

c) REVISIÓN

Si el 30.9.84 el I.P.C. superara el 6,754, comparándose los índices de 31.12.83 y 30.9.84, la diferencia resultante con dicho 6,75, se sumará al 84 que ha servido de incremento para el cálculo de las nuevas Tablas, aplicándose a esta diferencia sobre los valores existentes en el 31.12.83; esta revisión tiene efectos retroactivos desde 1 de Enero de 1984.

La diferencia de que se trata se aplicará también sobre el Plus de Garantía retributiva.

d) PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Se modifica el Art. 144 del Convenio Colectivo en el sentido de que la llamada Participación en Beneficios no quede en el futuro sujeta a condicionante alguno, ni siquiera a los resultados de los Ejercicios económicos de la Compañía.

La nueva redacción del Art. 144 queda de la manera siguiente:

**ART. 144 - PARTICIPACION EN BENEFICIOS** - Por el concepto de Participación en Beneficios se concederá una gratificación que se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos y según la siguiente fórmula:

Pagos normales de Enero a Diciembre x 1,3  
12

Para el personal que cobra quincenalmente se estimará para el mes de Diciembre, la media de lo percibido en Octubre y Noviembre.

e) TRASLADO DE TORRELAVEGA A PUENTE SAN MIGUEL Y DE LA MAQUINARIA TEXTIL A USANSOLO

Se procederá al cierre de la Fábrica de Torrelavega, trasladando sus fabricaciones a la de Puente San Miguel y la maquinaria de la Planta Textil de P.S.M. será trasladada a la Fábrica de Usansolo.

Esta operación se hará de acuerdo con lo siguiente:

- Ninguna de las personas afectadas por este traslado se verá privada de su trabajo en la Compañía y la Empresa de todas las garantías, sobre la continuidad en el empleo, en la Fábrica de P.S.M.
- El personal que ahora trabaja en Torrelavega continuará en P.S.M. en los mismos trabajos que ahora hacía en Torrelavega, y en el caso de que un puesto concreto desapareciera, accediéndole a otro trabajo de acuerdo con sus condiciones personales y profesionales.
- En cuanto al personal que ahora trabaja en el Taller Textil será acoplado en otros puestos de trabajo en la misma Planta de P.S.M., según sus características personales y profesionales.
- Todos estos cambios se harán de acuerdo con las normas y garantías de retribución que para la movilidad funcional, están establecidas en el vigente Convenio Colectivo.

El Comité de Empresa será informado de los planes para la realización de estos traslados.

20081

**RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.» recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación Arbitral y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA«PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S.A.»Sección 1ª - Ambito de Aplicación

Art. 1º.- Ambito Territorial.- El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S.A., en lo sucesivo PAULAR.

Art. 2º.- Ambito Personal.- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que preste sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más excepción que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual, previo acuerdo entre PAULAR y trabajador.

Art. 3º.- Ambito Temporal.- La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos al día primero de enero de mil novecientos ochenta y cuatro.

Se entenderá que el Convenio queda anual y automáticamente prorrogado, si por cualquiera de las partes firmantes no se denuncia de acuerdo con la normativa legal vigente.

Sección 2ª - Generales

Art. 4º.- Objeto.- Al establecer el presente Convenio, ambas partes mantienen como objetivos fundamentales el aumento de la productividad individual y colectiva, prestación de servicios en puestos homogéneos y el lograr la saturación del trabajo, la reducción del absentismo y de las horas extra ordinarias, salvo aquellas que se deriven de fuerza mayor o las estructurales, entendidas como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata o mantenimiento, Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

El personal afectado por este Convenio Colectivo se compromete a cumplir con sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo, en los conceptos negociados en este Convenio Colectivo.

Art. 5º.- Norma Supletoria.- En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, el Reglamento de Régimen Interior de PAULAR en todo aquello que no haya resultado modificado por el presente texto y la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, que tendrán la consideración de norma supletoria.

Art. 6º.- Compensación, absorción y garantía personal.- El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico y único.

