

ANEXO I
TABLA SALARIAL
1 de mayo de 1990 a 30 de abril de 1991

GRUPO I	Salario Base Total anual	Plus Lineal Total anual
Personal Técnico titulado:		
Titulado Grado Superior	1.565.336	60.000
Titulado Grado Medio	1.346.641	60.000
Ayudante Técnico Sanitario	1.068.202	60.000
GRUPO II		
Personal Mercantil Técnico no titulado:		
Director	1.609.151	60.000
Jefe de División	1.509.719	60.000
Jefe de Personal	1.346.686	60.000
Jefe de Compras	1.346.686	60.000
Jefe de Ventas	1.346.686	60.000
Encargado General	1.346.686	60.000
Jefe de Sucursal	1.223.418	60.000
Jefe de Almacén	1.220.785	60.000
Jefe de Grupo	1.131.833	60.000
Jefe de Sección Mercantil	1.108.002	60.000
Encargado de Establecimiento	1.108.002	60.000
Intérprete	992.513	60.000
Personal Mercantil propiamente dicho:		
Viajante	1.004.578	60.000
Corredor de Plaza	992.513	60.000
Dependientes	1.016.550	60.000
Dependiente Mayor	1.096.032	60.000
Ayudante	919.065	50.000
Aprendiz de 16 años	507.469	24.000
Aprendiz de 17 años (1)	507.469	24.000
GRUPO III		
Personal Técnico no titulado:		
Director	1.609.151	60.000
Jefe de División	1.509.719	60.000
Jefe Administrativo	1.442.139	60.000
Secretario	1.076.966	60.000
Contable	1.123.916	60.000
Jefe de Sección Administrativo	1.219.370	60.000
Personal Administrativo:		
Contable, Cajero o Taquim. en idioma extranj.	1.123.916	60.000
Oficial Admvo. u Operador en máquina contable	1.024.466	60.000
Auxiliar Administrativo o Perforista	936.975	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1)	507.469	24.000
Auxiliar de Caja de 18 a 18 años (1)	507.469	24.000
Auxiliar de Caja de 18 a 19 años	919.065	60.000
Auxiliar de Caja mayor de 20 años	940.954	60.000
GRUPO IV		
Personal de Servicio y Actividades:		
Jefe de Servicio	1.215.368	60.000
Dibujante	1.199.487	50.000
Escaparartista	1.104.055	50.000
Ayudante de Montaje	919.065	50.000
Delineante	1.203.488	60.000
Visitador	1.056.269	60.000
Rotulista	1.056.269	60.000
Jefe de Taller	1.000.623	60.000
Profesional de Oficio de 1.	954.815	60.000
Profesional de Oficio de 2.	929.029	60.000
Ayudante de Oficio	919.065	60.000
Capataz	964.815	60.000
Mozo especializado	919.065	60.000
Ascensorista	919.065	60.000
Telefonista	919.065	60.000
Mozo	919.065	60.000
Empaquetador	919.065	60.000
GRUPO V		
Personal Subalterno:		
Conserje	929.029	60.000
Cobrador	924.954	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	919.065	60.000
Personal limpieza (por horas) (2)	5.588	450

(1) *Revisión.* Los trabajadores de esta categoría con antigüedad de un año percibirán, como Salario Base, 522.304, y como Plus Lineal, 30.000

(2) Este cálculo está hecho con base en 15 pagas y un Plus Lineal de 30 ptas./hora por 15 pagas.

14361

RESOLUCION de 27 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Andalucía de Limpiezas, Sociedad Limitada».

Visto del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Andalucía de Limpiezas, Sociedad Limitada», que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ANDALUCIA DE LIMPIEZAS, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo Laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa Andalucía de Limpiezas S.L., concesionaria de la explotación de las cabinas telefónicas, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos sus empleados, organización del trabajo, sistemas y cuantías de retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo; declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2. Ambito territorial

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito geográfico de Cádiz y Ceuta.

Artículo 3. Ambito funcional

Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de recaudación y prueba de funcionamiento de los teléfonos públicos de monedas; recuento y precintaje; conservación de mueble y su alumbrado; limpieza de los mismos; el montaje, sustitución y desmontaje de publicidad en muebles de teléfonos públicos en su ámbito territorial, así como a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para la realización de las tareas anteriores.

