

**Oficial de mantenimiento.**—Es el trabajador con nivel mínimo de oficial de primera de un oficio, encargado de la conservación y reparación de locales, instalaciones, maquinaria y herramientas a las órdenes del Jefe de mantenimiento o, en su defecto, del Jefe de la Unidad correspondiente.

**Ayudante de Oficial de mantenimiento.**—Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios de un oficio, colaborando normalmente con el Oficial de mantenimiento.

**Oficial de servicios.**—Es el trabajador que, con los conocimientos y experiencia suficientes para ello, realiza, con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente tareas en oficina tales como toma de datos, confección de partes, etc., que, no incidiendo directamente en la producción, son necesarias para la misma.

**Auxiliar de servicio.**—Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de servicios, sin iniciativa propia.

**Ayudante de servicios.**—Es el trabajador que tiene aptitud para realizar trabajos complementarios, colaborando con las actividades del personal del Servicio.

**Oficial de control de calidad.**—Es el trabajador que, con conocimiento y experiencia suficiente para ello, realiza con iniciativa y a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, las tareas relativas al control de la calidad de la producción.

**Ayudante de control de calidad.**—Es el trabajador que, con carácter temporal o permanente, colabora con el Oficial de control de calidad y sin iniciativa propia realiza, asimismo, tareas relativas al control de la calidad de la producción, normalmente de carácter repetitivo y mecánico.

**Obrero especialista.**—Es el trabajador que, con experiencia suficiente en operaciones de primera transformación del tabaco en rama, bien sea de fermentación, de acondicionamiento o de selección, ha adquirido una cierta cualificación en las de la categoría a que pertenece, siendo capaz de realizarlas con conocimiento y responsabilidad.

**Peón.**—Es el trabajador no cualificado dedicado fundamentalmente a tareas que requieren únicamente esfuerzo físico o de aseos, limpieza y orden de los locales y dependencias del Centro. No obstante, colaborará con los especialistas en las tareas de primera transformación del tabaco a fin de adquirir la necesaria especialización.

**5904 RESOLUCION de 18 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada 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, 18 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A.»

### 1. AMBITOS DE APLICACION

#### 1.a Ambito territorial.

1.a.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las factorías y oficinas de «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima», sitas en Revilla de Camargo y su oficina de Santander, Avilés y sus canteras y «Docasol, Sociedad Anónima», sita en Revilla de Camargo (Cantabria).

#### 1.b Ambito personal.

1.b.1 El Convenio Colectivo afecta al personal comprendido en la masa salarial que se acompaña, formando parte del propio Convenio.

#### 1.c Ambito temporal.

1.c.1 Este Convenio entrará en vigor con efectos al 1 de enero de 1987 y finalizará el 31 de diciembre de 1988.

#### 1.c.2 Cláusula de revisión:

Año 1987: Con el exceso sobre el 5 por 100 se efectuará una subida salarial con efectos retroactivos al 1 de enero de 1987.

Año 1988: Con el exceso sobre el IPC previsto para 1988, se efectuará una subida salarial con efectos retroactivos al 1 de enero de 1988.

## 2. JORNADA LABORAL

2.a.1 La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. Con esta jornada, al descontar los sábados, domingos, 14 festivos y vacaciones, se trabajarán como máximo:

Año 1987: Tres turnos continuos y similares, 1.720 horas; dos turnos y similares, 1.776 horas.

Año 1988: Tres turnos continuos y similares, 1.704 horas; dos turnos y similares, 1.768 horas.

Los empleados tendrán jornada de verano según calendario habitual.

Los puestos de trabajo de tres turnos se cubrirán con cinco trabajadores, sin que esto pueda suponer incremento de la plantilla actual. En el caso de que se constate que alguno de ellos no cubre la totalidad de su jornada de trabajo, realizará otras tareas que no estén en contradicción con el Convenio General de Químicas o el Estatuto de los Trabajadores.

#### 2.a.2 Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán, de acuerdo con el artículo 2.a.1, de treinta días naturales de vacaciones o veinticuatro días laborables.

Que de acuerdo con los deseos de los trabajadores y en función de las necesidades de fabricación, la Empresa procurará que se disfruten en el período de seis meses comprendidos entre mayo y octubre.

## 3. RETRIBUCIONES

### 3.a Tablas salariales.

3.a.1 Con efectos a partir de 1 de enero de 1987, regirán las retribuciones que se señalan en el cuadro salarial al que se ha hecho referencia en el artículo 1.b.

El incremento de salarios para 1987 será el que resulte de realizar un aumento proporcional, excepto la antigüedad, del 6,25 por 100 a todos los conceptos retributivos de las tablas salariales. El incremento de la antigüedad será lineal.

El incremento de salarios para 1988 será un punto por encima del IPC previsto por el Ministerio de Economía y Hacienda para 1988.

