

24950 RESOLUCION de 20 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montreal» y su personal.

Visto el texto del primer Convenio Colectivo para la Empresa «Montreal» y su personal, suscrito con fecha 10 de abril de 1985, de una parte por el Comité de Empresa y de otra por los designados por la Empresa para su representación, el cual tuvo entrada en la Dirección General de Trabajo en 12 de junio de 1985;

Resultando que remitido por esta Dirección General de Trabajo a la Comisión negociadora del Convenio, en 14 de octubre de 1985, para que se procediese por su parte a las subsanaciones necesarias, y no habiendo sido efectuadas, se procedió al archivo del expediente;

Resultando que con motivo de la presentación en la Dirección General de Trabajo en 8 de mayo de 1987, del Acuerdo del Pleno del Comité de Empresa de «Montreal, Sociedad Anónima», y de los representantes de la misma, mediante el que se prorrogaba la vigencia del articulado de su Convenio Colectivo para el año 1985, así como la aprobación de la tabla salarial para el año 1987, se hizo saber a dicha Comisión, mediante escrito que, al no haberse procedido a las subsanaciones indicadas y estando archivado el expediente del Convenio Colectivo, no podía tramitarse su revisión salarial, por lo que procedió a la totalidad de las subsanaciones en 5 de octubre de 1987;

Considerando que efectuadas las subsanaciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 20 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del primer Convenio Colectivo para la Empresa «Montreal» y su personal.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «MONTREAL»
Y SU PERSONAL**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Montreal», en el territorio nacional cuyas condiciones de trabajo estén regidas por las normas complementarias de trabajo de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 30), y supletoriamente por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica vigente, cuyas disposiciones se aplicarán en defecto de lo pactado en este Convenio.

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor diez días después de su firma, aunque los efectos económicos se devengarán desde el día 1 de enero de 1985.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—Será de un año desde el día de entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por un año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación a su caducidad o a la de la prórroga en curso, igualmente se entenderá prorrogado durante el tiempo de caducidad de un Convenio y la entrada en vigor del nuevo, aunque los conceptos salariales tengan efecto desde el primero de enero de ese año.

Art. 4.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por las dos partes.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre la interpretación del Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta que estará formada por dos trabajadores designados por el Comité y otros tantos nombrados por la Dirección de la Empresa.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas

establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPITULO II

Organización del trabajo, ingresos, períodos de prueba, clasificación profesional y ceses

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—Será facultad de la Dirección de «Montreal», quien establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, los trabajos a turno y los trabajos fuera de las jornadas normales de trabajo.

Dada la peculiaridad del trabajo de «Montreal», los trabajadores de empalmes en cables de gran capacidad están obligados a trabajar en turnos.

Salvo acuerdo en contrario de los afectados, los turnos serán rotatorios por semanas.

Art. 8.º *Ingresos y vacantes a cubrir.*—Todos los puestos de mando, incluso el de capataz, serán de libre designación de la Empresa.

El ingreso se hará por la categoría inferior, salvo que convocada vacante de categoría superior no sea solicitada por ningún empleado de la plantilla.

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—Se establecen los siguientes:

Peones, Especialistas y Subalternos: Quince días.

Profesionales de Oficio y Administrativos: Treinta días.

Técnicos no titulados: Sesenta días.

Técnicos titulados: Ciento veinte días.

Art. 10. *Contrato de trabajo.*—Se establecerá siempre por escrito y se registrará en las Oficinas de Empleo correspondientes, entregando al Comité Intercentros copia del mismo si éste lo solicita y el trabajador lo acepta.

Los tipos de contrato serán:

Fijo de plantilla.

Por obra cierta.

Por tiempo cierto.

Por sustitución o relevo.

Por primer empleo.

O cualquier otro que las disposiciones legales autoricen, en todo caso se cumplirán las normas vigentes en cada momento.

Art. 11. *Clasificación profesional.*—El personal estará incluido en alguno de los puestos que figuran en el anexo a este Convenio. No es obligatorio para la Empresa cubrir todas las categorías o especialidades.

Asimismo queda en libertad para ampliarlas o reducirlas en los casos que estime necesarios, pero deberá informar la Comité Intercentros o a los delegados de personal de su decisión.

Art. 12. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores podrán desempeñar trabajos de categoría superior, pero durante el tiempo que dure esa situación percibirán los emolumentos de la misma.

Si esta situación se prolongase por un espacio de tiempo superior a seis meses, deberá ser nuevamente empleado en trabajos de su categoría, o previa solicitud con un mes de antelación, clasificado en la categoría que venía desarrollando.