Artículo 4. Ambito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Incluso los de nueva contratación que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal de la misma categoría.

Artículo 5. Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de Enero de 1.991.

Artículo 6. Duración

Tendrá una duración de un año a contar de la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 7. Denuncia y revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente ODS MESES antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 8. Absorción y compensación

Las retribuciones y resto de condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o modificaciones de las condiciones de trabajo, que sobre lo establecido en este convenio puedan producirse por disposiciones de carácter general, o convenio colectivo, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen las aquí pactadas; siendo, en caso contrario, absorbidas o compensadas.

Artículo 9. Garantías "AD PERSONAM"

Los trabajadores que en la actualidad perciben el Plus de Locomoción lo seguirán manteniendo a título "ad personam", no siendo aplicable al personal de nuevo ingreso; estando reservado exclusivamente a aquellos trabajadores que en este momento lo perciben.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia, y en caso de desacuerdo la cuestión allí planteada será sometida a la Jurisdicción Laboral competente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la Empresa y dos miembros en representación de los Trabajadores, que salvo causa de fuerza mayor serán elegidos entre los miembros de la comisión deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comisión serán las propias para cumplir su cometido de interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará la oportuna acta y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores económicos y sociales de la Comisión Deliberante.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos los efectos.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 12. Organización

La organización del trabajo es facultad privativa de la Empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la Autoridad Competente, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

CAPITULO III. PRESTACION DEL TRABAJOArtículo 13. Prestación del trabajo.

El trabajador esta obligado a efectuar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional.

Artículo 14. Medios

La empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para estos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Asimismo el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la Norma Legal en cada caso.

Artículo 15. Trabajo nocturno

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas.

Las jornadas trabajadas en periodo nocturno salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el incremento de un 25% sobre el salario base de toda la jornada o en prorrateo -al tiempo realmente trabajado.

CAPITULO IV. CLASIFICACION DEL PERSONALArtículo 16. Clasificación funcional

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio, se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

- a) Jefe de servicios y compras.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

- a) Jefe de Primera
- b) Jefe de Segunda
- c) Oficial de Primera
- d) Oficial de Segunda
- e) Auxiliar

GRUPO III. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS.

- a) Encargado General
- b) Encargado sección

GRUPO IV. OPERARIOSSubgrupo 1. Personal Mantenimiento (Cerrajeros, Electricistas y Mecánicos)

- a) Oficial 1ª
- b) Oficial 2ª
- c) Ayudante
- d) Aprendiz

Subgrupo 2. Personal de Recaudación y Limpieza.

- a) Conductor Recaudador
- b) Conductor Limpiador
- c) Limpiador/a

Subgrupo 3. Personal de Conteo

- a) Oficial de Primera
- b) Oficial de Segunda
- c) Auxiliar
- d) Aprendiz

Subgrupo 4. Personal Subalterno

- a) Inspector
- b) Almacenero

1. Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la Empresa, de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

2. Desde el mismo momento que exista en la Empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser reenumerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe de los Representantes de los Trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades del servicio, y con carácter transitorio, hubiera de ser desempeñado un trabajo de categoría inferior se le respetará la retribución de su categoría de procedencia.

En la realización de trabajo de categoría inferior se designará por solicitudes voluntarias de los trabajadores y, de no existir éstas, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría respetando las retribuciones de procedencia.

5. El cambio de un puesto a otro solamente lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.

CAPÍTULO V. INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

Artículo 17. Clasificación según permanencia

1. Por razón de permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual o interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con la Normativa Vigente.

2. El personal admitido en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

3. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, para realizar una obra o servicio determinado, así como los contratados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exijan aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En estos casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce. Si al término de este periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, sea por completar dicho periodo en un sólo contrato o en varios.

4. Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de este procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencias y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Artículo 18. Ingresos

1. Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los Trabajadores del número de puestos y sus características.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la Empresa.

2. Antes de proceder a la contratación exterioro serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del centro.

3. La necesidad de puestos de trabajo de nueva actividad se publicará en el tablón de anuncios estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de 5 días.