En lo que respecta a posibles absorciones y compensaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o que pudiera dictarse en el futuro.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan al pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 7º.- Cumplimiento de las condiciones pactadas.- Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Art. 8º.- Comisión de garantía y control.- Cuentas dudas o divergencias de carácter general puedan surgir entre las partes, respecto al contenido del presente Convenio, serán sometidas como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Competente, a una Comisión Mixta que esté integrada por seis miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio: dos representantes de la Empresa y cuatro representantes de los Trabajadores. Dicha Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia del sesenta por ciento de cada una de las partes.

En el caso de que existan Comités de Empresa en los que más del 50% de sus miembros no haya pertenecido a la Comisión Negociadora del presente Convenio, formarán también parte de la Comisión Mixta, con el fin de estar informados directamente, tres miembros de dichos Comités.

Sección 3ª - Retribuciones

Art. 9º.- Salario Base.- El Salario Base para 1984, queda establecido según Tabla de Retribuciones del Anexo I.

Art. 10º.- Pagos de Marzo y Septiembre.- Con efectos el día 1 de Enero de 1984, el personal de PAULAR percibirá anualmente dos pagos íntegros de igual cuantía, llenados de Marzo y Septiembre, conforme a los valores fijados en la Tabla de Retribuciones del Anexo I.

a) En general, cada pago de Marzo y Septiembre será devengado por el tiempo de servicios durante el semestre vencido correspondiente, más condone a la paga de Marzo el semestre de 1 de Julio a 31 de Diciembre del año anterior y para la de Septiembre el semestre de 1 de Enero a 30 de Junio del año en curso, realizándose el abono de dichos pagos con las mínimas referidas a los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.

b) Por consiguiente, el trabajador que efectúe su ingreso o cese/ durante el año, percibirá la parte alícuota al tiempo de servicio durante el semestre correspondiente.

c) No obstante lo previsto en este artículo, en aquellos casos en que el trabajador, a lo largo del año, cumpla más de tres períodos de I.L.T. por enfermedad, PAULAR podrá aplicar el Art. 86 del Reglamento de Régimen Interior.

#### Sección 4ª - Complementos Salariales

Art. 119.- Antigüedad.- El complemento personal por antigüedad, en valores absolutos, queda establecido según las tablas que se determinan en la Tabla de Retribuciones del Anexo I.

Art. 120.- Horas extraordinarias.- Según se indica en la introducción del Convenio, es política de ambas partes llegar a la máxima restricción en la realización de horas extraordinarias. Su valor en el Centro de Morrell (Terreigona) será calculado según la fórmula siguiente:

$$\frac{[4 (SS + A) + (M + S) + (T + N)] \times 0,369}{1926} \times 1'78$$

Explicación de signos:

- SS = Sueldo Base  
A = Antigüedad  
M = Paga de Marzo  
S = Paga de Septiembre  
T = Turnicidad  
N = Nocturnidad

Para el Centro de Madrid se aplicará la misma fórmula de cálculo, con el coeficiente reductor del 0,441.

PAULAR se compromete a un estricta control sobre la realización de horas extraordinarias conjuntamente con el Comité de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Previo acuerdo entre el comité y el trabajador, los descansos trabajados y dobles turnos podrán ser compensados con un descanso dentro de los diez días naturales siguientes a su realización, o abonados como horas extraordinarias. En el caso de optar por descansos, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los complementos condicionados a la asistencia al trabajo (Plus de Turnicidad y Complemento de Localidad).

En caso de parada de todas o parte de sus instalaciones por un período no inferior a veinte días en los meses de Abril a Octubre, ambos inclusive, PAULAR -previo aviso al trabajador de veintidós días- podrá obligar a disfrutar las vacaciones no programadas en el plan anual de vacaciones a los trabajadores afectados por dicha parada. Asimismo podrá obligar, en las mismas circunstancias, a disfrutar los descansos acumulados en cualquier mes del año.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal o pactada, que regule lo concerniente a este apartado, la Comisión de Garantía y Control se reunirá para su estudio y posible adecuación.