3.a.2 Las retribuciones por antigüedad se ha acordado que se seguirán abonando con respecto a las bases vigentes en 1978. Para los trabajadores que cambien de antigüedad regirá el baremo siguiente:

	Pesetas/día
Cuatro años .....	105
Nueve años .....	165
Catorce años .....	225
Diecinueve años .....	285
Veinticuatro años .....	345
Veintinueve años .....	405
Treinta y cuatro años .....	445

Los trabajadores que entren en el Centro de trabajo de Revilla seguirán disfrutando de un 10 por 100 por concepto de antigüedad, momento en el que se incorporarán al baremo expuesto.

La percepción de 445 pesetas/día por el concepto de antigüedad se entiende que es la máxima posible, aunque los años de permanencia en la plantilla sobrepasen el tope último del baremo anterior.

3.a.3 Las dos pagas extras y la de beneficios se abonarán: El 15 de julio y el 22 de diciembre del año en curso, las extras, y en el primer trimestre del año siguiente, la de beneficios, por los importes que figuran en las tablas salariales que se adjuntan.

La prima media de pagas será la que resulte como promedio de los tres últimos meses y se abonará junto con las mensualidades de julio y diciembre.

3.a.4 La realización de horas extras se registrará día a día y totalizarán semanalmente, entregando una copia del resumen a las Secciones Sindicales, exponiéndose otra en el tablón de anuncio

Las horas trabajadas en días festivos se cobrarán como horas extras, aunque su calificación, a efectos de control del cómputo global de horas, será como de jornada normal. Todos los trabajadores del centro de Revilla que estén a turnos descansarán durante media hora en su jornada laboral para comer el bocadillo en el comedor, no pudiéndose cobrar cantidad alguna por este tiempo de descanso. Las «horas de bocadillo» en Avilés se cobrarán con una subida del 6,25 por 100 sobre los valores de 1986.

3.a.5 a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedido imprevisto, períodos punta de producción previa explicación y documentación al Comité de Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de refractarios, mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal que permita la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: Mantenimiento.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias referidas en los apartados b) y c) del presente artículo tendrán carácter de estructurales.

A partir del 1 de enero de 1986, en Revilla de Camargo y Avilés, por cada hora extra realizada, se descansará una hora y se percibirá en dinero el equivalente a tres cuartos de hora.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa 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 antes señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.º, punto 1, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente, por la Empresa y Comité las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

3.b *Plus de turnicidad, nocturnidad y festivos.*

3.b.1 Los trabajadores a descanso correlativo percibirán un plus de turnicidad de 69 pesetas en Avilés y de 109 pesetas en Revilla por día trabajado.

3.b.2 Los trabajadores de Revilla y Avilés, de tres turnos, percibirán un plus de nocturnidad de 532 pesetas por noche trabajada cuando trabajen entre las veintidós y las seis horas.

3.b.3 Los trabajadores de Revilla y Avilés, de turnos, cuando trabajen en domingo o día festivo, percibirán un plus de festivo de 338 pesetas por cada día festivo o domingo trabajado.

3.b.4 Los trabajadores a tres turnos de Revilla y Avilés percibirán un plus por día de trabajo «día turno» de 555 pesetas.

3.c *Diets.*

3.c.1 Las dietas que percibirán los trabajadores incluidos en este Convenio, cuando deban realizar encargos fuera de las fábricas, quedan así establecidas:

Cuando puedan pernoctar en su domicilio (media dieta): 1.722 pesetas/día.

Cuando no puedan pernoctar en su domicilio (dieta completa): 4.018 pesetas/día.

Cuando trabajadores de la plantilla de los Centros de trabajo afectados por este Convenio deban desplazarse fuera de su Centro de trabajo respectivo por motivos directamente relacionados por su actividad propia, recibirán una subvención de 23 pesetas/kilómetro, siempre que el desplazamiento lo efectúen en vehículo propio.

3.d *Primas.*

3.d.1 Los incentivos de las primas se percibirán de acuerdo a los criterios habituales, en función del trabajo realizado y según los valores de las tablas respectivas.

3.d.2 Los trabajadores que por causas especiales cambien de trabajo en la jornada, se les garantiza el 50 por 100 de la prima media trimestral última que hubiesen alcanzado en su puesto considerado como habitual.

3.d.3 Se garantiza a los trabajadores de la fábrica de ladrillos de Avilés el plus de actividad actual de trabajos varios, empezando a cobrar prima a partir de la actividad 67, según las tablas de cálculo en vigor dentro de la Empresa.

3.e *Cambio de horario.*

3.e.1 En los casos en que el trabajador, ante una petición de la Empresa, pueda optar a una variación voluntaria en su horario de trabajo por causas imprevistas, y así lo haga, recibirá un plus de 406 pesetas/día trabajado con su nuevo horario, hasta un máximo de cinco días. Se debe entender por causas imprevistas los casos de reparación de camisas de hornos y similares, así como aquellos otros que se deban a sustituciones motivadas por bajas de accidente o enfermedad.

