

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al delegado información de las contrataciones, suspensiones o extinciones de los contratos, así como modelo o modelos de contrato de embarque que utilice, estando legitimado el delegado para efectuar las oportunas reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

Artículo 29. *Día del Carmen.*

El día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, tiene la consideración de festivo no recuperable.

Artículo 30. *Comisión Paritaria.*

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria de hasta cuatro miembros, compuesta por dos miembros elegidos por la empresa y dos miembros por la parte social (el delegado de personal y un representante del Sindicato Libre de la Marina Mercante de Comisiones Obreras).

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran surgir por la interpretación o aplicación del Convenio. Dicha Comisión resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.

Artículo 31. *Idiomas.*

El presente Convenio será firmado y publicado en castellano.

Artículo 32. *Artículo final.*

Ambas partes acuerdan que en todo lo no dispuesto en el presente Convenio estarán a lo dispuesto en el Convenio General de la Marina Mercante y la legislación general vigente.

TABLA DE SALARIOS PARA 1998*

Categoría	Salario profesional	Valor trienio	Horas extras	Pagas extras
Capitán	252.776	7.790	35.600	176.297
Jefe de Máquinas	243.656	7.790	35.600	176.297
Oficial N.P. C/M	207.414	7.328	31.973	156.905
Oficial M.M.	207.414	7.328	31.973	156.905
Oficial N.P	157.525	6.869	21.212	141.038
Segundo Oficial Maq.	157.525	6.869	21.212	141.038
Contramaestre	152.386	6.407	20.436	135.162
Cocinero	151.982	6.407	20.436	135.162
Mecánico Reparador	150.956	6.407	20.436	135.162
Engrasador	150.188	5.289	19.569	129.285
Marinero	147.987	5.289	19.569	129.285
Limpiador	132.103	4.467	17.245	105.778
Mozo	124.254	4.467	16.267	105.778

* Quedando a salvo las condiciones más beneficiosas establecidas en los contratos de trabajo.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

Por la representación empresarial: Don Cándido Correa García.

Y por la representación de los trabajadores: Don Manuel Martínez Santome.

ANEXO

Que ante los efectos de la posible aplicación del contenido de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, al que la empresa se ha acogido, a los efectos de mantener su viabilidad y conservar los puestos

de trabajo, los reunidos suscribieron en fecha 9 de enero de 1998 los siguientes acuerdos:

- Primero.—Que la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (REMOLCAVISA), resulta ser titular de dominio en la actualidad del buque «Marinero».
- Segundo.—Que la precitada empresa ha considerado necesario acogerse a los beneficios que se derivan del abanderamiento de su buque en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras en Canarias.
- Tercero.—No obstante, aun habiéndose producido la inscripción del buque de la empresa en el precitado Registro Especial, esta seguirá aplicando a sus dotaciones la legislación social española, reconociendo igualmente la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles para conocer de todas las cuestiones litigiosas que se promuevan por sus trabajadores.
- Cuarto.—Igualmente será de aplicación a la tripulación de su buque el Convenio Colectivo vigente en cada momento, no derivando pues la inscripción de citado buque en el Segundo Registro Canario, sin modificación alguna de las condiciones laborales y sociales de las respectivas dotaciones.
- Quinto.—Que la plantilla o dotación del buque «Marinero» serán en su totalidad de nacionalidad española.

No obstante, la empresa renuncia expresamente a la aplicación de lo dispuesto en los apartados 6 y 7 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/1992, para las situaciones de vacantes por amortización de puestos de trabajo por causa de cese voluntario, dimisión, incapacidad laboral, fallecimiento, jubilación, despido del trabajador, o para los de nueva creación, la empresa se compromete a comunicar al delegado de personal el número de vacantes producidas o creadas al objeto de ser cubiertas, única y exclusivamente por personalidad de nacionalidad española.