Lo anterior no es aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo o permiso, en cuyo caso la sustitución se hará por el tiempo que dure esa circunstancia.

Art. 13. *Excedencias.*—Se estará a lo que dice el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el trabajo lo comunicará por escrito, con una antelación de quince días, a través de su Jefe inmediato si se trata de personal obrero, subalterno o administrativo. El resto de las categorías deberán hacerlo con treinta días.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o liquidación se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ordenanza Laboral.

Todos los trabajadores al finalizar su relación laboral tendrán derecho a que se les extienda un certificado de trabajo.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 15. *Conceptos generales.*—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Art. 16. *Conceptos remunerativos.*—Las retribuciones se ajustarán a la siguiente estructura:

16.1 Salario base.

16.2 Complementos:

16.2.1 Personales:

Plus de antigüedad.
Plus de Convenio.

16.2.2 De puesto de trabajo:

Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
Plus de Jefe de Equipo.
Plus de nocturnidad.
Plus de festividad.

16.2.3 De cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

16.2.4 De vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de julio.
Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 17. *Salario base.*-Es la parte de retribución al trabajador fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo a este Convenio.

Art. 18. *Plus de antigüedad.*-Será de un 5 por 100 sobre el salario base por cada cinco años de trabajo y su aplicación se hará de acuerdo con el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral.

Art. 19. *Plus Convenio.*-Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

Art. 20. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*-Todos los trabajadores que realicen trabajos de esta clasificación cobrarán un plus del 25 por 100 del importe del salario base más el plus Convenio.

Art. 21. *Plus de Jefe de Equipo.*-El personal que realice esta función cobrará un plus de 13.000 pesetas por mes de trabajo efectuado.

Art. 22. *Plus de nocturnidad.*-Todos los trabajadores que realicen su trabajo en estas condiciones, percibirán un plus del 25 por 100 del salario base más el plus Convenio.

A este efecto se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las ventidós horas de un día y las seis horas del siguiente.

Art. 23. *Plus de festividad.*-Todos los trabajadores que realicen su trabajo en estas condiciones percibirán un plus del 100 por 100 del salario base más plus Convenio.

Este trabajo, previa autorización de la autoridad laboral, sólo se desarrollará por necesidades del servicio debidas a averías o urgencias graves.

Art. 24. *Horas extras.*-Aunque se procurará, y así lo manifiestan ambas partes, evitar en lo posible la realización de horas extras, atendiendo a las peculiaridades del trabajo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán efectuarse aquellas que sean precisas por causas graves o averías.

Todas las horas extras se pagarán con un recargo del 75 por 100 de acuerdo con lo que marca el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*-En el mes de julio y en Navidad se abonará una paga consistente en treinta días del salario base, más plus de antigüedad, más plus de Convenio cada una de ellas.

Estas gratificaciones se concederán de acuerdo al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Art. 26. *Quebranto de moneda.*-Se estará a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ordenanza Laboral.

Art. 27. *Desplazamiento y traslados.*-La Empresa tratará de avisar a sus trabajadores con la mayor antelación posible de los desplazamientos o traslados.

En todo caso, los gastos de desplazamiento o traslado correrán a cargo de la Empresa.

Los desplazamientos o traslados se harán normalmente en horas de trabajo, si por cualquier causa tuvieran que realizarse en horas fuera de jornada tendrían la consideración de extraordinarias.

Los viajes se harán en vehículos de la Empresa o en los medios de transporte adecuados al caso; se podrá autorizar al personal a utilizar su propio vehículo en aquellos casos en que exista una dificultad manifiesta.

Todo el personal trasladado o desplazado percibirá un complemento por cada día de 2.000 pesetas los Técnicos titulados, de 1.600 pesetas los Técnicos no titulados y de 1.400 pesetas el resto del personal.

Art. 28. *Vacaciones anuales.*-El personal objeto de este Convenio disfrutará de treinta días naturales, por año de trabajo, según las necesidades del servicio.

Estos días serán a prorrata del tiempo realmente trabajado en caso de personal de nuevo ingreso.

Como viene siendo tradicional, el personal de campo disfrutará sus vacaciones en tres periodos: Primeros de año; entre 15 de mayo

y 15 de octubre, y, Navidad, distribuyéndose los treinta días entre ellos.

Art. 29. *Jornada de trabajo.*-Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será en cómputo anual de 1.826,27 horas efectivas, repartidas en jornadas de ocho horas de lunes a viernes.

En caso de hacerse «puentes», se agregarán tantos minutos como sean precisos para cubrir dicha jornada efectiva.

La jornada de trabajo para el personal operativo comenzará en el momento de abandonar el vehículo que le haya llevado al tajo y terminará en éste, dejando constancia de que todo el tiempo perdido por causas ajenas al trabajador será considerado jornada laboral, salvo lo expresado en el artículo siguiente.

A este fin, la Empresa facilitará los medios de locomoción para trasladarse a los puntos de trabajo.

Art. 30. *Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.*-Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Equipo, previa consulta a sus Jefes de Obra, podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de que mejoren las inclemencias como jornada de trabajo.

El importe de estas horas será abonado por la Empresa íntegramente, aunque condicionado a su recuperación posterior. dicha recuperación se podrá hacer a base de ampliar la jornada de trabajo, o de trabajar un sábado, en ambos casos se tendrá en cuenta lo legislado sobre jornada máxima y descanso semanal.

Si por causa de los trabajadores no se recuperasen las horas perdidas, la Empresa descontará el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en la norma 6.ª de las complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aprobada por Orden de 8 de mayo de 1973.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo normal del trabajo, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Art. 31. *Licencias retribuidas.*-Se estará a lo que marca el apartado 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. *Forma de pago.*-La forma establecida es la de meses naturales vencidos para todas las categorías, cuyo abono será:

a) Para el personal de obra los pagos se harán en el tajo, en forma de talones nominales, pagando entre los días 1 y 5 de cada mes un anticipo de un 50 por 100 del sueldo previsible y entre el 17 y 22 se liquidará el resto de los haberes devengados el mes anterior.

b) El personal de oficinas cobrará el sueldo íntegro en los cinco primeros días del mes, si bien el recibo de salarios, a fin de unificar la mecanización, lo recibirá en las mismas fechas que el personal de obra.

Art. 33. *Justificante de salarios.*-La Empresa facilitará a cada trabajador un justificante en el que acredite en forma clara y expresa cada uno de los conceptos y cantidades que percibe por ellos.

Por su parte el trabajador queda obligado a firmar el recibo de salarios, sin que esta firma implique más que su conformidad a la cantidad recibida y no a los conceptos en el recibo incluidos.

En el caso en que al trabajador haya que descontarle cualquier cantidad que hubiera percibido a cuenta se hará constar el importe devengado y la fecha en que se recibió la cantidad descontada.

Los posibles errores en la nómina serán corregidos en los diez días siguientes a la fecha de pago, mediante recibo, si la diferencia es a favor del trabajador, regularizándose la situación en la nómina siguiente.

CAPITULO IV

Ayudas sociales

Art. 34. *Complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*-La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, en favor de los trabajadores, hasta un 100 por 100 de su sueldo habitual, es decir, salario base, plus de antigüedad y plus Convenio, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador deberá ser reconocido por el facultativo que designe la Empresa. En todo caso será imprescindible la baja médica de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

Este complemento no deberá producir incremento en el índice de absentismo laboral, si éste superase en 1985 el producido en 1984, ambas partes acuerdan regular su aplicación en futuros Convenios en una forma más restrictiva.

Art. 35. *Seguro de accidente.*-Durante la vigencia de este Convenio todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán de un seguro de accidentes, con valor de 1.750.000 pesetas en los riesgos

de muerte o invalidez total, y del porcentaje correspondiente en caso de invalidez parcial.

Las primas de este seguro correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO V

Seguridad e higiene

Art. 36. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Constará de seis miembros, tres elegidos por los trabajadores y tres por la Empresa.

Art. 37. *Funciones.*

Promover la observancia de las disposiciones vigentes.
Detectar deficiencias y proponer soluciones.
Investigar las causas de los accidentes.
Controlar, en su caso, las revisiones médicas.
Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.
Cuidar que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

Art. 38. *Reuniones.*—La Comisión de Seguridad e Higiene se reunirá tantas veces como lo haga el Comité de Empresa.

Art. 39. *Formación.*—La Empresa procurará facilitar a su personal la asistencia a cursillos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 40. *Prevención de accidentes.*—Si al tratar de realizar un trabajo se observasen circunstancias que entrañasen riesgo inmediato para las personas y el Jefe de Equipo no tuviese los medios adecuados para prevenirlo, deberá dar cuenta inmediatamente a sus superiores, absteniéndose de realizarlo hasta que reciba las correspondientes instrucciones.

