

U3O

The logo consists of the letters 'U3O' in a bold, red, sans-serif font. The letter '3' is stylized with a white horizontal bar passing through its center. The letter 'O' is also stylized with a white horizontal bar passing through its center. Inside the white bar of the 'O', there is a stylized graphic of a hand holding a torch. The hand is depicted with three vertical lines for fingers and a curved line for the palm. The torch has a small orange flame at the top. The entire logo is set against a white background.

CONVENIO COLECTIVO
DE
SOCIEDAD NESTLE, A. E. P. A.

FABRICA DE
LA PENILLA DE CAYON
1986

CONVENIO COLECTIVO
DE
SOCIEDAD NESTLE, A. E. P. A.

FABRICA DE
LA PENILLA DE CAYON
1986

Para el Personal de Sociedad Nestlé, A. E. P. A
FABRICA DE LA PENILLA

En Santander, siendo las 13 horas del día 6 de marzo de 1986, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo entre la Empresa Sociedad Nestlé, A.E.P.A. y sus trabajadores de la Fábrica de La Penilla, integrada por:

Por los representantes de la Empresa:

- D. Ramón Aloy Mora
- D. José Luis Cabanas Pérez
- D. Gonzalo Cubero de la Cruz
- D. José Luis Echeverría Sadaba
- D. Eduardo Fontdevila Sellés
- D. José Manuel González Cabezas
- D. Salvador Pigem Ricart
- D. Jesús San Martín San Martín

Por los representantes de los Trabajadores:

- D. Froilán Gutiérrez Ruiz
- D. José Luis Rodríguez Marín
- D. Manuel Cobo Pérez
- D. Miguel Angel Fernández Vidal
- D. Ignacio Valle Lóvez-Dóriga

D. Enrique Palazuelos Ruiz
D. Leopoldo González Gómez
D. Honorio San Emeterio Revuelta
D. Ramiro Fernández Castillo
D. Adolfo de la Fuente Gómez
D. Antonio Agudo Martínez
D. Miguel Angel Saro Alonso

Como resultado de las deliberaciones celebradas, ambas partes acuerdan la plena vigencia del objeto fundamental que sirvió de base al Convenio Colectivo que entró en vigor el 1.º de mayo de 1965; o sea, de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Art. 1.º—OBJETO. Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Art. 2.º—AMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A. y el personal de su plantilla.

Art. 3.º—AMBITO TERRITORIAL. Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para todos los que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayón.

Art. 4.º—AMBITO PERSONAL. Se regirá por este Convenio el personal fijo de citadas dependencias de la Industria SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A.

No regirá este Convenio para:

- a) Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- b) Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y que no figuren en la plantilla de la Empresa.

Art. 5.º—AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 1986, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

Art. 6.º—RESCISION Y REVISION. Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado salvo que las partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 7.º—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

a) COMPENSACION.

Art. 8.º—Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

b) ABSORCION.

Art. 9.º—Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, superan el nivel total del Convenio.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Convenio.

c) GARANTIA PERSONAL.

Art. 10.—Ningún trabajador de SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., podrá resultar lesionado en su

retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

CAPITULO III

Comisión Paritaria Interpretadora

Art. 11.—Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Presidente:

El que designe el Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo.

Por parte de la Empresa:

D. Gonzalo Cubero de la Cruz
D. José Manuel González Cabezas
D. Eudaldo Fontdevila Sellés

Por la representación Social:

D. José Luis Rodríguez Marín
D. Manuel Cobo Pérez
D. Miguel Angel Saro Alonso

Como Secretario:

El designado por el Presidente.

Art. 12.—Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos

detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono de Plus de Asistencia, Puntualidad, Comportamiento, por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a formar un fondo de Asistencia Social a disposición del Comité de Empresa, para su distribución entre los productores que, a juicio de este Órgano, estén más necesitados. La facultad de abonarlo al fondo o al trabajador que no tenga derecho al plus, es exclusiva de la Empresa.