3.f *Retenes.*

3.f.1 En Avilés funcionarán turnos de mantenimiento eléctrico y mecánico, con horarios de seis a catorce y de catorce a veintidós horas, así como un retén, cuyo horario será de veintidós a seis horas.

## 4. ASUNTOS SOCIALES

4.a *Plus distancia.*

4.a.1 Se establece en 6,85 pesetas/kilómetro, que se abonará en los casos que define la Ley.

4.b *Permisos retribuidos y licencias.*

4.b.1 Se establecen los siguientes casos de permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos.

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales.

d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

4.b.2 En casos previamente justificados, la Empresa concederá permisos, sin sueldo, a sus trabajadores, debiendo ser solicitado éste a través de sus superiores. Estos permisos tendrán una duración máxima de quince días naturales, a no ser que medien causas justificadas de orden familiar, estudios, salud, etc. En ningún caso podrán coincidir simultáneamente más de dos permisos por Sección, ni más de cinco para el conjunto de la factoría de Revilla de Camargo, ni de uno por Sección y tres para el conjunto de la factoría de Avilés.

Todos los demás casos se regularán según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4.c *Descanso por maternidad.*

4.c.1 Los descansos por maternidad consistirán en un permiso retribuido, de tres mensualidades, con el 100 por 100; además, durante el período de lactancia, las trabajadoras disfrutarán de una reducción de dos horas de su jornada laboral diaria, a su elección, y hasta un máximo de seis meses.

4.d *Prestaciones por enfermedad profesional o accidente laboral.*

4.d.1 Cuando se produzca alguna baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa garantiza el 100 por 100 de las retribuciones totales a partir del primer día de la baja.

4.d.2 En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación que recibirá el trabajador estará en función del absentismo en los distintos Centros de trabajo, según las tablas siguientes:

Absentismo	Prestación
Mayor 10 por 100 ..	Ley
Mayor 10 por 100 ..	75 por 100
Mayor 9 por 100 ..	80 por 100
Mayor 8 por 100 ..	85 por 100
Mayor 7 por 100 ..	90 por 100
Mayor 6 por 100 ..	100 por 100

El control del absentismo será mensual, con la repercusión que proceda en la prestación del mes siguiente; el redondeo decimal se efectuará en la forma normal. La prestación se recibirá desde el primer día de la baja.

#### 4.e Jubilación.

4.e.1 La jubilación deberá producirse al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años.

4.e.2 La Empresa, durante 1987, ofrecerá la jubilación anticipada a los trabajadores que cumplan en 1987 cincuenta y nueve/ sesenta años. Estas jubilaciones se llevarán a efecto de acuerdo con la Ley de 9 de abril de 1986, de medidas de ayuda para jubilación de Empresas no sujetas a reconversión.

#### 4.f Formación profesional.

4.f.1 La Empresa facilitará a sus productores la posibilidad de realizar estudios de formación profesional.

En el caso de pedir excedencia para cursar estudios, el trabajador podrá incorporarse al trabajo en sus períodos vacacionales.

En los cursos internos, los trabajadores tendrán una hora de reducción de su jornada diaria; en los externos se actuará según disponga la legislación vigente.

#### 4.h Revisión médica.

4.h.1 Se harán dos revisiones médicas al año, cuyos análisis deberán adecuarse a las materias primas que se manipulen en cada Departamento.

#### 4.i Incapacidad.

4.i.1 En el caso de los disminuidos físico o psíquicos, por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa tratará siempre de ofrecer un puesto acorde con las posibilidades del disminuido. Si en el momento de recibir el alta el trabajador afectado no hubiese disponible un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, tendrá derecho prioritario para ocupar el primero que pudiese desempeñar.

#### 4.j Premio de permanencia en la plantilla de la Empresa.

4.j.1 Todo trabajador que hubiese permanecido durante veinticinco años ininterrumpidamente al servicio de la Empresa, tendrá derecho al premio de permanencia en la plantilla de la misma, de acuerdo con las condiciones que se establecen a continuación:

a) Todos los trabajadores que hayan permanecido en la plantilla durante veinticinco años, tendrán derecho al premio de permanencia en la Empresa, que consistirá en la remuneración total de los tres últimos meses, donde irá incluida la parte proporcional de pagas extras y de beneficios. La percepción del premio implica el compromiso de jubilarse a los sesenta y cinco años como mínimo.

b) Los trabajadores que hubiesen cumplido los veinticinco años de permanencia en la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1979, percibirán el premio en el momento de su jubilación, entendiéndose que si antes de llegar a ella fallecen, tendrá derecho al premio la persona o personas que hubiese designado. La jubilación a efectos de percibir el importe del premio de permanencia, se considerará obligatoria a la edad que esté fijada en el Convenio vigente, que actualmente es a los sesenta y cinco años.

c) Los trabajadores que hubiesen permanecido ininterrumpidamente durante cuarenta y cinco años en la Empresa, tendrán derecho al premio especial de permanencia, que consistirá en la remuneración total del último trimestre, donde irá incluida la parte proporcional de pagas extras y beneficios.

