

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 145,-Ptas. por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo, durante 1.989.

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro los que la representación de los trabajadores dediquen al ejercicio de su actividad representativa.

Las empresas que tengan establecidos servicios de transporte para sus trabajadores, complementarán los mismos con la percepción del presente Plus en las condiciones antes establecidas.

#### **Artículo 17º.— Salidas, Viaje y Dietas**

**Concepto.**— La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso pernoctar fuera de su domicilio.

**Clases y Cuantías.**— Dieta entera.— Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 3.140,-Ptas. en 1.989.

**Dieta para desayuno.**— Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 130,-Ptas. en 1.989.

**Dietas para comida.**— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas. Su importe será de 1.110,-Ptas. en 1.989.

**Dietas para cena.**— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 800,-Ptas. en 1.989.

**Dietas para pernoctar.**— Será su importe de 1.110,-Ptas.

#### **Artículo 18º.— Quebranto de Moneda**

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 1.128,-Ptas. en 1.989.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores

#### **Artículo 19º.— Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.— Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2.— Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.— Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

El incremento correspondiente a la realización de horas extraordinarias será del 75%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, y se respetará el límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO IV.— JORNADA Y VACACIONES**

#### **Artículo 20º.— Jornada Laboral**

Durante la vigencia de este Convenio, el tiempo de trabajo real y efectivo anual será de 1.805 horas en 1.989.

Cuando necesidades inaplazables lo exigieran, a juicio de su dirección, las empresas podrán organizar con el personal de su plantilla los turnos de urgencias adecuados a satisfacer dichas necesidades. Las horas que por este concepto se realicen serán consideradas como exceso de jornada y retribuidas a prorrata.

La dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

#### **Artículo 21º.— Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, de los que 22 serán laborables en jornadas de lunes a viernes, y 26 laborables computando los sábados como días laborables a su vez.

El disfrute de las mismas, se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, procurando éstas que al menos dos semanas se realicen en los meses de verano (Julio a Septiembre).

### **CAPITULO V.— EXCEDENCIAS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 22º.— Excedencias**

1.— La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, siendo obligatoria la inmediata readmisión.

2.— El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un

año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.— Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.— Asimismo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial a nivel de secretario al menos, o de ámbito superior; y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

5.— El trabajador excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.— La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### **Artículo 23º.— Licencias**

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho y remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

Matrimonio de padres: 1 día natural.

Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural.

b) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural.

c) Nacimiento de hijo: 3 días naturales, será de 4 días naturales si el trabajador necesita desplazarse al efecto.

d) Intervención quirúrgica grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.

e) Enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales si se precisa desplazamiento. Enfermedad grave de demás parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos): 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.

f) Fallecimiento cónyuge: 4 días naturales.

Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

g) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Consulta médica forzosa fuera de la localidad del centro de trabajo, se disfrutará del salario del día como trabajado.

### **CAPITULO VI.— CONDICIONES VARIAS**

#### **Artículo 24º.— Premio de Jubilación**

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación dentro de los periodos que a continuación se indican, y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades, y lleven como mínimo quince años en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

a) Los que opten por jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán ocho mensualidades de salario Convenio.

b) Los que opten por jubilación voluntaria a los 61 años tendrán siete mensualidades de salario Convenio.

c) Los que opten por jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán seis mensualidades de salario Convenio.

d) Los que opten por jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán cinco mensualidades de salario Convenio.

e) Los que opten por jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán cuatro mensualidades de salario Convenio. En este supuesto el trabajador renuncia a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de Julio y demás normativas concordantes.

Este premio alcanzará como máximo al dos por ciento del personal, dentro de cada año y por riguroso orden temporal de jubilación. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, las Empresas podrán conceder jubilaciones voluntarias, en cifra que superase el mencionado 2% en el año, y en ese caso establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización pactada en el Convenio, por periodo no superior a un año.

f) Los que opten por jubilación voluntaria a los 65 años, tendrán en todo caso dos mensualidades de salario Convenio.

Se entienda por salario Convenio a estos efectos, salario base, antigüedad y el prorrateo por estos conceptos de las pagas de Verano y Navidad y la parte proporcional de la paga de septiembre.

Los premios de jubilación señalados no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de otras jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17