CAPITULO IV

Organización del Trabajo

Art. 13.—NORMAS GENERALES. De acuerdo con las facultades y atribuciones que la Ley confiere a la Dirección de la Empresa, el trabajador estará obligado a realizar el trabajo que se le encomiende bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Cuando por parada definitiva de una máquina o línea de trabajo, la Empresa tuviese necesidad de pa-

sar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia —si reúne condiciones para la ejecución de los mismos— el siguiente orden de preferencia:

1.º—Antigüedad en la Empresa.

2.º—Eficacia en el trabajo.

Art. 14.—VALORACION PUESTOS DE TRABAJO. La Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

Art. 15.—SISTEMAS DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO. A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

Art. 16.—MEDIDA CUALITATIVA. Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado

en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de «puntos» del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

Art. 17.—BAREMOS PARA LA CALIFICACION. Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa, habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

Art. 18.—FACTORES Y CALIDADES. Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

PARA EL PERSONAL OBRERO:

Conocimientos-aptitudes

- Aprendizaje
- Experiencia
- Facultades mentales
- Aptitudes sensitivas
- Habilidad - destreza

Esfuerzos

- Esfuerzo físico
- Esfuerzo sensitivo nervioso

Responsabilidad

- Responsabilidad producto y ejecución trabajo
- Responsabilidad equipo (maquinaria)
- Responsabilidad trabajo de otros

Riesgo e inconvenientes del trabajo

- Riesgo de accidentes y enfermedad
- Incomodidades o penosidad

PARA EL PERSONAL EMPLEADO:

- Formación
- Experiencia
- Facilidad de expresión
- Idiomas extranjeros
- Conocimientos matemáticos
- Complejidad del trabajo
- Independencia en el trabajo
- Consecuencia de los errores
- Mando
- Relaciones
- Discreción
- Tensión nerviosa y esfuerzo físico
- Incomodidades

ponderados todos ellos, según su propio valor en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación, es independiente de la persona que ocupe el puesto.

Art. 19.—VALORACION DE PUESTOS. Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el pro-

cedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre sí, permitiendo al trabajador conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero su posición respecto a los demás, y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo.

Art. 20.—ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO. A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260
9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

de forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel —a los efectos de determinación de las retribuciones— les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea; es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo, 161, que aquel que alcanza 180; y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

Art. 21.—ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguiente escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

Niveles	Puntuación mínima	Puntuación máxima
1	77	93
2	94	110
3	111	129
4	130	148
5	149	167
6	168	188
7	189	209
8	210	230
9	231	253
10	254	276
11	277	301
12	302	326

Art. 22.—REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO. Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del

personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

Art. 23.—REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUB-ALTERNO.

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo.
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad.
- c) Condiciones ambientales.

Art. 24.—PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES. Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de uno o dos miembros del Comité de Empresa que este órgano designe.

La revisión de las valoraciones se llevarán a cabo al menos dos veces al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su

petición de revisión. El Jefe receptor de la solicitud rechazará, argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere al artículo 22, pudiendo, sin embargo, el trabajador solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe.

El trabajador solicitante podrá pedir que se le entregue acuse de recibo de su solicitud.

Las solicitudes que sean desestimadas deberán ser explicadas al trabajador por los miembros del Comité de Empresa que hayan participado con el especialista en la valoración.

Cuando un puesto de trabajo en valoración o revisión obtenga un nuevo nivel, se abonará, con efecto retroactivo al día en que se considere que, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el Especialista de Valoración y en su caso por uno o los dos miembros del Comité que forman la comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al Comité de Empresa.

Art. 25.—CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO. En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase

funciones correspondientes a varios niveles superiores, le serán abonados sus jornales de acuerdo con el tiempo empleado en cada uno de ellos, siempre que no sea inferior a una hora diaria.

En caso de que fuese destinado a un puesto de trabajo cuyo nivel fuese inferior al puesto que ocupaba como habitual, se le respetará el nivel que tenía en dicho puesto, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivo de salud, tanto si es a petición del obrero, como a propuesta del Médico de Empresa o Especialista.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

Cuando un operario trabaje en puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, o seis alternos en un año, se le reconocerá automáticamente como habitual el nivel superior desempeñado en dicho período, salvo que sea por substitución de otro que está de baja.