Este premio se disminuirá cada año en una unidad el período hasta establecerlo en cuarenta años.

#### 4.k Subvención de estudios.

4.k.1 Se establece una prestación de 553 pesetas por hijo y mes, desde los cinco hasta los dieciséis años.

#### 4.l Disminuidos físicos y psíquicos.

4.l.1 Los trabajadores con hijos, que sean disminuidos psíquicos o físicos, previa justificación con los documentos oportunos, percibirán 10.243 pesetas mensuales por cada hijo que tengan en tal situación.

#### 4.m Seguros de vida y accidente.

4.m.1 Todos los trabajadores incluidos en la plantilla afectada por este Convenio están asegurados en los siguientes términos:

Muerte natural: 100.000 pesetas.

Muerte en accidente laboral e «in itinere»: 1.000.000 de pesetas.

Incapacidad profesional: 100.000 pesetas.

Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral o enfermedad profesional o común: 1.100.000 pesetas.

#### 4.n Club recreativo.

4.n.1 Los trabajadores del Centro de trabajo de Revilla de Camargo, dispondrán de una casa, propiedad de la Empresa, en Revilla para su uso como Club Social.

#### 4.ñ Viviendas de la Empresa.

4.ñ.1 Durante el presente año, la Comisión Paritaria redactará las normas de venta o concesión de las viviendas propiedad de la Empresa. Hasta que no estén redactadas estas normas, no podrá venderse ni concederse ninguna vivienda.

Estas normas estarán basadas en los principios generales siguientes:

##### Viviendas en venta.

- No se podrán vender éstas a quien tenga otra vivienda.
- Tendrán preferencia a la compra de las mismas los productores más necesitados, según ingresos y condiciones familiares.

##### Concesión.

Las viviendas en concesión se adjudicarán a los trabajadores más necesitados.

### 5. AREA DE PRODUCCION

#### 5.a Organización.

5.a.1 La organización general de los puestos de trabajo estará a cargo de la Empresa, que informará de los cambios y adaptaciones necesarios al Comité de Empresa, entendiéndose que siempre que un puesto no tenga suficiente contenido para una jornada normal de trabajo, se realizarán otras tareas que no estén en contradicción con el Convenio General de Químicas o el Estatuto de los Trabajadores.

#### 5.b Ascensos e incorporaciones.

5.b.1 Todos los puestos de trabajo hasta la categoría de Jefe de segunda Administrativo y Encargado General de Obra, serán ocupados, cuando se produzca una necesidad, por concurso-oposición.

La Dirección de la Empresa la dará a conocer al Comité de Delegados Sindicales, quienes para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tablones de anuncio.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, que definirá las pruebas a que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días como mínimo, a la celebración de las pruebas.

El Tribunal que en cada caso juzgará el concurso-oposición estará compuesto por cinco miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de la Empresa y dos por el Comité de Empresa, actuando estos dos últimos con voz pero sin voto.

#### 5.c Clasificación profesional.

5.c.1 Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales interinos y contratados a tiempo parcial, y contratados en prácticas y contratados en formación. Asimismo podrán celebrarse, cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente (Reales Decretos 1992/1984, de 31 de octubre, 1991/1984, de 31 de octubre y 2104/1984, de 21 de noviembre).

5.c.2 Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

5.c.3 Son trabajadores contratados por tiempo determinado (Real Decreto 2104/1984):

Los que se contraten por cierto tiempo, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

5.c.4 Son trabajadores eventuales (temporales) (Real Decreto 2104/1984):

Aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

contrato tendrá una duración de seis meses, ciento ochenta y un días, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración cuando el contrato sea por un período de tiempo cercano a los seis meses la Empresa se compromete a extenderle a ciento ochenta y un días.

#### 5.c.5 Contratos de interinidad (Real Decreto 2104/1984):

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: Servicio Militar, excedencia especial, enfermedad o sustitución análoga, y cesarán al incorporarse el titular previa denuncia de las partes. Si el trabajador sustituido no se incorporase en el plazo legal o reglamentariamente establecido o a pesar de que se incorpore, el interino, continuase prestando servicios, pasaría a ser de la plantilla de la Empresa con carácter de fijo.

Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, el trabajador a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

#### 5.c.6 Contratos a tiempo parcial (Real Decreto 1991/1984):

Son trabajadores a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes, o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales. En las actividades de que se traten en el mismo período de tiempo los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, no pueden ser inferior a cuatro horas diarias, cuando el contrato se realice con esta modalidad.

La jornada no podrá ser partida en ningún caso.

Deberá especificarse en el contrato el horario de trabajo.

Los conceptos retributivos serán igual que los demás trabajadores de la Empresa en la parte proporcional que su horario le de derecho.

