

Logroño, 21 de mayo de 1987.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César Eloy Carnicero del Riego.

Resolución de sanción III.B.283

De conformidad con lo previsto en el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, y para que sirva de notificación a la Empresa Fotolider, S.A., dedicada a la actividad de Laboratorio fotográfico, con último domicilio en la c/ Navarrete el Mudo números 3-5, en Logroño, se hace público que esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social ha dictado Resolución con fecha 17 de diciembre de 1986 en el expediente E-T-496/86, Acta nº 552/86, que puede examinarse en esta Dependencia, imponiendo la sanción de cincuenta mil pesetas (50.000) por infracción al art. 29 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, en relación con el art. 7 del Decreto 2380/73, de 17 de agosto, advirtiéndole de su derecho a comparecer en el expediente y formular Recurso de Alzada en el plazo de quince días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio ante el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo.

Logroño, 21 de mayo de 1987.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César Eloy Carnicero del Riego.

Convenio Colectivo de la Empresa "Electra de Logroño, S.A." (continuación) III.B.266

CAPITULO V.— JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES.

Artículo 37º: Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.— La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.776 horas anuales de trabajo, durante 222 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo.

A dichos efectos el personal acogido al mencionado régimen, aparte del día y medio de descanso semanal, disfrutará de otro medio día libre por semana, que tendrá la consideración de festivo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y a poder ser sábado y domingo.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerarán como festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la fiesta local que coincida en sábado o domingo será disfrutada el viernes anterior a la misma. En el caso de que en algún centro de trabajo hubiera correspondido ya alguna fiesta en estas circunstancias, será fijado el viernes correspondiente de conformidad con su jefatura.

Artículo 38º: Horarios.— 1. De acuerdo con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán asignada una de las siguientes modalidades de jornada:

A) Personal jornada intensiva verano: Durante el periodo comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de 8 horas 40 minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del año, es decir desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6 horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre: De lunes a jueves trabajarán 9 horas diarias, distribuidas en jornada fraccionada de mañana y tarde y los viernes 4 horas por la mañana.

C) Resto del personal: Realizará jornada de 8 horas diarias.

Personal de turnos: al objeto de poner en práctica la jornada de 40 horas de promedio semanal al personal a turnos, la Empresa ampliará su plantilla en el personal necesario.

2. La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las instalaciones y servicios, a fin de observar el régimen de 40 horas semanales en cómputo anual.

3. Cuando sea necesario que el personal acuda a trabajar a instalación distinta de su centro de trabajo habitual y existan medios de transporte públicos o privados, y tenga que iniciar en ella su jornada laboral, será de su cuenta, dentro del tiempo utilizado en los desplazamientos de ida y regreso diarios entre su domicilio y dicha instalación, media hora en cada uno de ellos. El tiempo de exceso, que no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias, será retribuido bajo el epígrafe "Plus de Transporte" de la forma siguiente:

Importes según duración del desplazamiento (de ida + regreso)

Escalón	Más de 1 hora hasta 1 ½ horas	Más de 1 ½ horas hasta 2 horas
1	392	784
2	400	800
3	411	822

4	424	848
5	441	882
6	466	932
7	494	988
8	526	1.052
9	564	1.128
10	605	1.210
11	653	1.306
12	706	1.412
13	759	1.518
14	815	1.630
15	873	1.746

No obstante, el trabajador que lo desee, podrá compensar con horas de descanso los excesos que sobre una hora diaria existan en dichos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

— Un día de descanso, elegido de conformidad con la Jefatura, por cada 16 Pluses "de más de 1 hora hasta 1 ½ horas", u 8 pluses "de más de 1 ½ horas hasta 2 horas".

— Percepción del Plus de Asistencia en el día descansado.

Artículo 39º: Compensación comida descanso mediodía.— El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía en un periodo de tiempo entre tres cuartos de horas y una hora y cuarto, salvo en los centros de trabajo en que se aplique el horario flexible, conforme a lo estipulado en Acta Complementaria. En las oficinas generales dicho periodo será flexible, en el resto de los centros rígido, por acuerdo de la mayoría.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso, la Empresa satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones el importe de los gastos para efectuar la comida del mediodía que se evalúa en 800,00 pesetas. Tal compensación es sustitutiva de las obligaciones que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938.

Artículo 40º: Vacaciones.— Los trabajadores de plantilla disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 23 días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del productor estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos periodos.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.346,00 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

CAPITULO VI.— GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA.

Artículo 41º: Gastos de locomoción, manutención y estancia.— Continuará aplicándose la normativa de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, actualizándose su importe de acuerdo exclusivamente con los costos Kms-vehículos y los precios de los establecimientos de hostelería.

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en la Norma correspondiente excluye la percepción a que se refiere al artículo 39º, denominado "Compensación Comida Descanso Mediodía".

CAPITULO VII.— PRESTACIONES ESPECIALES.

Artículo 42º: Préstamos para la adquisición de vivienda.— La Empresa continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus trabajadores, de conformidad con las normas contenidas en el Reglamento correspondiente, contando para ello con una Comisión Mixta que informa y propone la resolución sobre las peticiones a la Dirección de la Empresa.

Artículo 43º: Viviendas.— Para la adjudicación de las viviendas edificadas por la Empresa con objeto de resolver los problemas de esta naturaleza que se presenten a los trabajadores, continuará observándose el sistema de adjudicarlas siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Será oída la representación de los trabajadores que nombrará tres representantes para que, junto con los de la Empresa, integre, la Comisión que ha de elevar el informe a la Dirección, proponiendo el orden de preferencia por el que, a su juicio, pueden ser adjudicadas.

En la elección se tendrá en cuenta el número de familiares de los aspirantes, su situación, analizando si son arrendatarios o conviventes, renta que satisface, condiciones de salubridad, etc. También se tomará en consideración el expediente personal de los aspirantes y su antigüedad en la Empresa.

Una parte de estas viviendas podrá destinarse a los solteros que vayan