Art. 26.—CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO. En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior continuará percibiendo

el salario que disfrutaba en el nivel habitual, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, tanto si es a petición del trabajador, como a propuesta del Médico de Empresa o Especialista.

Todo productor que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

La Dirección de la Empresa estudiará periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 27.—POLITICA DE SALARIOS. La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los productores, al objeto de que cada uno re-

sulte numerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

Art. 28.—RETRIBUCIONES. Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los anexos I y II de este Convenio, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II, cuyo sistema de apreciación es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

Se conviene el abono del salario en quince mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 450 días.

La Empresa seguirá pagando por Banco a todos sus colaboradores.

Art. 29.—PLUS DE ANTIGÜEDAD. El plus de antigüedad del personal obrero y auxiliar de Laboratorio-analista consiste en tres trienios y cuatro quinquenios con los aumentos periódicos de la tabla siguiente:

Años de servicio	Ptas./año
3	17.057
6	45.447
9	90.872
14	147.725
19	215.892
24	244.281
29	284.042

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajado en la Empresa, devengándose a partir del mes que se cumplen.

Este plus comenzará a computarse a partir del 1.º de enero de 1940 para los que prestaron sus servicios en la Empresa en dicha fecha.

A partir del 1.º de mayo de 1977 se computará a efectos de antigüedad el tiempo efectivo de trabajo que se haya prestado como temporero.

El tiempo que el trabajador hubiere permanecido en las categorías de aspirante, aprendiz, pinche o botones, computará a efectos de antigüedad.

El plus de antigüedad para el personal Técnico, Administrativo y Subalterno, será de 26.500 Ptas. brutas anuales por cuatrienio.

Art. 30.—HORAS EXTRAORDINARIAS. El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los anexos I y II.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal.

Si en circunstancias especiales, el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la Fábrica estudiará cada caso por si la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horarios nocturnos o en domingos, percibirán ade-

más de las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Las especiales características de esta Industria, en cualquiera de sus secciones y departamentos, debido al carácter perecedero de sus materias primas y productos terminados, puede hacer necesario el empleo de personal en tiempo superior al considerado por la Legislación como jornada laboral ordinaria, no considerándose en tales circunstancias el exceso de horas trabajadas a efectos del cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior a 2 al día; 15 al mes y 100 al año, salvo lo previsto en los párrafos anteriores.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realizan por los siguientes conceptos:

- Mantenimiento.
- Períodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.

por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social establecido en el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto.

Art. 31. — PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE. El importe del plus dominical que se

abona igualmente en las fiestas abonables será de:

2.271 Ptas. por cada domingo trabajado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Si el trabajo fuera de más de media jornada, la prima se percibirá completa, y si no sobrepasara la media jornada, se abonará la mitad de dicha prima.

Art. 32.—PLUS DE NOCTURNIDAD.

- a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 823 Ptas. por jornada completa.
- b) Si se trabajasen más de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como jornada completa, o sea, percibirá igualmente 823 Ptas.
- c) Si se trabajase un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 4 horas, este complemento se considerará como «media jornada» percibiendo 412 Ptas.
- d) Si se trabajasen períodos inferiores a 2 horas, este complemento se satisfará como hasta la fecha, o sea, a razón de 104 Ptas. por hora trabajada.

Art. 33.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Se fijan dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad del salario, más antigüedad si la hubiese, sin plus de asistencia, que se abonarán en el mes de Julio y en Navidad, respectivamente.

Art. 34. — PARTICIPACION EN BENEFICIOS. La Empresa abonará en el mes de enero una paga denominada de Beneficios, consistente en una mensualidad del salario más antigüedad si la hubiese, sin plus de asistencia.

Art. 35.—TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS. Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

<u>Denominación del trabajo</u>	<u>Bonificación</u>
- Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados:	762,— Ptas./unid.
- Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza de tanques de Chocolates:	241,— Ptas./hora
- Limpieza y trabajos interiores en calderas, hornos, túneles y digestor de Estación Depuradora:	305,— Ptas./hora
- Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas la 7 y 8:	305,— Ptas./hora

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

- Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se consideran incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

Art. 36.—PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO. La Empresa abonará al personal el plus que por tales conceptos tiene establecido a razón de 262,— Ptas. por día.