Se prohíbe explícitamente la realización de horas extraordinarias, de forma sistemática por estos trabajadores, si se viera la necesidad de su realización sistemática, este contrato a tiempo parcial pasaría automáticamente a ser de tiempo total.

#### 5.c.7 Contratos en prácticas. Real Decreto 1992/1984.

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados y al mismo tiempo la Empresa utiliza su trabajo. El período de duración no podrá ser inferior a tres meses. No obstante, cuando el período de tiempo sea cercano a los seis meses la Empresa se compromete a extenderlo a ciento ochenta y un días.

#### 5.c.8 Contratos en formación. Real Decreto 1992/1984.

Son trabajadores contratados en formación aquellos que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, estando ésta obligada a proporcionar al trabajador una capacitación práctica, tecnológica y metódica completas y a la vez utiliza el trabajo del que aprende mediante una retribución.

El límite mínimo del período formativo (enseñanza fundamentalmente teórica) será del 50 por 100 de la jornada establecida en este Convenio.

La retribución será equiparada a la del Convenio y, en su caso, que se decidiese por ambas partes, nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

La duración mínima será la de un curso escolar.

5.c.9 Todas estas modalidades de contratación no se podrán utilizar para cubrir puestos de trabajo fijos y necesarios para el desarrollo y un normal proceso productivo.

En el supuesto que los trabajadores contratados en las modalidades anteriormente expuestas participen en alguna huelga convocada en la Empresa, ésta cotizará por éstos a la Seguridad Social, durante esta eventualidad, como si estuviesen trabajando.

Se negociará para la definición del tipo de puestos a cubrir con estos contratos.

El empresario facilitará al Comité y Delegados sindicales una copia de cada contrato efectuado.

#### 5.d Productividad.

5.d.1 La Empresa y los trabajadores, conscientes de la necesidad de una mejora general de su eficacia productiva, y con la aplicación de los criterios que sobre este punto fijó el AMI en 1980, se proponen incrementar los niveles de productividad actuales. A tal fin, la Empresa desarrollará e impulsará cuantas medidas sean precisas para facilitar el que los trabajadores puedan alcanzar una mejora en su rendimiento.

A partir de la firma de este Convenio, y con el objetivo de desarrollar un plan de productividad, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la Dirección y cuatro

representantes de los trabajadores, que actuará a lo largo del tiempo como órgano de seguimiento y control de la gestión del plan de productividad.

Los objetivos a conseguir a 31 de diciembre de 1985 se concretan en los siguientes puntos:

- a) Establecimiento de un organigrama con definición de responsabilidad.
- b) Desarrollo de funciones propias de una gestión de personal.
- c) Implantación de un sistema global de calidad.
- d) Desarrollo de un sistema general de control de costes.
- e) Estudio para el mejor desarrollo del trabajo de mantenimiento, tanto preventivo como de reparaciones.
- f) Definición de la participación de los trabajadores en el plan de productividad y en sus resultados.

Para el desarrollo de este punto se contratará un especialista técnico en Sistemas de Costes, asimismo, la Empresa formará internamente al restante personal que sea preciso para el desarrollo del plan.

## 6. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

### 6.a Principios generales.

6.a.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

6.a.2 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º Su generación; 2.º Su emisión, y 3.º Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

6.a.3 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

6.a.4 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por el Organismo público a quien corresponda tal competencia como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

6.a.5 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

6.a.6 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

6.a.7 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda Empresa de nueva creación o todo nuevo proceso productivo que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas están obligadas a presentar un proyecto de seguridad ante los representantes de los trabajadores y Delegado provincial de trabajo, para su visto bueno y aprobación.

### 6.b Comité de Seguridad e Higiene.

6.b.1 En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por el Jefe del Servicio Médico, tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

6.b.2 Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

6.b.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos

que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

6.b.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no podrán ser despedidos ni sancionados por manifestaciones o actos realizados en el ejercicio de su función y, en todo momento, dentro de las atribuciones que en su cargo tienen conferidas.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su posición económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán asistir a cursos específicos de esta materia.

### 6.c Vigilancia del riesgo.

6.c.1 El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

6.c.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

6.c.3 En todo trabajo que después de efectuadas las mediciones oportunas por el INSHT sea declarado fehacientemente peligroso, y hasta tanto no se subsane esta situación, comportará necesariamente la prohibición de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

6.c.4 Para el buen conocimiento de los miembros del Comité y la mejor información de los trabajadores sobre los riesgos que se generen en la Empresa, ésta facilitará la composición química de las materias primas y aditivos que intervienen en los distintos procesos de fabricación, así como informará a los trabajadores de los posibles riesgos que afectan a la salud de los mismos.

6.c.5 La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, asesorados técnicamente por el Departamento de Seguridad y Medicina de la Empresa, cuando lo hubiese, elaborarán:

- a) Un mapa de riesgos del Centro de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) Planificación de programas anuales de prevención.
- d) Periódicamente se elaborará la Memoria de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe del INSHT.