Artículo 19. Periodo de prueba

Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba, que en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional según la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, 6 meses.
2. Personal Mandos Intermedios, 2 meses.
3. Personal Administrativo, 1 mes.
4. Personal Operario, 15 días.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos derechos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Artículo 20. Plantilla y escalafones

La Empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo y contratado una vez al año.

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y secciones. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo su aprobación será instada a la Autoridad Laboral.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que forman parte de la Empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesivas.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- a) Nombre y Apellidos
- b) Fecha de nacimiento
- c) Fecha de Ingreso del trabajador en la Empresa
- d) Categoría profesional
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría:
(A partir del 1 de enero de 1.990)
- f) Fecha de próximo aumento de complementos por antigüedad
- g) Número en el Libro de Matrícula

Dicho escalafón deberá publicarse en los tablones de anuncios de que dispone la Empresa, antes del día 15 de febrero.

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de quince días, a partir de la fecha de publicación.

Cuando se dé resolución expresa, está deberá producirse dentro de un periodo igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 21. Ascensos

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 16, los cambios de categoría o ascensos del grupo IV, en cada uno de sus subgrupos, será por antigüedad. El grupo II apartados a) y b) y el grupo III serán de libre designación por la Empresa. El resto de subgrupos, será por concurso oposición, valorándose la antigüedad. La no aceptación determina la pérdida de turno, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de su subgrupo.

CAPITULO VI. CESES, DESPIDOSArtículo 22. Ceses

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal grupo Directivo y Técnicos Titulados: dos meses.
2. Personal grupos Administrativos y Mandos Intermedios: un mes.
3. Personal Operario y Subalternos: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar verbalmente o por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores deberán exigir y la Empresa obligada a entregar, el correspondiente "enterado" al trabajador que, en debida forma, notifique el cese.

Artículo 23. Liquidaciones

Recibido el preaviso con la antelación establecida en el Artículo anterior, la Empresa estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

Para el caso de retraso en el pago de la liquidación se estará a lo que determine el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

Las empresas notificarán al trabajador con 15 días de antelación la resolución de los contratos por finalización de su duración, excepto los de sustitución, y le entregarán copia de la liquidación que le será practicada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir una indemnización de un día de salario por cada día de retraso, hasta un máximo de quince días.

Artículo 24. Despidos

En los despidos disciplinarios habrá de atenderse a lo regulado en los Artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII. ADSCRIPCION Y SUBROGACIONArtículo 25. Subrogación del Personal

Cuando se produzcan cambios de titularidad en las Empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas, las nuevas empresas, cualesquiera que sean éstas, se subrogarán en los derechos y obligaciones de las anteriores empresas para con los trabajadores adscritos al servicio reseñado en el artículo 3 de este Convenio Colectivo.

Como derecho supletorio de éste y el siguiente artículo se aplicará:

- Convenio Colectivo Provincial para empresas de Limpieza de Edificios y Locales.
- Ordenanza aplicable al Sector.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otra norma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación.

Artículo 26. Adscripción del personal

El personal que, de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, pase a depender de otra Empresa, como consecuencia de la realización por parte de ésta de todo o parte del servicio, estará obligado, así como la nueva Empresa, a respetar todos los derechos y obligaciones que regulaban la anterior relación laboral.

CAPITULO VIII. JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN DIAS FESTIVOS Y VACACIONES.Artículo 27. Jornada

La jornada laboral será de 40 horas semanales (1.800 horas al año), para toda la plantilla de la Empresa.

Artículo 28. Descanso diario

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 25 minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 29. Horario

El horario de trabajo queda reflejado en un anexo del presente convenio.

Artículo 30. Horas extraordinarias

El tiempo que exceda de la jornada establecida tendrá la consideración de horas extraordinarias y su realización será voluntaria.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la situación laboral, procurarán restringir al máximo el número de horas extraordinarias, cuidándose especialmente de la promoción del empleo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 anuales.

Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias en jornadas nocturnas y festivos.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día, se totalizarán mensualmente y, con esa periodicidad, se entregará un parte al trabajador y a sus representantes sindicales.