Se establece este plus como estímulo al trabajador, premio de asistencia completo, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a voluntariedad, obediencia, acatamiento órdenes, respecto a los demás, etc.

Los productores que ocupen cargos sindicales o públicos y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, previa presentación de un documento oficial acreditativo.

a) ASISTENCIA

1.º La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente,

permiso, día festivo y ausencia justificada, no dará derecho a su cobro durante el período que correspondan las ausencias.

- 2.º La falta de asistencia sin causa justificada, hará perder por cada día dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de este plus.
El retraso de más de tres días en la entrega del documento que justifique el tiempo de ausencia, también dará lugar a dicha pérdida.

b) PUNTUALIDAD

Con las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

- 1.º Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, pérdida del tiempo no trabajado.
- 2.º Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de 3 días del plus de asistencia por cada una, más el tiempo no trabajado.

Con las faltas de puntualidad hasta 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

- 1.º Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, sin sanción.
- 2.º Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de un día de plus de asistencia por cada una de ellas.

c) PERMANENCIA

- 1.º Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.
- 2.º Si la permanencia fuera inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será de ocho días.

d) COMPORTAMIENTO

Si el comportamiento del trabajador fuera objeto de amonestación o sanción, se procederá en la forma siguiente:

- 1.º Toda amonestación o falta leve, será sancionada con la pérdida del plus durante 8 días.
- 2.º Si la falta fuera grave o muy grave, cuando no fuera objeto de despido se perderá la totalidad del mismo durante el mes en el que el hecho o falta se produzca, o durante el período de la sanción si es superior.

En caso de despido no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Las cantidades no percibidas por el personal, por las circunstancias expuestas, pasarán a formar un fondo a disposición del Comité de Empresa para que se distribuya como Asistencia Social entre los productos-

res que sufran desgracias personales o de familia, de importancia económica.

Cuando el personal no perciba dicho plus —a causa de sanción—, solamente podrá recurrir a la Dirección de la Empresa, y para ello, justificará los cargos alegados que estime procedentes y que dieron lugar a su suspensión.

Art. 37.—ABSENTISMO. Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por cuatrimestre al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 7,01% hasta 8,5%, será de 13.800 Ptas. brutas.
De 5,51% hasta 7,0%, será de 18.400 Ptas. brutas.
De 4,01% hasta 5,5%, será de 22.930 Ptas. brutas.
De 0 % hasta 4,0%, será de 27.600 Ptas. brutas.

CAPITULO VI

Prestaciones Sociales

Art. 38.—VACACIONES. Todo el personal de la fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará

días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

AÑOS	DIAS
50 a 52	27
53 a 55	28
56 a 58	29
59	30
60 a 65	32

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1.º de noviembre —comienzo— hasta el 31 de marzo —terminación—, se le concederá un día natural más por cada seis laborables ininterrumpidos que disfrute.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario y plus de asistencia, más el de antigüedad si le hubiere.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural correspondiente, motivado por haberse encontrado en situación de incapacidad laboral transitoria, las disfrutará al año siguiente en la proporción del tiempo trabajado.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural, por necesidades de la Empresa podrá disfrutarlas al año siguiente.

Art. 39.—LICENCIAS RETRIBUIDAS. La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad muy grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: tres días naturales.
Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines, dos días naturales.
- c) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres políticos e hijos, sin hospitalización, un día natural.
- d) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio cuando ésta fuese justificada por el médico correspondiente: tres días naturales.
- e) Traslado de domicilio: un día natural.
- f) Alumbramiento de esposa: tres días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos: b), c), d) y f) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

Art. 40.—COMEDOR. La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, podrá ser aumentado en 1.º de enero de cada año en un porcentaje no superior al experimentado en la Tabla Salarial en el año anterior.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

Art. 41.—ECONOMATO. Bajo el principio de igualdad en el servicio para todos los beneficiarios, la Empresa continuará manteniendo, de acuerdo con las Leyes vigentes, su actual Economato, y de las decisiones que tenga que tomar informará previamente al Comité de Empresa.