### 6.d Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

6.d.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

6.d.2 La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

### 6.e Programas, presupuestos y controles.

6.e.1 El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

### 6.f Tecnología y organización del trabajo.

6.f.1 El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

### 6.g Protección a la maternidad.

6.g.1 Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: Toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

### 6.h Protección del medio ambiente.

El Comité de Seguridad e Higiene velará por el mejor mantenimiento de las condiciones ambientales en el exterior de los centros

de trabajo, para lo cual podrá emitir informes y propuestas a la Dirección de la Empresa.

### 6.1 Servicios de Salud en el Trabajo.

Se crearán en los distintos centros de Servicios de Salud en el Trabajo, los mismos serán multidisciplinados. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

La Empresa y los representantes de los trabajadores participarán en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y la planificación en los programas del servicio.

El personal de los Servicios de Salud deberá gozar de independencia profesional tanto de los trabajadores como de la Empresa.

La función de los Servicios de Salud deberá ser esencialmente preventiva, de acuerdo con la filosofía del Convenio 161 de la OIT.

## 7. ACCION SINDICAL

7.a.1 Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en cualquiera de los centros de trabajo de esta Empresa constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Asimismo la Empresa reconoce al delegado sindical con las funciones que le son propias.

7.a.2 Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical de Empresa tendrán derecho a ejercer la representatividad sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa.

7.a.3 Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical no serán sancionados sin haber oído antes a la representación de la Sección Sindical de Empresa, a la que pertenecen.

7.a.4 La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales un local común de reunión, distinto del que ocupa el Comité de Empresa, donde podrán reunirse los delegados de cada Sección Sindical con sus afiliados.

7.a.5 Las Secciones Sindicales tendrán el derecho de convocar Asambleas, previa notificación a la Dirección, fuera de la jornada de trabajo y en los locales habilitados a tal efecto. En los casos excepcionales, se solicitará de la Dirección el poder celebrarla en horas de trabajo.

7.a.6 Las Secciones Sindicales podrán elaborar propuestas de Convenios Colectivos, de Reglamentos, o de cualquier otro tipo de acuerdo, y presentarles a los trabajadores, los cuales decidirán por mayoría simple, aquella que unitariamente se vaya a negociar con la Empresa. Los trabajadores elegirán, de entre ellos mismos, la Comisión que les represente y negocie.

7.a.7 La recaudación de las cuotas sindicales, así como de cualquier otro tipo de aportación con fin sindical, podrá llevarse a cabo bien directamente entre los afiliados fuera de las horas de trabajo o bien convenir con la Dirección de la Empresa su recaudación por Caja, previo escrito presentado por cada afiliado en el que autoriza a la Empresa para deducir de su nómina el importe que señale el Delegado de cada Sección Sindical.

7.a.8 La fijación de las comunicaciones sindicales se hará libremente en tableros reservados a tal uso, distinto del destinado al Comité dentro de los centros de trabajo, situados en lugares adecuados. Cuando se proceda a fijar un aviso, se remitirá un ejemplar al Jefe de Personal para conocimiento de la Dirección.

7.a.9 Las publicaciones y avisos de carácter sindical podrán difundirse libremente entre los trabajadores a la entrada o salida del trabajo.

7.a.10 Cada Sección Sindical elegirá un Delegado que la representará ante la Empresa, de acuerdo con las normas estatutarias que les son propias. El Delegado de cada Sección Sindical de Empresa asumirá la responsabilidad de la actividad sindical de la Sección.

7.a.11 Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa no podrán ser sancionados sin previo conocimiento y audiencia del Sindicato correspondiente ni despedidos sin que se dé, además, el dictamen favorable del Comité de Empresa.

En caso de desacuerdo, resolverá la Magistratura de Trabajo. Las garantías de dichos representantes se extenderán durante un año después de la expiración de su mandato.

7.a.12 Los Delegados sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

7.a.13 Los Delegados sindicales 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. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.

7.a.14 Los Delegados sindicales 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.

7.a.15 Los Delegados sindicales serán informados y oídos en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y en todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

7.a.16 Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

7.a.17 Cada Sección Sindical, en bloque, dispondrá de dieciséis horas al mes en el de Avilés y veinticuatro horas al mes en Santander de trabajo retribuido para atender a los asuntos sindicales, previa notificación a la Empresa.

7.a.18 Dos Delegados de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo podrán acumular horas sindicales de las propias del Comité hasta un máximo de:

En Revilla: Ciento veinte horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.

En Avilés: Noventa y cinco horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.

Estas horas se segregarán del cómputo de cuarenta horas/mes por cada Delegado.

7.a.19 Los Delegados sindicales podrán disponer de hasta ocho días de permiso no retribuido al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación a la Dirección.

7.a.20 Los miembros del Comité de Empresa seguirán gozando de los mismos derechos y garantías que hasta ahora estaban establecidos. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada centro de trabajo citado anteriormente un despacho con el material preciso para su funcionamiento.