Las horas extraordinarias serán retribuidas compensando el tiempo trabajado, computado al 175% por tiempo de descanso en jornadas completas fijadas, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y el trabajador.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, de acuerdo entre las partes se retribuirán:

- Para 1.991..... 1.400 pesetas por cada hora extraordinaria.

Artículo 31. Trabajo en días festivos

Cuando por razones de servicio sea necesario realizar rutas de recaudación, la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

1. Festivos no domingos:

Realizará la ruta el recaudador que la esté efectuando esa semana o, si fuera lunes, a quien le corresponda iniciarla.

2. Festivos domingos:

Se establece un turno voluntario en el que podrán inscribirse cuantos trabajadores lo deseen.

Solo en el supuesto de que no hubiere voluntarios se establecerá un turno rotativo por acuerdo entre el Comité y la Empresa.

Las rutas de recaudación tendrán una duración máxima de 6 horas.

Los días festivos se retribuirán en nómina bajo el concepto de "complementos trabajos festivos" o denominación similar claramente identificable. El importe del citado complemento será, por rutas establecidas, del 150% del valor día ordinario más antigüedad promedio y un día de permiso retribuido por festivo trabajado.

El disfrute de los días de descanso retribuido será de acuerdo con las normas establecidas entre el Comité y la Empresa.

CAPITULO IX. VACACIONES, LIBRANZAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.Artículo 32. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán durante los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Por la consideración de días naturales que tiene el periodo de vacaciones, éstas no podrán comenzar en día no laborable, ni en su víspera.

El calendario de vacaciones se fijará con tres meses de antelación.

Con antelación suficiente la Empresa facilitará al trabajador un boletín donde conste fecha de inicio y de incorporación.

Artículo 33. Libranzas

1. Retribuidas.

Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
 - b) Alumbramiento de la esposa: 3 días si se produce en la PROVINCIA DE CADIZ y 5 días si tiene lugar fuera de aquella.
 - c) Muerte o enfermedad grave del conyúge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos conyúges: 4 días si se produce en la PROVINCIA DE CADIZ y 6 días si tiene lugar fuera de aquella.
 - d) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad Competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.
 - e) Los cargos representativos sindicales gozarán de los derechos establecidos en las Disposiciones Legales vigentes.
 - f) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.
 - g) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - h) Por matrimonio de padres y hermanos del trabajador:
 - 1 día cuando tenga lugar en la PROVINCIA DE CADIZ.
 - 2 días cuando tenga lugar fuera de la PROVINCIA DE CADIZ.
- Por matrimonio de hijos del trabajador:
- 1 día cuando tenga lugar en la PROVINCIA DE CADIZ.
 - 2 días cuando tenga lugar en el resto de España.

i) Por lactancia de un hijo, menor de nueve meses, el trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo.

Los trabajadores varones, para ejercitar este derecho, tendrán que tener a su esposa realizando un trabajo retribuido, no estando en período de baja por maternidad en la Seguridad Social y no disfrutando ésta del mismo permiso.

j) Para asistir a consulta de médicos especialistas durante el tiempo indispensable, previa notificación a la Empresa, y justificación posterior.

La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de conyuges se tratara, excepto el apartado a).

2. No retribuidas.

El trabajador que lleve un mínimo de 6 meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a 30 días, no produciéndose la baja en la cotización de la Seguridad Social cuando no exceda de 2 días. No habrá lugar a la concesión de dicha petición, si dentro del período que se solicita, hubiere previsiones de ausencia por este mismo motivo, iguales o superiores al 6% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 34. Excedencias.

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se les conceda un año de excedencia, con reintegro automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento que finalice el período concedido.

En los supuestos no previstos, se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 y disposiciones concordantes de Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X. PACTOS SOBRE EL REGIMEN DISCIPLINARIOArtículo 35. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Mientras no se pacte un nuevo régimen sancionador, será de aplicación lo previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la PROVINCIA DE CADIZ.

CAPITULO XI. RETRIBUCIONESArtículo 36. Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa de 40 horas semanales, 1.800 horas año, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtue su carácter de jornal hora reglamentado.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los trabajadores en talón bancario. No obstante, el trabajador podrá optar a percibir su salario por transferencia o domiciliación bancaria.