Art. 42.—LACTANCIAS GRATUITAS. La Empresa concede a los hijos de los productores de plantilla fija y a los de personal interino que se encuentren trabajando, durante el primer año de vida, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial quedará a resultas del informe médico a la Dirección.

Art. 43.—AUTOBUS. La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus trabajadores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla-Santander, por la mañana y viceversa por la tarde.

Art. 44.—PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO. La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpido en la Sociedad, los premios siguientes:

- 1.º Al cumplir 25 años de servicio, se concederán 60.000,— Ptas.
- 2.º Al cumplir 40 años de servicio, se concederán 95.000,— Ptas.
- 3.º Al cumplir 50 años de servicio, se concederán 120.000,— Ptas.

Art. 45.—ENFERMEDAD Y ACCIDENTE. Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente tendrá derecho, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

- 1.º En los casos de enfermedad común o accidente no laboral mientras el índice de absentismo correspondiente a los tres primeros días de enfermedad del personal obrero fijo no supere en

cada cuatrimestre natural el promedio dado del 1.º de mayo de 1978 al 30 de abril de 1979, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento del salario neto sin plus de asistencia correspondiente a los tres primeros días de cada enfermedad que no están cubiertos por la prestación económica de la Seguridad Social.

Si en cualquier cuatrimestre natural el índice fuera superior al mencionado, la Empresa dejaría de abonar este complemento, que volvería a pagar cuando en otro cuatrimestre posterior el índice resultara inferior.

- 2.º En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia desde el primer día de la Incapacidad Laboral Transitoria y mientras permanezca en esta situación. La Empresa abonará el plus de asistencia cuando el accidente no sea debido a imprudencia del accidentado y cuando, aún habiendo existido imprudencia, no sea reincidente.
- 3.º En cualquier caso de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación

económica de la Seguridad Social; el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia. Si en cualquier cuatrimestre natural el índice citado estuviera más de dos puntos por debajo del promedio dado del 1.º de Mayo 1978 al 30 Abril 1979, se abonará dicho complemento aunque el índice del cuatrimestre superara al de los doce meses anteriores. Del mismo modo, si sólo estuviera más de un punto por debajo se abonará el noventa por ciento del complemento y si no llegara a un punto el ochenta por ciento, quedando suprimido, hasta tanto no se volviera a los límites citados en un cuatrimestre posterior, si el índice de absentismo por todas las causas del personal obrero fijo en cualquier cuatrimestre natural supera el citado promedio dado del 1 Mayo 1978 al 30 Abril 1979.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, pudiendo visitarlo en su domicilio o citándolo para que acudan al Botiquín de Fábrica si su estado de salud se lo permite. Si el Médico de Empresa considerase que esta baja es indebida, se someterá al Inspector Médico a efectos de que se le abone el complemento de la Empresa.

Art. 46.—PRESTACION COMPLEMENTARIA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL. Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una invalidez permanente total, la Empresa le concederá un complemento sobre la renta vitalicia asignada hasta alcanzar el 100% de su

retribución, sin plus de asistencia, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible y conveniente podrá reincorporarse a su servicio a este personal, para encomendarle —previa readaptación—, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la renta.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

Art. 47.—PRESTACION POR INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL. El trabajador a quien se le determine una Invalidez Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Invalidez Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Invalidez, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera

posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior el trabajador reincorporado a la Empresa que tenga asignada una renta vitalicia por invalidez permanente parcial como consecuencia de accidente de trabajo percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Art. 48.—**DOTE MATRIMONIO.** La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y antigüedad si la hubiere, pero sin plus de asistencia, y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

Art. 49.—**OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.** Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de 12.000,— Ptas./brutas.

Art. 50.—**OBSEQUIO DE NATALIDAD.** La Empresa abonará como obsequio de Natalidad la cantidad de 7.500,— Ptas./brutas por cada hijo nacido a todo productor de plantilla fija e interino que estuvieran trabajando en ese momento.