Fruto de la congelación del valor de la hora ordinaria, a efectos de cálculo del valor de la hora extraordinaria, se ha obtenido un fondo de 485.000.- ptas., los cuales serán aplicados en la forma siguiente:

- 45.000.- ptas. se traspasan al concepto "Plus de Fichaje".
- Las 440.000.- ptas. restantes se reservan para reclasificación. Si llegado el 31 de Diciembre de 1.984 este fondo no hubiera sido utilizado pasará a incrementar el "Plus de Fichaje", para lo cual se procederá a la correspondiente regularización del valor del citado plus, con efecto 1/1/84.

Art. 130.- Turnicidad.- El complemento de turnicidad queda fijado:

- Jornada de tres turnos rotativos, Ciento noventa y cinco pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando fuera de sábados, domingos y festivos, Ciento cuarenta y seis pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando en domingo y sábados y lunes alternos, fuera de festivos, Ciento doce pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando sábados/ alternos, domingos y festivos, Noventa y nueve pesetas.

El complemento de turnicidad será aplicado a cada día de presencia al trabajo.

Art. 140.- Nocturnidad.- El complemento de nocturnidad queda establecido en seiscientos diez pesetas por noche trabajada.

Art. 150.- Localidad.- El complemento de localidad para el Centro de Trabajo de Morrell (Terreigona) queda fijado en doscientos tres pesetas por día de presencia al trabajo.

Art. 150.- Fichaje.- Para el personal del Centro de Morrell (Terreigona) cuando dado en los niveles salariales del 7 al 18 ambos inclusive, se fija en treinta y dos pesetas por día de asistencia al trabajo.

Art. 170.- Cuadrante.- Se fijan los siguientes valores, referidos a los distintos niveles retributivos:

| NIVEL | Importe Mensual |
|-------|-----------------|
| 7     | 2.280           |
| 8     | 2.190           |
| 9     | 2.070           |
| 10    | 1.950           |
| 11    | 1.860           |
| 12    | 1.800           |
| 13    | 1.740           |

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 160.- Bivalentes.- Con la excepción de los mandos intermedios, todo el personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche que voluntariamente, haya accedido a la condición de bivalente, percibirá el complemento de Plus Bivalentes, con los siguientes valores económicos referidos a los niveles retributivos siguientes:

| NIVEL | Importe Mensual |
|-------|-----------------|
| 8     | 1.590           |
| 9     | 1.500           |
| 10    | 1.360           |
| 11    | 1.290           |
| 12    | 1.170           |
| 13    | 1.060           |

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 160.- Llamadas fuera de horario.- El trabajador que sea requerido por PAULAR, fuera de su horario de trabajo y una vez haya abandonado el Centro de Trabajo, será compensado con mil seiscientos cincuenta pesetas.

Art. 200.- Trabajo en interior de recipientes.- Las horas trabajadas para la realización de limpiezas en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal, y que contengan productos tóxicos o agresivos, serán incrementadas en un setenta y cinco por ciento del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos, que funcionen cerrados en marcha normal, y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en un cincuenta por ciento del valor de la hora ordinaria.

Art. 210.- Plus voluntario.- Dada la naturaleza de este concepto retributivo, el reparto de su incremento queda a libre disposición de PAULAR.

#### Sección 5ª - Jornada Laboral

Art. 220.- Jornada Laboral.- La jornada anual de trabajo para los distintos centros de trabajo, será la que se señala en los siguientes artículos.

Art. 230.- Centro de Morrell (Terreigona).- Para el Centro de Trabajo de Morrell (Terreigona), se mantiene la jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual. A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos de trabajo efectivo.

- La jornada semanal para el personal de jornada partida será de lunes a viernes.
- El período de jornada continuada será de tres meses en verano.
- Para el personal a turnos, continuará aplicándose los cuadrantes existentes.
- Para el personal sujeto a tres turnos rotativos, las 1926 horas y 27 minutos de jornada anual de trabajo, equivalen a 228'25 días de trabajo anuales.