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario.

Tanto la nómina, como las fórmulas de cálculo de la retribución, se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente.

Artículo 37. Estructura Salarial

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en el anexo del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

1.) SALARIO BASE: es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo y que sirve de cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2.) ANTIGÜEDAD: es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al tiempo trabajado de servicio en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba.

Cada trienio será el 4% del Salario Base.

3.) PLUS TRANSPORTE: es la parte de la retribución fija, abonada en 12 mensualidades, en compensación al tiempo invertido por el trabajador en el desplazamiento desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo.

4.) PLUS CONVENIO: es una retribución fija abonada en 12 meses.

5.) PLUS NOCTURNIDAD: es el complemento económico, que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 15 del presente Convenio.

6.) PAGAS EXTRAORDINARIAS: todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extra de Marzo, abonable el 30 de Marzo.

Paga Extra de Verano, abonable el 15 de Julio.

Paga Extra de Navidad, abonable el 15 de Diciembre.

La cuantía de dichas pagas extras, será del salario base mensual más antigüedad.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la Empresa, dentro de los períodos que, para cada uno de ellos, se determinan como de cómputo.

Período de cómputo para la extra de Marzo: 1 de Enero a 31 de Diciembre, inmediato anterior.

Período de cómputo para la extra de Verano: 1 de Enero al 30 de Junio, inmediato anterior.

Período de cómputo para la extra de Navidad: 1 de Julio al 31 de Diciembre, inmediato anterior.

7.) COMPLEMENTOS POR I.L.T.

Para el caso de baja por accidente laboral la Empresa abonará al trabajador su salario al 100% desde el primer día, incluido el plus de transporte.

En caso de enfermedad, a partir del 4. día y hasta la fecha de alta o hasta que se declare su situación de incapacidad, la Empresa completará lo percibido por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario, incluido el plus de transporte, pero excluido el plus de locomoción.

Si la enfermedad requiere hospitalización, la Empresa abonará al trabajador el 100% desde el primer día.

CAPITULO XII. DERECHOS SOCIALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA.Artículo 38. Seguridad e Higiene

Sin perjuicio de lo establecido por las leyes en materia de Seguridad e Higiene, la Empresa deberá cumplir lo siguiente:

1.) Se crearán los Organos de control y vigilancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo según establece la normativa vigente, con el propósito de promover y verificar todos los aspectos que contribuyan a mejorar la seguridad laboral.

2.) En el centro de trabajo los vestuarios deberán estar provistos de taquilla individual por trabajador, duchas, servicios y lavabos, agua potable, agua caliente, secadores de manos y papel higiénico, debiendo cuidar la Empresa de su mantenimiento y limpieza diaria.

3.) El almacén deberá estar ordenado y con la suficiente limpieza.

4.) Los trabajadores dispondrán de guantes como protección de las manos.

5.) Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir en ruta, dispondrán de barras protectoras entre habitáculo y carga, extintor de incendios y elementos protectores de cabeza y cuello. Asimismo aquellos que circulan por provincia frán provistos de pilotos traseros antiniebla.

Los trabajadores, antes del inicio de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentre en orden de marcha.

Artículo 39. Revisión médica

Una vez al año se realizará a los trabajadores una revisión médica, según criterios del Instituto de Seguridad e Higiene Laboral; ésta tendrá lugar en horas de trabajo y los empleados deberán disponer del tiempo necesario para asistir en perfectas condiciones higiénicas.

Artículo 40. Reclasificación

Aquellos empleados que pasen a la situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del R.G.S.S., podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa siempre que sus aptitudes psicofísicas le permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado) que, en todo caso, habrá de ser distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez.

Artículo 41. Protección a la mujer embarazada

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

Artículo 42. Bolsa de Acción Social

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité ó Delegados de Personal, una aportación económica equivalente al 0,75% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F. para cada centro de trabajo.

Artículo 43. Préstamos

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores, designados por votación en Asamblea, una bolsa de préstamos para facilitar ayudas económicas a los trabajadores.