Teniendo en cuenta la preferencia a todos los efectos del personal que establezca el Convenio Colectivo o del personal vinculado a la empresa por modalidad contractual a tiempo determinado, interino, fijo-discontinuo, de relevo, etc., es decir, sin determinación de consolidación de la fijeza en el empleo, para cubrir dichas vacantes, verificando los requisitos de capacidad, idoneidad, titulación, etc.

De no existir personal de nacionalidad española que cumpla tales requisitos, queda la empresa en libertad para contratar personal de nacionalidad comunitaria (Unión Europea), mediante la correspondiente oferta y en conformidad a los requisitos prefijados para acceso a las vacantes, y en caso de no encontrar personal idóneo entre nacionales comunitarios, quedará en libertad la empresa para la contratación de trabajadores no comunitarios.

13723

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio 9010882), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «GRENCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de Grenco Ibérica en España, éstos

son: Vigo, La Coruña, Madrid, Barcelona, Huelva y Las Palmas. Y obliga tanto a Grenco Ibérica como a los empleados que forman parte de la plantilla de dichos centros de trabajo antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio se iniciará a partir del día de la firma y finalizará el día 31 de diciembre de 1997.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualesquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses, como mínimo a la fecha de expiración del Convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

Artículo 4. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por la Mesa negociadora y por la Dirección de la empresa, que se reunirá a iniciativa de cualesquiera de las partes.

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a la jornada actual en horas efectivas en cómputo anual como máximo para el año 1997, mil setecientas ochenta horas efectivas.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes.

Los horarios de trabajo en los distintos centros y departamentos que integran la empresa se hará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresa.

La jornada de verano en las oficinas de Vigo, Madrid y Las Palmas para 1997 comenzará el 1 de junio y finalizará el 30 de septiembre, con horario de siete treinta a catorce treinta.

Las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre tendrán, para todos los centros, salvo Barcelona, la consideración de festivos durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 6. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán veintidós días laborales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas (o acuerdo entre empresa y trabajador).

El calendario de vacaciones se fijará en cada departamento, con dos meses de antelación, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario estará elaborado antes del 15 de abril de cada año.

Todo el personal, antes o durante el período de vacaciones, esté en situación de incapacidad laboral transitoria o baja por accidente, tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, siempre que cause alta antes del término del año natural. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y no se podrán disfrutar en el año siguiente.

Artículo 7. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos, con derecho a remuneración, durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos políticos.
- d) Cinco días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y primos, el día del sepelio.

f) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas.

g) El tiempo necesario 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 el trabajador al empresario el volante justificativo. En los demás casos (por ejemplo, medicina general) hasta el límite de veintidós horas al año.

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

i) Un día por traslado del domicilio habitual.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.

l) En los supuestos c) y f), si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, la empresa deberá conceder un permiso «sin retribuir» hasta un período de un mes por razón de desplazamiento, en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 8. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos en relación a sus condiciones, que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artículo 9. *Incapacidad laboral transitoria.*

La prestación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que fuera la causa, se abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

Artículo 10. *Excedencias.*

Los trabajadores, con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de 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.

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, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Podrán, asimismo, tener la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical superior a la empresa (Comarcal-Provincial, etc.) mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46) y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (artículo 61), invocándose en cada caso la norma más beneficiosa entre dichas disposiciones.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada en la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute

de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del escrito.

Notificada la incorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Artículo 11. *Premio de antigüedad.*

Todo trabajador, a los veinticinco años de antigüedad en la empresa, percibirá una paga única, consistente en una mensualidad, y un obsequio.

Y todo trabajador a los doce años y medio percibirá una paga única de media mensualidad y un obsequio.

Artículo 12. *Pago de nóminas.*

El pago de nóminas se realizará de forma mensual. No obstante, el personal podrá solicitar, con la debida antelación, anticipos a cuenta de sus haberes devengados.

En cuanto a la forma de pago, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para todo el personal, se consideran las mensualidades de treinta días.

Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal de montaje y taller percibirá dos buzos cada año, y, si fuera necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En relación con el calzado, la empresa dotará al trabajador de un par de botas de seguridad, como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera prendas de protección.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas y siempre que por su trabajo tenga que utilizar protección visual, la empresa tendrá que proporcionarle unas gafas de protección graduadas.