Art. 51.—**AYUDA PARA HIJOS SUBNORMALES.** Los trabajadores de plantilla fija percibi-

rán por cada hijo o familiar a su cargo subnormal, una ayuda de 8.000,— Ptas. brutas, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición del subnormal haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

Art. 52.—**OBSEQUIO DE NAVIDAD.** La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones.

Art. 53.—**OBSEQUIO DE REYES.** La Empresa, igualmente, continuará entregando a los hijos de sus productores fijos e interinos que se encuentren en activo, comprendidos entre las edades de 1 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a las respectivas edades y sexos.

Art. 54.—**PRENDAS DE TRABAJO.** La Empresa facilitará a todos los colaboradores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad e Higiene el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

Art. 55.—**RECREO - DEPORTES.** La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa serán autogestionados por dicho órgano de representación.

Art. 56.—AYUDA GUARDERIA. La Empresa abonará al personal fijo femenino la cantidad de 5.150 pesetas brutas mensuales, durante once meses al año, por cada hijo menor de cuatro años.

Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando se halle en situación de activo en la Empresa.

Tendrá derecho a esta ayuda, en las mismas condiciones, el personal fijo masculino viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cargo.

Art. 57.—AYUDA POR JUBILACION, FALLECIMIENTO O INVALIDEZ PERMANENTE. En el momento de su jubilación a los 65 años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 8.100,— Ptas. por año de servicio, con un mínimo de 121.500,— Ptas.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador que fallezca o, en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión por Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los 65 años de edad.

Art. 58.—AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR. Durante el tiempo que dure el Servicio Militar Ordinario, llamado por su reemplazo, el trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 12.000

Ptas. brutas, salvo en los meses de julio y diciembre en que percibirá solamente las gratificaciones de Julio y Navidad correspondientes.

Art. 59.—FIESTAS ABONABLES. Las fiestas abonables serán las señaladas por el calendario oficial laboral anual.

CAPITULO VII

Contraprestaciones

Art. 60.—Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

Art. 61.—CUADRO DE NIVELES. Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

Art. 62.—TURNOS DE TRABAJO. De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio, se acepta que los horarios de trabajo sean los que en el momento de la firma de este Convenio se encuentran debidamente autorizados por la Autoridad Laboral competente.

La Empresa en el uso de su facultad que le confieren las Leyes vigentes, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una

mejor productividad, aceptando la parte Social el cambio de los mismos siempre que, sometidos a su consideración, no ofrezcan una vulneración de la jornada semanal de 40 horas de cómputo anual y de los descansos a los que tiene derecho, conforme a lo que se establezca en el calendario laboral anual.

Las horas totales correspondientes a las jornadas ordinarias para el personal con edad inferior a 50 años, serán de 1.826 horas y 27 minutos.

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a las jornadas ordinarias, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se considerarán como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1.º de noviembre hasta el 31 de marzo.

Art. 63.—TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS. La representación de la parte Social admite y comprende que en casos de urgencia, apreciada en su momento por ambas partes, cuando haya necesidad de trabajar en departamentos cuyas funciones no están excluidas del descanso dominical, la Empresa podrá disponer del personal necesario para hacer frente a los trabajos imprevisibles que requiera el momento.

El personal que realice estos trabajos, además de la retribución normal percibirá el plus dominical correspondiente y el descanso semanal u horas extraordinarias, según el caso.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

Art. 64.—INGRESOS. En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia, queda clasificado en la siguiente manera:

Fijo, Eventual, Interino, Coyuntural
cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

Personal Técnico Titulado: 6 meses
No Cualificados: 2 semanas
Para los demás trabajadores: 3 meses

rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

Art. 65.—ASCENSOS. Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contraмаestres, Encargados y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

Art. 66.—FALTAS Y SANCIONES. Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

- 1.º Eficacia en la labor.
- 2.º Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
- 3.º Evitar paros indebidos en la labor.
- 4.º No motivar pérdidas de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
- 5.º No trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o sección.
- 6.º Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.
- 7.º Comienzo y fin de jornada en el puesto de trabajo.
- 8.º Voluntariedad para realizar trabajos en otros departamentos o secciones.
- 9.º Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

Art. 67.—Sin perjuicio de lo que se indica en el primer párrafo del Art. 66, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un trabajador dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la

pérdida de su puesto de trabajo y en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.