Por aplicación del cuadrante, la asistencia al trabajo teórica anual, es de 219 días, quedando por trabajar y sin asignar el cuadrante nueve días al año, la asistencia al trabajo real anual se compensa, anual y paulatinamente, a lo largo de los años por aplicación del cuadrante.

De los citados nueve días no asignados al cuadrante, cinco de ellos se consideran trabajados a todos los efectos, en virtud del pacto existente de compensación a lo establecido en el Art. 136-8º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los cuatro días restantes deberán ser trabajados, a requerimiento de la Empresa, sin que por ello se perciba retribución extraordinaria alguna; si llegado final del año natural el trabajador no hubiese sido requerido para trabajar estos cuatro días, lo serán considerados como trabajados a todos los efectos.

Art. 240.- Centro de Madrid.- Para el Centro de Madrid se mantiene la jornada existente.

#### Sección 6ª - Ayuda Social

Art. 250.- Ayuda Manutención.- Para el Centro de Trabajo de Madrid se fija en trececientos ochenta y nueve pesetas día de asistencia al trabajo, en jornada/ partida.

Art. 260.- Plus de Transporte.- Seguirá el mismo criterio que ha regido hasta el presente momento para el Centro de Morrell (Terreigona).

El plus de transporte para el Centro de Trabajo de Madrid, se fija en treinta y una pesetas más de presencia al trabajo.

Art. 27º.- Ayuda a disminuidos físicos o mentales.- Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores fijos, que tengan reconocida/ la situación de subnormalidad ya sea por el INSS o por asistencia a centros de educación especial reconocidos oficialmente.

Se fijan las siguientes ayudas:

- a) Disminuidos reconocidos por el INSS, Dústro mil doscientas sesenta pesetas.
- b) Disminuidos físicos o mentales reconocidos o no por el INSS, que asistan a centros de educación especial reconocidos oficialmente. Le será abonada la facturación de dicho centro en las siguientes cuantías:
  - I - El cincuenta por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando el colegio se encuentre sito en la propia localidad o zona de residencia del trabajador.
  - II - El setenta y cinco por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando por encontrarse el colegio sito fuera de la propia localidad o zona de residencia del trabajador, sea preciso su internado.
  - III - Las ayudas señaladas en este apartado b) son incompatibles con la señalada en el apartado a).

Art. 28º.- Fondo para préstamos.- El fondo para préstamos al personal fijo para cada Centro de Trabajo, en función del número de personas de su plantilla, se fija en siete mil quinientas treinta pesetas por persona, en las condiciones establecidas en las normas dictadas al respecto.

Art. 29º.- Salud laboral.- Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Como hipótesis de trabajo se parte de:

- a) La participación de los trabajadores en la concepción, ejecución y control de los métodos, es una de las líneas en que debe basarse la salud laboral, y ello no solo porque en sí misma supone un objetivo, implícito a la humanización del trabajo, sino por puras razones de eficacia. En toda organización del trabajo, donde las labores de ejecución estén separadas de las de concepción del proceso hay siempre que distinguir entre la forma en que técnicamente debe trabajarse, según las normas y directrices técnicas, y la forma en que realmente se puede trabajar. El trabajador es quien mejor conoce esa situación real de trabajo, por lo que su colaboración resulta fundamental, tanto en las primeras fases de la solución como en el control de la eficacia de las medidas adoptadas.
- b) Se efectuarán los reconocimientos médicos al año precisos a la actividad que se desarrolla, cuyos análisis deberán ser específicos, adecuándose a las materias físicas o aditivas que se manejen en cada centro de trabajo, sin perjuicio de lo determinado en la legislación vigente.
- c) Durante los periodos prolongados de paradas de las instalaciones, deberán ser realizados cursos recordatorios de formación del personal en materia de Seguridad.
- d) Es voluntad de ambas partes el velar por el buen funcionamiento y la actividad del Comité de Seguridad e Higiene.