Su capital será del 1% del salario de un Conductor Recaudador, sobre tabla, multiplicado por el número de trabajadores en alta el 15 de Enero, excluidos los contratados por sustitución de baja o eventuales por un período inferior a seis meses.

El Comité de Empresa o Comisión de Trabajadores que proceca, responderá personalmente de las cantidades recibidas en concepto de préstamo e informará a la Empresa de los préstamos concedidos, estando, en todo caso, facultada la Empresa para descontar, de la liquidación de los trabajadores beneficiados por el préstamo, las cantidades pendientes, en caso de baja por la causa que sea o resolución de la relación laboral por cambio de contrato.

Artículo 44. Servicio Militar

Se establece una bolsa pagadera por una sola vez, al incorporarse al Servicio Militar o sustitutorio, para aquellos trabajadores que llaven dos años de antigüedad reconocida en la Empresa en el momento de su incorporación a filas.

Su importe ascenderá a una mensualidad del salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 45. Jubilación

1. En aquellos casos en que el personal de la Empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de doce años, si solicita la jubilación anticipada, la Empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

EDAD CUMPLIDA	GRATIFICACIONES
60 años	6 mensualidades
61 años	5 mensualidades
62 años	4 mensualidades
63 años	3 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Se entiende como mensualidad, la cantidad correspondiente a salario base más antigüedad.

2. Jubilación a los 64 años. Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, tal como establece el Real Decreto Ley de 20 de Agosto de 1.981, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y Empresa.

En caso de que no exista acuerdo, el trabajador, si sigue persistiendo en su intención de jubilarse, sólo tendrá derecho a la aplicación, si procede, del punto anterior de este Convenio.

Para el supuesto de acuerdo entre Empresa y trabajador, para que éste se jubile de conformidad con el Real Decreto Ley de 20 de Agosto de 1.981, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en este artículo.

Artículo 46. Seguro de Vida

La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes:

* Para 1.991:

- 1.200.000 h por muerte e invalidez derivada de enfermedad.
- 2.900.000 h por muerte e invalidez derivada de accidente.
- 4.350.000 h por muerte e invalidez derivada de accidente de circulación.

Se aplicará tabla baremo en caso de invalidez parcial por accidente.

La Dirección entregará copia de la póliza de seguro, condiciones generales de la misma, recibo de pago, así como las altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza, a los Representantes Sindicales.

Los trabajadores pagarán 180 pesetas mensuales.

Artículo 47. Vestuario

Se entregarán a los trabajadores las siguientes prendas:

- Verano:

- Chaquetilla (cada dos años) 1
- Camisas manga corta 3
- Pantalones 1
- Calzado 1

- Invierno:

- Cazadora de pana 1
- Pantalones 1
- Camisa manga larga 1
- Jersey 1
- Anorak (cada dos años) 1
- Calzado:
- * Personal de Limpieza 1
- * Resto de personal 1

El personal de recuento dispondrá del mismo uniforme, excepto que se le dotará de batas y no dispondrá de chaquetilla de verano, anorak y únicamente 2 camisas en verano.

En cada período antes de efectuar la compra, el Comité de Empresa será oído sobre las características y calidad de las prendas.

Las fechas de entrega serán durante el mes de Mayo, el vestuario de verano, y Octubre, el de invierno.

Artículo 48. Carnet de conducir

Cuando se produzca esta circunstancia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- En primer lugar, la Empresa se compromete a encontrar otro puesto de trabajo con la retribución que corresponda al nuevo puesto que pase a desempeñar el trabajador privado del permiso de conducir.
- En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el apartado a), se disfrutarán las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.
- Caso de no haber otro puesto de trabajo y una vez disfrutadas las vacaciones, el trabajador al que le hay sido retirado el carnet, pasará a la situación de suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que reste de privación del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.
- No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se valorarán por parte de la Empresa y el Comité las circunstancias específicas que haya motivado la privación del permiso de conducir.
- En todo caso, queda excluida de este acuerdo la Empresa, y libre de compromiso, cuando la causa de la privación del permiso de conducir sea la embriaguez o la imprudencia temeraria reconocida en sentencia judicial.