CAPITULO VIII

Disposiciones Varias

Art. 68.—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes.

CLAUSULA ADICIONAL 1.ª

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

CLAUSULA ADICIONAL 2.ª

Para el personal que figuraba en plantilla al 30 de abril de 1979, el artículo 50 del presente Convenio queda sustituido por el siguiente texto:

Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá como Subsídium de Nupcialidad una cantidad equivalente a la doceava parte de su salario anual, más la antigüedad si la hubiere, pero sin plus de asistencia, a los valores del 30 de abril de 1979.

ANEXO II

TABLA PERSONAL EMPLEADO

Nivel	Tabla Salarial al 1.1.86 Total Anual	Horas Extras al 1.1.86
1	1.226.188	732
2	1.268.928	752
3	1.310.964	774
4	1.353.015	793
5	1.395.051	813
6	1.437.790	835
7	1.479.839	854
8	1.521.876	874
9	1.564.614	896
10	1.606.650	915
11	1.648.701	935
12	1.690.737	957

ANEXO II

TABLA PERSONAL EMPLEADO

	Tabla Salarial al 1.1.86 Total Anual	Horas Extras al 1.1.86
1	1.226.188	732
2	1.268.928	752
3	1.310.964	774
4	1.353.015	793
5	1.395.051	813
6	1.437.790	835
7	1.479.839	854
8	1.521.876	874
9	1.564.614	896
10	1.606.650	915
11	1.648.701	935
12	1.690.737	957

TABLA SALARIAL AL 1 DE ENERO DE 1986

ANEXO

Nivel	Salario Base	Complemento Compensable	Salario Día	Total Mes	Plus Anot. Día	300 días por año	Total Salario Anual	Total 3 Gratif. Extra.	Gratif. Abril	TOTAL ANUAL	Horas Extr Valor
1	1.550	871	2.421	72.630	262	78.600	950.160	217.890	55.040	1.223.090	711
2	1.550	914	2.464	73.920	262	78.600	965.640	221.760	55.951	1.243.351	722
3	1.550	951	2.501	75.030	262	78.600	978.960	225.090	56.736	1.260.786	732
4	1.550	992	2.542	76.260	262	78.600	993.720	228.780	57.605	1.280.105	743
5	1.550	1.033	2.583	77.490	262	78.600	1.008.480	232.470	58.475	1.299.425	754
6	1.550	1.072	2.622	78.660	262	78.600	1.022.520	235.980	59.302	1.317.802	764
7	1.550	1.114	2.664	79.920	262	78.600	1.037.640	239.760	60.192	1.337.592	775
8	1.550	1.153	2.703	81.090	262	78.600	1.051.680	243.270	61.019	1.355.969	786
9	1.550	1.194	2.744	82.320	262	78.600	1.066.440	246.960	61.888	1.375.288	795
10	1.550	1.233	2.783	83.490	262	78.600	1.080.480	250.470	62.715	1.393.665	806
11	1.550	1.275	2.825	84.750	262	78.600	1.095.600	254.250	63.606	1.413.456	817
12	1.550	1.316	2.866	85.980	262	78.600	1.110.360	257.940	64.475	1.432.775	827
13	1.550	1.354	2.904	87.120	262	78.600	1.124.040	261.360	65.281	1.450.681	838
14	1.550	1.395	2.945	88.350	262	78.600	1.138.800	265.050	66.150	1.470.000	849