Artículo 14. *Salud laboral.*

La empresa y los representantes de los trabajadores que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Las centrales sindicales con representación legal en los centros de trabajo y la empresa participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las materias relativas a la prevención de riesgos a través de sus representantes y de los órganos de representación especializados.

Los Delegados de Seguridad y Salud Laboral son los órganos de representación de los trabajadores especializados en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados de Seguridad y Salud serán designados por los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cada centro de trabajo, de acuerdo con el siguiente baremo:

Centros de trabajo hasta 100 trabajadores, uno; 101 a 500, dos.

A los Delegados de Seguridad y Salud les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías.

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados de Seguridad y Salud Laboral dispondrán del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada, de acuerdo a la escala siguiente:

Centro de trabajo hasta 30 trabajadores, diez horas; 31 a 150 trabajadores, quince horas; 151 a 250 trabajadores, veinte horas.

Artículo 15. *Reconocimiento médico.*

La empresa solicitará de Mutuas Patronales la realización por los mismos de una revisión médica para todos los trabajadores, como mínimo una vez al año, y todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenador tendrán derecho cada seis meses a que se les efectúe una revisión médica.

El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa. El reconocimiento consistirá, como mínimo, en:

Audiometría.
Control de vista.
Análisis de sangre.
Análisis de orina.
Espirometría.
Exploración clínica.
A partir de los cuarenta y cinco años, un electrocardiograma.

Artículo 16. *Festivos.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se observarán, en el centro de trabajo, las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente en cada localidad.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderá como tales las necesarias por período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En las horas estructurales sólo se podrán realizar un máximo de ochenta horas por trabajador al año.

Se complementa el artículo de horas extraordinarias con el anexo adjunto, referente a importe de las mismas.

Artículo 18. *Antigüedad.*

Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el futuro serán retribuidos según tabla salarial adjunta.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Se computará a efectos de antigüedad el tiempo prestado dentro de la empresa a título de trabajo en prácticas y para la formación, siempre que al término de uno u otro tipo de contratos el trabajador continuase en la empresa.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de treinta días de salario base más antigüedad, más retribución voluntaria y 15.266 pesetas.

Estas gratificaciones serán abonadas completas a todos los trabajadores que hayan estado en situación de incapacidad laboral transitoria en el semestre anterior.

Artículo 20. Gastos mínimos de locomoción.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá por mensualidad y en concepto de gasto de locomoción la cantidad de 12.095 pesetas, los doce meses del año. Barcelona lo percibirá en concepto de asistencia.

Artículo 21. Pluriempleo.

La empresa no podrá contratar, en régimen de pluriempleo o jornada reducida, a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial.

Artículo 22. Plus de Jefe de Equipo.

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asigne el control de trabajo a un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro de factor mando, en la valoración de puesto de trabajo.

Artículo 23. Plus por trabajos especiales.

Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación del trabajo como tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo, decidirá el Órgano Jurisdiccional Social.

La expresada bonificación se establece así:

Cuando se establece un solo supuesto: 50 pesetas hora; dos supuestos: 75 pesetas hora.

En la actualidad, la empresa lo está incluyendo en el salario bruto.

Artículo 24. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

La empresa y trabajadores podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los sesenta y cuatro años, al 100 por 100 de los derechos pasivos, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, debiendo la empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores que sean titulares del derecho de cualesquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza.

Artículo 25. Jubilación a los sesenta y cinco años.

De no acogerse a ningún tipo de jubilación anterior a los sesenta y cinco años y salvo que se dictaminen cambios en las normas legales, todo trabajador de esta empresa acepta la jubilación a los sesenta y cinco años.

Artículo 26. Contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se modifica la duración máxima de estos contratos hasta doce meses dentro del período de dieciocho meses, ya que dicho período se adecua perfectamente a lo establecido en los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica que afecta a todos y cada uno de los centros de trabajo de esta empresa.