Artículo 49. Control y supervisión

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

Artículo 50. Derechos de representación

- La Empresa reconoce a los Representantes de los Trabajadores elegidos libre y democráticamente, según la normativa vigente cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiendo ambas partes a lo que se regula en las disposiciones oficiales venideras.
- La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un local para consultas y archivo, así como tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad Sindical.
- Los Representantes de los Trabajadores deberán disponer en la Empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
- Cuando se proceda a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso los Representantes de los Trabajadores serán informados, según establece el artículo 18 del presente Convenio.
- Se entregará a los Representantes de los Trabajadores copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y finiquito de finalización de contrato.
- La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los contratos que suscriba con CABITEL y TELEFONICA.
- La Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores lo antes posible. Y antes de producirse, todo lo concerniente a despidos y sanciones que se produzcan por faltas graves o muy graves.
- Las modificaciones sustanciales de trabajo que vengán impuestas por el cliente serán comunicadas a los Representantes Sindicales, para estudiar sus repercusiones antes de llevarlas a la práctica.
- La Empresa notificará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores relación nominal comprensiva del número de horas extras y la fecha de su realización.
- La Empresa entregará a los Representantes de los Trabajadores fotocopias de los TC-1 y TC-2, así como los justificantes de pago del I.R.P.F., corres-

pondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.

10. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán cada uno de un crédito de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios Representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que le corresponda, se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Igualmente podrán agruparse el 50% de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural.

11. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Los representantes de la Sección podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

12. A los trabajadores que así lo solicitan se les descontará de la nómina el importe de la cuota Sindical.

13. Los Representantes de los Trabajadores podrán convocar Asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, notificándolo con una antelación de 24 horas a la Empresa.

14. Los Representantes de los Trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que les están reconocidas, y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical previstas en el número 10 de este artículo, tendrán derecho al percibo de las retribuciones de cualquier especie establecidas en el presente Convenio y derivadas del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar durante el tiempo de uso de las citadas horas de crédito sindical.

CLAUSULA ADICIONAL

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determinen las normas legales de rango superior y supletoriamente el Convenio Colectivo Provincial y la Ordenanza Laboral.

TABLA SALARIAL - AÑO 1.991 - CADIZ Y CEUTA

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	PAGA DE MARZO, JUNIO Y DICIEMBRE
ENCARGADO	110.450	27.534	26.777	164.761	110.450
OFIC. 1º RECIBIENTO	104.058	3.174	26.777	134.009	104.058
OFIC. 2º RECIBIENTO	96.943	868	26.777	124.588	96.943
OFIC. 1º ADMIN.	104.058	18.076	26.777	148.911	104.058
OFIC. 2º ADMIN.	96.943	4.934	26.777	128.654	96.943
OFIC. 1º CERRAJERO	104.058	27.156	26.777	157.991	104.058
OFIC. 2º CERRAJERO	107.232	0	26.777	134.009	107.232
ENCARGADO TALLER	104.058	25.573	26.777	156.408	104.058
ALMACENERO	96.943	659	26.777	124.379	96.943
CONDUCTOR RECAMBIADOR	107.232	0	26.777	134.009	107.232
CONDUCTOR LIMPIADOR	99.156	0	26.777	125.932	99.156
LIMPIADOR	79.474	1.341	24.099	104.914	79.474

ANEXO

HORARIO DE TRABAJO

1. Conductor recambios

De Lunes a Sábado desde las 6 horas y 30 minutos hasta las 15 horas y 10 minutos.

2. Conductor limpiador

De Lunes a Viernes desde las 6 horas y 30 minutos hasta las 14 horas y 30 minutos.

3. Cerrajero

De Lunes a Sábado desde las 7 horas hasta las 14 horas y 20 minutos, librándose sábados alternos.

4. Contes

De Lunes a Sábado desde las 7 horas hasta las 13 horas y 40 minutos.

2. Almacén

De Lunes a Sábado desde las 8 horas hasta las 14 horas y 40 minutos.

a. Almacén

a) Primer turno:

De Lunes a Sábado desde las 8 horas hasta las 13 horas, librándose sábados alternos.

b) Segundo turno:
De Lunes a Sábado desde las 9 horas y 30 minutos hasta las 17 horas, librándose sábados alternos.