En caso necesario se desplazará al tajo un miembro del Comité de Seguridad, quien, a la vista de los datos, autorizará o no el trabajo.

Si la discrepancia continuara se dará cuenta a la Dirección de la Empresa y a la autoridad laboral, quienes decidirán en el plazo de veinticuatro horas.

Art. 41. *Vestuario.*—Se dotará al personal de montaje de tres buzos o monos al año, entregándose dos a primeros de año y el tercero a principios del segundo semestre; igualmente se facilitará durante el primer trimestre un par de botas tipo telefónico.

La duración de este equipo deberá ser de un año natural.

Solamente en casos muy justificados se repondrán antes de plazo dichas prendas.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 42. *La Empresa reconoce al Comité Intercentros que se forme los siguientes derechos:*

1. Ser el único órgano representativo de los trabajadores en la discusión de los Convenios Colectivos. A este fin deberán designar los miembros que formen parte de la Comisión Paritaria negociadora.

2. La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos asuntos de su competencia que afecten a los trabajadores en su conjunto, así como en los distintos Centros de trabajo, sin menoscabo de los Delegados o miembros del Comité de Empresa elegidos en cada uno de ellos.

Art. 43. El Comité Intercentros constará de cinco miembros, elegidos con criterios de proporcionalidad y representatividad entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité Intercentros se elegirán de entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, siendo electores todos ellos.

Las reuniones con la Empresa del Comité Intercentros se harán con la frecuencia que la experiencia determine.

El Secretario del Comité preparará con la representación de la Empresa el temario a tratar en cada reunión y levantará acta de ella.

Art. 44. *Actividades sindicales y avisos.*—Los miembros del Comité Intercentros, los del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de dieciséis horas mensuales para atender a sus funciones sindicales.

De la utilización de esas horas deberán advertir con una antelación de cuarenta y ocho horas a sus superiores y, normalmente, por escrito, en caso de urgente necesidad, podrá reducirse discrecionalmente el plazo y sustituir el aviso escrito por el telefónico.

El tiempo empleado en reuniones con la Empresa no tendrá carácter de empleado en funciones sindicales.

La Empresa facilitará tablones de avisos donde los miembros del Comité Intercentros, Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan colocar los suyos.

Asimismo, facilitará, dentro de lo posible, los lugares donde puedan celebrarse reuniones.

Art. 45. En todo lo no expresado en este capítulo se estará a lo que marca el vigente Estatuto de los Trabajadores, referente a representación colectiva.

ANEXO

Tabla de retribuciones y categorías

	Salario base Pesetas	Plus convenio Pesetas	Retribución convenio Pesetas
SUELDOS MENSUALES			
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingenieros y asimilados	81.950	20.300	102.250
Peritos y asimilados	77.350	19.200	96.550
<i>Técnicos no titulados</i>			
Encargados generales	58.500	14.470	72.970
Encargados A	56.500	14.000	70.500
Encargados B	53.000	13.150	66.150
<i>Técnicos de oficina</i>			
Técnico de Organización 1. ^a	55.500	13.750	69.250
Técnico de Organización 2. ^a	52.110	12.390	64.500
Delineante 1. ^a	55.500	13.750	69.250
Delineante 2. ^a	52.110	12.390	64.500
Calculador	49.740	11.910	61.650
<i>Administrativos</i>			
Jefes Administrativos	65.250	16.200	81.450
Oficial 1. ^a administrativo	55.500	13.750	69.250
Oficial 2. ^a administrativo	52.110	12.390	64.500
Auxiliar administrativo	49.740	11.910	61.650
<i>Subalternos</i>			
Ordenanzas	49.740	10.760	60.500
Aspirantes 17 años	33.170	7.180	40.350
Aspirantes 16 años	31.350	6.800	38.150
SUELDOS DIARIOS			
Capataz-Jefe de Equipo	1.850	699	2.549
Oficial 1. ^a	1.850	699	2.549
Oficial 2. ^a	1.737	629	2.366
Oficial 3. ^a A	1.691	592	2.283
Oficial 3. ^a	1.658	581	2.239
Especialista A	1.522	570	2.092
Especialista B	1.474	554	2.028
Peón	1.420	215	1.635

24951 RESOLUCION de 21 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Representaciones Garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Representaciones Garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de septiembre de 1987, de una parte por la Asociación Nacional de Representantes Garantizados de «Tabacalera, Sociedad Anónima», en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por la Asociación Profesional Independiente de Trabajadores de Representaciones Grantizadas de «Tabacalera», en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.