Artículo 27. Contratos eventuales. Indemnización por cese.

Se establece una indemnización de dos días por mes trabajado para todos los contratos eventuales que venzan a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 28. Recibo finiquito.

En el caso de baja en la empresa se le entregará al trabajador copia del finiquito con cinco días de antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución, que corresponda en el tiempo que el trabajador que firme el finiquito prestó sus servicios.

Artículo 29. Seguro colectivo.

La empresa mantendrá un seguro colectivo de vida a su cargo, establecido para todo el personal de la plantilla que cubra las siguientes indemnizaciones:

Accidente laboral con resultado de muerte, 3.400.000 pesetas.

Accidente laboral con resultado de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez, 6.000.000 de pesetas.

El trabajador facilitará el nombre del beneficiario.

Para el personal de nuevo ingreso, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 30. Fondo Social de los trabajadores de Grenco Ibérica.

Se asignará una cantidad de pesetas anual (a negociar cada año) para la subvención del Fondo Social, que se regirá según los artículos expuestos en el memorándum de 24 de febrero de 1997.

Se asignará para el año 1997, 1.700.000 pesetas.

Artículo 31. Formación profesional.

Se establecerán unos planes de Formación Profesional y el número de trabajadores que participarán en cada uno de ellos, de acuerdo con las necesidades tecnológicas y de formación en cada puesto de trabajo, elaborando un calendario, con fechas de desarrollo de dichos planes.

Artículo 32. Comité Intercentros.

Se crearán las bases para la futura aplicación del Tratado de Maastricht en lo referente a la Constitución de Comités Internacionales de Trabajadores en empresas las cuales tengan centros de trabajo en países de Europa. Las normas serán las aplicadas en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Artículo 33. Derechos y garantías.

Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías y derechos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que se ejercitarán con los siguientes criterios:

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegado personal dispondrá de un crédito mensual de acuerdo con la Ley, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrán acordar la acumulación a favor de uno o varios de sus componentes del crédito horario indicado en el apartado anterior, siempre y cuando sean del mismo Sindicato.

Cuando para asistir a las reuniones de los Comités Intercentros o ejercer las funciones propias de su cargo, sus miembros hayan de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de viaje y las indemnizaciones por gastos de alojamiento y manutención en la cuantía y condiciones establecidas en el vigente Convenio.

Participarán los representantes de los trabajadores en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo. Para la firma de cualquier acuerdo que afecte a los trabajadores de «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima», se requerirá en todo caso, el voto favorable de los representantes de los trabajadores.

Recibirá información sobre la marcha general de la contratación, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, inversiones acordadas en cuanto repercutan en la situación de empleo, etc., emitir informes en expedientes disciplinarios con propuestas de despido.

Artículo 34. Extinción del contrato por causas objetivas.

1. Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.1.c) del Estatuto de Trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una Memoria explicativa que haga referencia a la causa de extinción, tanto al trabajador o trabajadores afectados, como al representante o representantes de los trabajadores en la empresa.
2. Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la Ley, los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de cuatro días hábiles.
3. De los informes a los que se hace referencia en el apartado 2 anterior se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que, transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.
4. El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.
5. La presente cláusula se considera, a todos los efectos, de carácter obligacional; sin perjuicio de ello, las partes acuerdan expresamente mantener su vigencia durante el plazo de cuatro años, contado desde el 1 de enero de 1994.

Relación de compensaciones extrasalariales para personal de montaje

Dietas.—En el caso de los desplazamientos fuera del centro de trabajo y por si fuese necesario realizar horas después de la jornada laboral, la empresa procurará dar el tiempo necesario para poder comer en casa, de no ser así abonará las siguientes dietas:

Sin pernoctar	Oficiales 1/1-31/12/97 — Pesetas	Nuevo personal 1/1-31/12/97 — Pesetas
Varios (ocho horas fuera centro de trabajo y, como mínimo, una hora de viaje)	400	—
Comida	1.400	1.150
Cena	1.400	1.150
Llamadas	Factura	Factura

Pernoctar fuera de casa	1/1-31/12/97 — Pesetas
Desayuno	450
Hotel (habitación) 2 estrellas	Factura (hotel 2 estrellas)
Varios	400
Comida	1.800
Cena	1.800
Llamadas	Factura

- Además, por cada noche pasada fuera de casa, en España y Portugal, y a 250 kilómetros fuera de su centro de trabajo, la empresa abonará una gratificación de 550 pesetas por noche.
- Fijándose las catorce horas, como hora de comida, y las veintidós horas, como hora de la cena, en el caso de trabajar hasta las veintidós horas y sin pernoctar fuera de casa, se abonará la dieta de la cena.
- Dieta de embarque.—La dieta de embarque queda establecida a razón de 8.500 pesetas/día.
- Kilometraje.—El kilometraje queda establecido a razón de 37 pesetas/kilómetro.
- Lavado de ropa.—En los desplazamientos, la empresa abonará el lavado de un buzo semanal, previa presentación de justificante.
- En el caso de estar fuera más de dos semanas, la empresa abonará el lavado de la ropa.
- Desplazamientos por el extranjero (excepto Portugal).—Cuando por necesidades de trabajo sea preciso desplazarse al extranjero, la empresa, aparte de los gastos, abonará una gratificación de:

	Por día de estancia
A) Europa y Marruecos (centros turísticos)	3.500
B) América del Sur, África del Sur y Túnez	5.000
C) Países no incluidos en A y B (resto de África)	8.000

- Esta gratificación es siempre por día de estancia en estos países y no incluye los días de viaje.
- Plus de nocturnidad.—Si por necesidades de trabajo se cambia la jornada diurna por la nocturna, se abonarán por la totalidad de la jornada (veinticuatro horas a siete horas), 5.250 pesetas, que corresponden a 750 pesetas/hora para cambios parciales.
- Trabajo continuado.—Cuando se trabaja una noche entera con plus de nocturnidad y al día siguiente se rebasa, como mínimo, en tres horas la jornada (hasta las diez horas), sin descanso previo, se abonará una gratificación de 3.600 pesetas.
- Viajes.—Cuando se viaja por cuenta de la empresa, se tendrá derecho a percibir horas de viaje de tipo ordinario, por lo que comprende la jornada de trabajo, y de tipo extraordinario, hasta las veintidós horas.
- Si por necesidades de trabajo fuese necesario el viajar en domingos, festivos o sábados, las horas de viaje se consideran como trabajadas hasta las veintidós horas, en estos casos se abonarán como festivas o sábados.
- En el caso de embarque, la empresa garantizará el pago adicional de seis horas festivas para los sábados, domingos y festivos.

Descansos por desplazamientos.—Cada empleado, por cada mes ininterrumpido de estancia fuera del centro de trabajo, podrá optar previamente a su desplazamiento, de común acuerdo con el responsable de Departamento a:

1. En desplazamientos por la península, por tiempo superior a un mes, se tiene derecho, por cada mes completo, a un día laborable a disfrutar en la obra o en su domicilio, aprovechando los viernes en la ida o los lunes en la vuelta. El trabajador que opte a disfrutarlo en su domicilio tendrá derecho al abono de dicho viaje.
- Días festivos en los desplazamientos fuera del centro de trabajo (festivo en cada centro de trabajo):

- Si un trabajador se encuentra desplazado por motivo de trabajo en una localidad en la que no es festivo este día, el día lo trabaja y se comenta con él para que a su vuelta disfrute de un día libre.
- Si en el período de desplazamiento fuera de su centro coincide su festivo local en el mismo, pero no en la localidad en la que se encuentra trabajando el montador, y dentro de ese mismo período ser festivo local en dicha localidad, se cambia un día por otro.

- Si en el caso anterior el trabajador no ha estado un período superior a un mes, no tiene día que negociar, por lo que este día se da como festivo (ya que el trabajador no puede trabajar por no estar abierto el centro de trabajo donde se encuentra).
- Horas extraordinarias. Tiempo por tiempo (TPT).—La realización de horas extraordinarias y su coordinación dependerán siempre del responsable de departamento.

- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo fuerza mayor.
- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.
- Las horas extraordinarias quedan establecidas en las siguientes cuantías:

	Pluses en efectivo — Pesetas	Plus en TPT — Pesetas
Oficiales:		
Hora extra	1.234	1.118
Hora sábado	2.163	1.213
Hora festiva y domingos	2.743	1.793

	Pluses en efectivo — Pesetas	Plus en TPT — Pesetas
Jefes de Equipo:		
Hora extra	1.398	1.234
Hora sábado	2.585	1.213
Hora festiva y domingos	3.270	1.793
Especialistas y peones:		
Hora extra	897	675
Hora sábado	1.319	950
Hora festiva y domingos	1.952	1.028

Los «pluses en efectivo» se cobrarán como en la actualidad, al mes siguiente de haberlas realizado.

Al final de cada trimestre se hará una liquidación de TPT, entonces la empresa decidirá, según el volumen de trabajo existente, si se abona el plus TPT o de lo contrario se cambia tiempo por tiempo.

Nunca se aplicará en el caso de que esté el personal de contrata trabajando para Grenco Ibérica, salvo si la contratación fuese negociada por contrato cerrado.

Antes de aplicar TPT, se facilitará el intercambio de personal de SAT a Montaje y viceversa, siempre que un departamento tenga personal sin trabajo y el otro necesidad del mismo.

Ejemplo: Un Oficial.

	Horas extras	Plus en efectivo — Pesetas	Plus en TPT — Pesetas
Enero	10	12.340	11.180
Febrero	15	18.510	16.770
Marzo	2	2.468	2.236
	27	33.318	30.186

Resultado liquidación trimestral: A cobrar, 30.186 pesetas. Horas libres: 12,83 horas.

Estas 30.186 pesetas o 12,83 horas decidirá la empresa si se cobran o se disfrutan como horas libres, las cuales cogerá el interesado de acuerdo con su responsable.

Dicho Convenio se complementa con las tablas salariales y anexos referentes a días festivos en los desplazamientos fuera del centro y compensaciones extrasalariales.

Disposición adicional primera.

Los atrasos del presente Convenio Colectivo, correspondiente al año 1997, se abonarán en la nómina del mes de abril con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1997.

Disposición adicional segunda.

Se establece una revisión salarial, a partir del 4 por 100 del IPC registrado a 31 de diciembre de 1997. La diferencia entre ese 4 por 100 y el que resulte en la fecha antes señalada, sin que tenga carácter retroactivo, servirá para incrementar los conceptos económicos del presente Convenio, que a su vez servirá de base para la negociación del próximo.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por los trabajadores: La Mesa negociadora, compuesta por los siguientes miembros:

Don Rolando Sánchez Selas, documento nacional de identidad número 36.097.807.

Don Antonio Rodríguez Pérez, documento nacional de identidad número 76.984.141.

Don Carlos Bernárdez Meirín, documento nacional de identidad número 34.867.585.

Don José Luis Novoa Briones, documento nacional de identidad número 35.412.470.

Don Antonio Taboada Fernández, documento nacional de identidad número 35.974.542.

Por la empresa:

Don Rob Kramer, documento nacional de identidad número X0147742.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes muestran su conformidad con el anterior articulado, firmando el presente texto en prueba de conformidad.