TABLA SALARIAL AL 1 DE ENERO DE 1986

ANEXO I

Nivel	Salario Base	Complemento Compensable	Salario Día	Total Mes	Plus Anst. Día	200 días por año	Total Salario Anual	Total \$ Gratif. Extra.	Gratif. Anest.	TOTAL ANUAL	Horas Extras Valor
1	1.550	871	2.421	72.630	262	78.600	950.160	217.890	55.040	1.223.090	711
2	1.550	914	2.464	73.920	262	78.600	966.640	221.760	55.951	1.243.351	722
3	1.550	951	2.501	75.030	262	78.600	978.960	225.090	56.736	1.260.786	732
4	1.550	992	2.542	76.260	262	78.600	993.720	228.780	57.605	1.280.105	743
5	1.550	1.033	2.583	77.490	262	78.600	1.008.480	232.470	58.475	1.299.425	754
6	1.550	1.072	2.622	78.660	262	78.600	1.022.520	235.980	59.302	1.317.802	764
7	1.550	1.114	2.664	79.920	262	78.600	1.037.640	239.760	60.192	1.337.592	775
8	1.550	1.153	2.703	81.090	262	78.600	1.051.680	243.270	61.019	1.355.969	786
9	1.550	1.194	2.744	82.320	262	78.600	1.066.440	246.960	61.888	1.375.288	795
10	1.550	1.233	2.783	83.490	262	78.600	1.080.480	250.470	62.715	1.393.665	806
11	1.550	1.275	2.825	84.750	262	78.600	1.095.600	254.250	63.606	1.413.456	817
12	1.550	1.316	2.866	85.980	262	78.600	1.110.360	257.940	64.475	1.432.775	827
13	1.550	1.354	2.904	87.120	262	78.600	1.124.040	261.360	65.281	1.450.681	838
14	1.550	1.395	2.945	88.350	262	78.600	1.138.800	265.050	66.150	1.470.000	849

INDICE ALFABETICO

		Art.
A	Absentismo	37
	Absorción	9
	Ambito funcional	4
	» personal	3
	» territorial	5
	» temporal	43
	Autobús	65
	Ascensos	58
	Ayuda durante el servicio militar	56
	Ayuda guardería	51
B	Ayuda para hijos subnormales	57
	Ayuda por jubilación, fallecimiento o invalidez permanente	17
C	Baremos para la calificación	26
	Cambios de puestos de trabajo para el personal empleado y subalterno	25
	Cambios de puestos de trabajo para el personal obrero	40
	Comedor	8
	Compensación	7
	Compensación, absorción y garantía personal	11 - 12
	Comisión paritaria interpretadora	60
	Contraprestaciones	61
	Cuadro de niveles	68
	Disposiciones varias	48
D	Dote Matrimonio	41
	Economato	45
E	Enfermedad y accidente	45

		Art.
F	Escalafones o niveles del personal empleado y subalterno	21
	Escalafones o niveles del personal obrero	20
G	Factores y calidades	18
	Faltas y Sanciones	66-67
	Fiestas abonables	59
H	Garantía personal	10
	Gratificaciones extraordinarias	33
I	Horas extraordinarias	30
	Ingresos	64
L	Lactancias gratuitas	42
	Licencias retribuidas	39
M	Medida cualitativa	16
	Normas generales (Organización del trabajo)	13
O	Objeto	1
	Obsequio de Reyes	53
	Obsequio de Natalidad	50
	Obsequio de Navidad	52
	Obsequio de Nupcialidad	49
P	Participación en beneficios	34
	Plus de asistencia, puntualidad, permanencia y comportamiento	36
	Plus de antigüedad	29
	Plus de nocturnidad	32
	Plus dominical y fiesta abonable	31
	Política de salarios	27
	Premio por años de servicio	44
	Prendas de trabajo	54
Prestación complementaria por invalidez permanente total	46	
Prestación por invalidez permanente parcial	47	

	<u>Art.</u>
<i>Procedimiento para efectuar las valoraciones</i>	24
R <i>Recreo - Deportes</i>	55
<i>Rescisión y revisión</i>	6
<i>Retribuciones</i>	28
<i>Revisión de la valoración para el personal empleado y subalterno</i>	23
<i>Revisión de las valoraciones para el personal obrero</i>	22
S <i>Sistemas de valoración de puestos de trabajo</i>	15
T <i>Trabajos en domingos y festivos</i>	63
<i>Trabajos molestos o incómodos</i>	35
<i>Turnos de trabajo</i>	62
V <i>Vacaciones</i>	38
<i>Valoración puestos de trabajo</i>	14-19