## 8. COMISION PARITARIA

### 8.a Composición de la Comisión Paritaria.

8.a.1 En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de homologación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma; todos estos representantes deberán estar directamente vinculados laboralmente a la Empresa.

Para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, la Comisión Paritaria actuará en Pleno o mediante la Comisión Permanente que designe, constituida por cuatro de sus miembros en igual régimen de paridad.

Tanto el Pleno como la Comisión Permanente adoptarán sus acuerdos por mayoría simple.

### 8.b Funciones de la Comisión Paritaria.

8.b.1 Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio.

8.b.2 Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan en materia de Convenios Colectivos Sindicales, a los competentes Organismos laborales.

«Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima», se incorporará, en lo relativo a la Mutua Patronal de Accidentes, al INSS (Valdecilla).

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por representantes de la Sección Económica y de la Sección Social de la Empresa previamente designados al efecto.

Para la negociación de futuros Convenios se acuerda que la representación social esté a cargo de un máximo de nueve trabajadores, no pudiendo, asimismo, rebasar esta cifra la representación económica. Estos representantes dispondrán de una semana de tiempo libre retribuido para la preparación de su propuesta de Convenio.

Se respetarán a título personal todas las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la firma de este Convenio en las materias no reguladas en el mismo.

Ambas partes acuerdan sustituir la Ordenanza Laboral de la Construcción, y en lo no dispuesto en este Convenio, se aplicará el Convenio General de Industrias Químicas.

## «PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A.»

### REVILLA DE CAMARGO

#### Sistema de trabajo en la semana de cuarenta horas

En aplicación del artículo 2.a.1 del Convenio en vigor, las distintas Secciones trabajarán de acuerdo al siguiente calendario:

1. «Promasa».—Los trabajadores en relevo, de seis a catorce y de catorce a veintidós, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de jornada normal, de ocho a diecisiete, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores que atienden al secadero a tres turnos rotativos de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, trabajarán de acuerdo al calendario que se adjunta.

2. Ladrillos.—Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de «Promasa».

3. Dolomia.—Los trabajadores del horno vertical lo harán a tres turnos en jornada de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, según calendario establecido.

Los trabajadores de molinera de cal y cal viena lo harán a dos relevos de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, de lunes a viernes.

4. Docasol.—Los trabajadores de esta Sección trabajarán a tres turnos de lunes a viernes.

5. Transportes interiores.—Los trabajadores de esta Sección, en jornada de ocho a diecisiete horas, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de esta Sección a relevo de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, seguirán con este mismo horario, y trabajarán de forma rotatoria los sábados de ocho a doce horas y de catorce a dieciocho horas, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de esta Sección.

6. Taller de obras.—Los trabajadores de esta Sección en jornada de ocho a diecisiete horas, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

7. Taller eléctrico.—Los trabajadores de esta Sección en jornada de ocho a diecisiete horas, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. El trabajador de ésta, que tiene como jornada la de dos a diez horas, seguirá con este mismo horario de lunes a viernes.

8. Taller mecánico.—Los trabajadores de esta Sección, en jornada de ocho a diecisiete horas, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

9. Engrasadores.—Los trabajadores de la Sección de engrase trabajarán de ocho a diecisiete horas, de lunes a viernes.

10. Oficinas, laboratorio, almacén y economato.—Todos los trabajadores de estas Secciones trabajarán en jornada de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas, de lunes a viernes.

11. Jornada de verano.—Desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, se trabajará con jornada especial, según el sistema que sigue:

a) Los trabajadores de la oficina, laboratorio y economato trabajarán de ocho a catorce horas, de lunes a viernes, con un turno de guardias de dieciséis a dieciocho horas, cuyo calendario está establecido.

b) Los trabajadores de la Sección de Almacén trabajarán de ocho a doce horas, de lunes a viernes, y de forma rotativa de ocho a doce treinta horas y de catorce a diecisiete horas.

## «PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A.»

### DIVISION DOLOSINTER

#### Sistema de trabajo para la implantación de cuarenta horas semanales

1. Personal a tres turnos.

A) Capataces y molinera: De acuerdo con el cuadro establecido.

B) Carretilla y hornos: De acuerdo con el cuadro adjunto, formado añadiendo al existente el descanso del operario que trabaja el domingo por la tarde.

Si no existiera a criterio de la Empresa contenido suficiente en el propio puesto de trabajo durante el fin de semana, se realizarán las labores que la Empresa considere convenientes, siempre de acuerdo con lo dispuesto sobre la materia.

2. Personal a dos turnos:

A) Personal de producción: Trabaja ocho horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.

3. Personal a un turno:

Trabaja de ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas, de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos.

«PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A.»