TABLA SALARIAL Y DE ANTIGÜEDAD PARA 1997. CONVENIO PROPIO DE «GRENCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Categorías	Salario base		Incremento (Porcentaje)	Antigüedad		Incremento (Porcentaje)
	1996 — Pesetas	1997 — Pesetas		1996 — Pesetas	1997 — Pesetas	
<i>Técnicos titulados</i>						
Ingenieros y licenciados con responsabilidad	190.519	200.998	5,5	7.992	8.432	5,5
Ingenieros y licenciados	170.616	180.000	5,5	7.150	7.543	5,5
Ingenieros y licenciados en prácticas	137.441	145.000	5,5	5.725	6.040	5,5
Ayudante Ingeniero industrial	123.223	130.000	5,5	—	—	5,5
Ingenieros técnicos con responsabilidad	171.951	181.408	5,5	7.219	7.616	5,5
Ingenieros técnicos	163.755	172.762	5,5	6.701	7.070	5,5
Ingenieros técnicos en prácticas	127.962	135.000	5,5	—	—	5,5
Ayudante Ingeniero técnico	118.483	125.000	5,5	—	—	5,5
Maestros Industriales	127.369	134.374	5,5	4.543	4.793	5,5
<i>Técnicos de taller</i>						
Jefe de taller	139.622	147.301	5,5	5.861	6.183	5,5
Supervisor	126.574	133.536	5,5	5.325	5.618	5,5
Maestros de taller	125.397	132.294	5,5	5.266	5.556	5,5
Encargado	114.380	120.671	5,5	4.797	5.061	5,5
<i>Técnicos de Informática</i>						
Analista-Programador	131.388	138.614	5,5	5.793	6.112	5,5
Adm. de Sistemas	123.568	130.364	5,5	5.014	5.290	5,5

Categorías	Salario base		Incremento (Porcentaje)	Antigüedad		Incremento (Porcentaje)
	1996 — Pesetas	1997 — Pesetas		1996 — Pesetas	1997 — Pesetas	
Técnico Especialista Informática	109.089	115.089	5,5	4.582	4.834	5,5
Técnico Auxiliar Informática	100.320	105.838	5,5	4.216	4.448	5,5
<i>Técnicos de oficina</i>						
Delineante Proyectista	131.388	138.614	5,5	5.793	6.112	5,5
Delineante de 1. ^a	109.046	115.044	5,5	4.579	4.831	5,5
Delineante de 2. ^a	99.514	104.987	5,5	4.181	4.411	5,5
Auxiliar	89.084	93.984	5,5	3.689	3.892	5,5
<i>Administrativos</i>						
Jefe de 1. ^a	139.607	147.285	5,5	5.861	6.183	5,5
Jefe de 2. ^a	129.696	136.829	5,5	5.443	5.742	5,5
Oficial de 1. ^a	112.426	118.609	5,5	4.718	4.977	5,5
Oficial de 2. ^a	100.320	105.838	5,5	4.216	4.448	5,5
Auxiliar	89.084	93.984	5,5	3.689	3.892	5,5
<i>Personal subalterno</i>						
Chófer de camión	98.187	103.587	5,5	4.120	4.347	5,5
Chófer de turismo	96.048	101.331	5,5	4.033	4.255	5,5
Almacenero	91.767	96.814	5,5	3.854	4.066	5,5
Portero y Ordenanza	85.373	90.069	5,5	3.584	3.781	5,5
<i>Operarios de taller</i>						
Oficial de 1. ^a	105.478	111.279	5,5	4.437	4.681	5,5
Oficial de 2. ^a	100.990	106.544	5,5	4.165	4.394	5,5
Oficial de 3. ^a	96.479	101.785	5,5	4.023	4.244	5,5
Especialista	93.680	98.832	5,5	3.887	4.101	5,5
Peón	89.084	93.984	5,5	3.689	3.892	5,5
<i>Menores de dieciocho años</i>						
De diecisiete a dieciocho años	52.719	59.130	—	—	—	—
De dieciséis a diecisiete años	47.125	59.130	—	—	—	—

13724

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.004.642), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1998, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEMATIC, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Sematic, Sociedad Anónima», así

como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, excepto a Directores, Jefes de Equipo, Jefes de Departamento y Sección, Encargado de Almacén, Delegados, Supervisores, Secretaría de Dirección General y Comerciales.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1997, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.

- A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.
- B) Compensación y absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, si, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos y compensados por las condiciones pactadas en el mismo.
- C) Condiciones más beneficiosas: Se respetarán las condiciones más beneficiosas.