TABLA DE RETRIBUCIONES

1º Enero 1984

| Nivel | Retribución |       | Valor Paga de Marzo a Septiembre | Asignación |            | Categoría   |
|-------|-------------|-------|----------------------------------|------------|------------|---|
|       | Mes         | Día   |                                  | Trimestre  | Quinquenio |   |
| 1     | 155.210     | 5.107 | 156.498                          | 7.827      | 12.399     | Secretario  |
| 2     | 132.330     | 4.411 | 136.100                          | 6.805      | 11.490     | Subsecretario   |
| 3     | 110.020     | 3.624 | 106.867                          | 5.340      | 10.290     | Técnico Jefe  |
| 4     | 101.110     | 3.373 | 97.960                           | 4.890      | 9.720      | Técnico Superior<br>Jefe de Servicio de Tallos<br>Jefe Administrativo de 1ª   |
| 5     | 81.870      | 2.759 | 87.450                           | 4.379      | 8.160      | Técnico Medio<br>Analista de Proceso de datos<br>Jefe de Explotación<br>Jefe Administrativo de 2ª   |
| 6     | 65.370      | 2.111 | 81.870                           | 4.120      | 6.100      | Ayudante Técnico<br>Programador de Operación<br>Jefe de Servicio de 2ª<br>Ingeniero Electricista  |
| 7     | 67.420      | 2.214 | 76.740                           | 3.960      | 6.870      | Contratista<br>Programador de Datos Científicos<br>Operador de Máquinas<br>Oficial Administrativo de 1ª<br>Desempleado  |
| 8     | 69.050      | 2.235 | 71.875                           | 3.690      | 6.970      | Operario<br>Operador<br>Oficial Administrativo de 2ª<br>Desempleado   |
| 9     | 78.530      | 2.461 | 84.430                           | 3.300      | 6.490      | Capataz<br>Analista Laboral, muy cualificado<br>Oficial de Servicio muy cualificado   |
| 10    | 74.400      | 2.481 | 69.340                           | 3.150      | 6.280      | Analista de 1ª<br>Auxiliar Administrativo<br>Calculador<br>Auxiliar Técnico de Oficina<br>Almacenero<br>Oficial 1ª de Oficina   |
| 11    | 71.220      | 2.374 | 62.460                           | 3.000      | 6.040      | Analista de 2ª<br>Auxiliar Administrativo<br>Calculador<br>Auxiliar Técnico de Oficina<br>Almacenero<br>Guarda Jurado<br>Oficial 1ª de Oficina - Conductor<br>Oficial 2ª de Oficina |
| 12    | 61.040      | 2.268 | 69.700                           | 2.810      | 4.900      | Auxiliar de Laboratorio<br>Auxiliar Administrativo<br>Calculador<br>Auxiliar Técnico de Oficina<br>Almacenero<br>Guarda Vigilante<br>Ordenanza<br>Oficial 3ª de Oficina<br>Ayudante |
| 13    | 66.430      | 2.213 | 66.220                           | 2.620      | 4.710      | Ordenanza<br>Ayudante   |
| 14    | 61.010      | 2.167 | 67.010                           | 2.750      | 4.580      | Mozo de Almacén<br>Peón   |
| 15    | 59.700      | 2.190 | 62.380                           | 2.490      | 4.320      | Aprendiz 4º Año   |
| 16    | 54.240      | 1.905 | 47.280                           | 2.280      | 3.840      | Aprendiz 3º Año   |
| 17    | 48.890      | 1.632 | 42.890                           | 2.070      | 3.420      | Aprendiz 2º Año   |
| 18    | 43.740      | 1.425 | 38.370                           | 1.890      | 3.120      | Aprendiz 1º Año   |

20082

RESOLUCION de 30 de julio de 1984 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», para los centros de trabajo de Gajano (Cantabria) y Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», para los centros de trabajo de Gajano (Cantabria) y Madrid, recibido en esta Dirección General de Trabajo de fecha 4 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 18 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3. del Estatuto de los Trabajadores;

Lev 8/1980 de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.