AVILÉS, FÁBRICA DE DOLOMIA

Sistema de trabajo para la implantación de cuarenta horas semanales

1. Personal a tres turnos.—Según calendario que se ha establecido.

2. Pala y camión.—Según calendario, en ciclos de ocho semanas con descansos de 2-2-4 días cada cuatro semanas.

El operario número 3 queda libre de puesto en los días marcados por el círculo en los que deberá desarrollar los trabajos que le sean asignados.

3. Molinos de piedra.—Plantilla formada por cinco hombres trabajando a dos turnos correlativos con descansos 2-2-4 cada cuatro semanas, siendo el ciclo completo de ocho semanas.

4. Turno central.—Todos los sábados habrá dos operarios de ocho a doce horas (uno de ellos encargado de los vestuarios y aseos), lo cual se hará de forma rotativa entre los que componen esta plantilla. Los que cubren el sábado de ocho a doce horas descansarán el siguiente viernes, siendo su jornada este día también de ocho a doce horas.

5. Personal de mantenimiento mecánico y eléctrico.—Seguirá el sistema actual de dos turnos acordado por ambas partes. Todos los sábados estarán cubiertos por dos mecánicos y un eléctrico de ocho a doce horas.

El operario que trabaja dos sábados de ocho a doce horas descansará dichas ocho horas un viernes (ocho horas) anterior al sábado que le corresponde descansar.

Durante las vacaciones, baja, permisos, etc., se harán los cambios necesarios para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

Calendario a tres turnos

	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D						
1	N	N	N	N	N	N	N	•	•	•	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	•	•	•	M	M	M	M							
2	•	•	•	T	T	T	T	T	T	T	•	•	•	M	M	M	M	M	M	M	•	•	•	JN	JN	•	•	•	N	N	N	N	N	N
3	T	T	T	•	•	•	M	M	M	M	M	M	M	•	•	•	JN	JN	•	•	•	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
4	M	M	M	M	M	M	•	•	•	JN	JN	•	•	•	N	N	N	N	N	N	N	•	•	•	T	T	T	T	T	T	•	•	•	N
5	•	•	JN	JN	•	•	•	N	N	N	N	N	N	N	•	•	•	T	T	T	T	T	T	•	•	•	M	M	M	M	M	M	•	

**5905** RESOLUCION de 19 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Marítima del Norte, Sociedad Anónima», y el personal de su flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Marítima del Norte, Sociedad Anónima», y el personal de su flota, que fue suscrito con fecha 18 de agosto de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Flota de la citada 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 febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO PARTICULAR DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE MARITIMA DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA, Y EL PERSONAL DE SU FLOTA**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación y vigencia.*—El presente Convenio está tipificado como Convenio particular de Empresa, quedando excluidos del mismo los Capitanes con mando y relevos.  
 El contenido de este Convenio se basa en el mutuo acuerdo entre tripulantes y Empresa, habiendo presidido la confección y negociación del mismo la buena fe y entendimiento entre ambas partes.  
 Su aplicación se extiende a todo el personal de los buques «Sierra Grana», «Sierra Granera», «Sierra Guadarrama», «Sierra Guadalupe», «Sierra Gredos», «Sierra Cazorla», «Sierra Aracena», «Sierra Aralar», «Laieta» y «Sant Jordi», y todos aquellos con los que pudiera incrementarse la flota. Por tanto, su articulado compromete a todos a su cumplimiento con las diferencias salariales, vacaciones, etc., que por las especiales características de

los mismos se reflejan en baremos diferentes anejos a este Convenio.

Este Convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero de 1987, con independencia de la fecha en que se haya firmado por ambas partes, viéndose obligada la Empresa a abonar las diferencias entre lo pactado y lo cobrado, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Su periodo de vigencia será de tres años (o sea hasta el 31 de diciembre de 1989), a partir de la fecha antes señalada, y será prorrogable por periodos anuales sucesivos siempre que con tres meses de antelación, al menos, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito dirigido a la otra parte.

En todo lo no previsto en este Convenio continuará aplicándose lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y/o en cualquier norma del ordenamiento jurídico en cada momento vigente.

Art. 2.º *Vinculación a la totalidad.*—A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no será aplicable en uno o varios de sus artículos, sino en su integridad.

Art. 3.º *Periodo de prueba.*—1. Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional por un periodo de prueba que será de tres meses para titulados y de cuarenta y cinco días para Maestranza y Subalternos.

Durante este periodo, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de embarque, comunicándose a la otra parte en igual forma con una antelación de ocho días.

2. En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad del Armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba deberá ser notificada, por escrito, al tripulante por el Capitán.

3. En todos los casos de rescisión de contrato por parte del tripulante, bien durante o a la finalización del periodo de prueba, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

Sin embargo, percibirá una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento a su domicilio.

Si dicha rescisión es por parte de la Empresa, ésta vendrá obligada al pago de todos los gastos que produzca el tripulante hasta la llegada a su domicilio habitual.

4. La Empresa, en el supuesto de rescisión del contrato por no superar el periodo de prueba, entregará la documentación relativa