sánchez	12.062
Juan Francisco Rodríguez Domínguez	12.674
Antonio Senero Martín	12.574
Diego Vázquez de la Rosa	11.870
Esteban Galván Ortiz	10.692
Tomás Baena Vega	10.537
Manuel Trejo Pérez	11.999
Luis Gómez Corbacho	11.879
Cornelio Labrador Venegas	11.663
Ramón Núñez Sánchez (no)	6.243

Nombre y apellidos	Pesetas/Paga
José Regalado González	11.999
José Trejo Labrador	11.997

**2843** RESOLUCION de 19 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la flota de «Butano, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la flota de «Butano, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 19 de enero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE FLOTA**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», y su personal de flota, al que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia al servicio de la flota de «Butano, Sociedad Anónima», cuyas normas de trabajo están reguladas por la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Quedan expresamente excluidos:

a) El personal directivo nombrado por el Consejo de Administración. No obstante lo anterior, el personal que, siéndole el presente Convenio Colectivo aplicable, sea designado para ocupar un puesto de Dirección u otro de los que están regulados por el Convenio de personal de tierra por el que quedase excluido, será considerado respecto a su situación anterior como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de un puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en la Empresa.

b) El personal de la Empresa que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, Sociedad Anónima», de 23 de diciembre de 1961, y el Convenio Colectivo estipulado por la Empresa con este personal.

Art. 3.º *Unidad de Empresa y flota.*—A estos efectos se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.

La pertenencia a una misma Empresa trae como consecuencia la voluntad de las partes de tender a una máxima unificación posible en aquellos aspectos de tipo social que por su carácter de generalidad pueden ser implantados a favor de todos los trabajadores de la Empresa.

Por principio de unidad de flota se entiende la unificación de las diversas condiciones de trabajo y remuneración, cualquiera que sea el tipo y tonelaje de los buques, así como sus tráfico y servicios sin otras excepciones que las que se establezcan en este Convenio o impongan las circunstancias.

Se mantiene expresamente la facultad reglamentaria de la Dirección de «Butano, Sociedad Anónima», de decidir sobre transbordos de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa o explotados por ésta en régimen de casco desnudo, traslados a tierra en comisión de servicio o a fin de satisfacer necesidades del mismo, la formación profesional de las dotaciones o tripulantes en particular. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa atenderá prioritariamente, si las necesidades del servicio lo permiten, las peticiones de transbordo por orden de antigüedad en el escalafón.