Z. Administración

De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 13 horas.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Complemento "Trabajos Festivos" 12.000 h. + DIA LIBRE
HORAS EXTRAS 1.400 h.

14362 *RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.113, el Zapato de Seguridad contra riesgos mecánicos, Marca Panter, Modelo Diamante II, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», de Callosa de Segura (Alicante).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar el Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca Panter, modelo Diamante II, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), Barrio de San José número 36, como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase II. 2.º Cada Calzado de seguridad de dichos Marca, Modelo y Clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.113. 15-2-91. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase II.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 15 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

14363 *RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.114, la Gafa de Montura tipo Universal para protección contra impactos marca E.A.R., modelo Lance, presentada por la empresa «E.A.R. Ibérica, Sociedad Anónima», de Barcelona, que la importa de Inglaterra.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: 1.º Homologar la Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca E.A.R., modelo Lance, presentada por la Empresa «E.A.R. Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Príncipe de Asturias, 66 4.º, que la importa de Inglaterra, Firts Avenue, Poynton Cheshire, donde es fabricada por la firma «E.A.R. United Kingdom», como Gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 070. 2.º Cada Gafa de protección de dichos Modelo, Marca, Clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 3.114. 15-2-91. E.A.R./Lance/070.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos» aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 agosto 1978).

Madrid, 15 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

14364 *RESOLUCION de 28 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

EXPOSICION DE MOTIVOS

El anterior Convenio Colectivo de Empresa que regulaba las relaciones laborales de los empleados de LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL, S.A., con la Compañía, ha sido denunciado por ambas partes, el pasado mes de Septiembre de 1.990.

El método analítico que debe presidir la exégesis de cualquier texto legal, hace que la Comisión Negociadora, al abordar el problema de la consensuación de un nuevo Convenio Colectivo, adapte éste a las exigencias de una nueva empresa, propias del año 2.000. Para ello y acorda con el Proyecto de Empresa, que implica una modernización de la misma, de acuerdo, también, con los modernos sistemas de gestión que permitan a la Compañía recuperar la posición de liderazgo que ha mantenido tradicionalmente en el Sector de Seguros y Capitalización del Mercado Español, la Comisión Negociadora asume el reto de concebir un Convenio Colectivo que, respondiendo a tales necesidades, proporcione el marco legal de las Relaciones Laborales de los Empleados y la Empresa, que necesita una sociedad moderna y de futuro.

Consecuentemente con lo anterior, en el marco del presente Convenio, se moderniza la clasificación laboral de los Empleados, mediante la conversión de las anteriores categorías laborales, en Grupos Profesionales que, respondiendo a las necesidades perentorias del presente y del futuro de la Empresa, incentivan la participación del trabajador en puestos de responsabilidad y la permita optar a una retribución económica en función de las responsabilidades asumidas y ejercitadas a través de los Planes de Carrera.

En idéntico sentido se aborda un Plan de Homogeneización Salarial que, partiendo del establecimiento de los Grupos Profesionales y complementariamente a ellos, fomenta la promoción económica del empleado, sobre la base de criterios objetivos de evaluación. Ello supone, en el contexto de una política retributiva más ágil, transparente y adecuada, la supresión del actual sistema de Participación en Primas.

Inmerso en la modernización de la política retributiva, se asume la necesidad de adecuar el tratamiento que el anterior Convenio Colectivo daba a la Antigüedad, artículo 23, párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1.980, de 10 de Marzo. Ello sin perjudicar los intereses de los empleados e incluso, mejorando sustancialmente los complementos para caso de Jubilación.

Se siente, así mismo, la necesidad de dotar de mayor agilidad y transparencia al sistema disciplinario vigente y, a tal efecto, se adopta el compromiso de renovarlo.

Por último, se recoge el nuevo significado que la Legislación vigente imprime a la Representación de los Trabajadores y a la participación de los Sindicatos en la vida de las Empresas, adoptándose a tal fin un talante progresivo, donde el criterio de convención y voluntariedad primarán en aras al mejor entendimiento.

Consecuentemente, con todo lo que antecede los miembros de la Comisión Negociadora, aprueban el siguiente CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL.