

Quinta. Las prestaciones a cargo de PETRESA, previstas en las presentes normas, serán llevadas a una cuenta que se cargará con estos pagos y a la que se abonarán las dotaciones anuales que se fijen a estos efectos (fondo de asistencia social complementaria).

Anualmente se dará información de la marcha de esta cuenta a la Representación del Personal de cada Centro de Trabajo. La Compañía podrá voluntariamente absorber parcial o totalmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Sexta. El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de abril de 1978, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Séptima. Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas, serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

CUADRO DE CANTIDADES DE PAGO UNICO DE JUBILACION

Categorías	Pesetas
Peón, Peón Ayudante, Ordenanza, Guarda, Guarda Recepcionista, Auxiliar Administrativo	285.000
Guarda Recepcionista «A», Ayudante Especialista, Oficial de tercera	285.000
Almacén, Oficial Administrativo de segunda, Auxiliar Laboratorio, Profesional de segunda, Oficial de segunda	300.000
Delineante, Auxiliar almacén, Oficial Administrativo de primera, Analista de Laboratorio, Profesional de primera, Oficial de primera	325.000
Muy cualificado, Jefe Equipo	375.000
Ayudante Técnico	425.000
Oficial Administrativo Superior	425.000
Técnico Especialista, Jefe Administrativo	608.000
Técnico Superior	640.000

ANEXO NUMERO 10

PLUS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA DERIVADA DE ENFERMEDAD

1.º Todo productor de la Empresa en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad percibirá de PETRESA, a partir del primer día de la baja hasta el fin de la situación, un plus diario en una cuantía tal que le garantice que, sumando el importe de este plus a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes diarios. A estos efectos se consideran como haberes diarios los importes de salario base, peligrosidad, antigüedad y diferencia extrasalarial.

2.º Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes diarios determinados en apartado anterior, el trabajador sólo percibirá, con supresión del plus, las prestaciones de la Seguridad Social.

3.º Las cantidades a percibir por este plus, como mejora voluntaria de la Seguridad Social, se clasifican, conforme dispone el artículo 2.º del Decreto Ordenador de Salarios de 17 de agosto de 1973 y el artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como cantidad extrasalarial y, a tenor de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social en relación con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

4.º La percepción del plus establecida para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente, fingidas, o se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones médicas, así como las que tengan su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5.º El trabajador vendrá obligado a dar cuenta de su enfermedad a Control de Personal. Con independencia de lo anterior, presentará, a la mayor brevedad posible, el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social o, de remitirlo con una tercera persona, a Control de Personal.

El mismo día, Control de Personal comunicará la situación de baja al Departamento del empleo y a Servicio Médico.

6.º Para la percepción del plus durante la enfermedad, en la forma que se establece en el apartado 1, es condición indispensable el conocimiento de la misma por el Servicio Médico de Empresa que será independiente de las funciones asignadas a los facultativos del Seguro de Enfermedad.

La Empresa sólo podrá suspender la prestación del plus cuando por los Técnicos del Servicio Médico se le informe su disconformidad con la situación del enfermo por prolongación indebida de la enfermedad y por la existencia de las causas previstas en los apartados 4.º y 9.º de estas normas.

7.º En el supuesto de suspensión de la percepción del plus previstos en el apartado 1, si el trabajador afiliado a la Seguridad Social continuara en situación de baja laboral por el Seguro, percibirá exclusivamente las prestaciones económicas que fija éste.

8.º Todos los productores dados de baja por incapacidad laboral transitoria que no tengan que guardar reposo riguroso

y siempre que se requiera su presencia por escrito, tienen la obligación de presentarse en el Servicio Médico de Empresa, donde además presentarán el parte de confirmación de baja que establece el artículo 17, número 3, de la Orden de 13 de octubre de 1967 en su redacción de 21 de marzo de 1974.

Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo que, en este caso, lo entregará únicamente en Control de Personal, donde, al recogerlos, escribirán al dorso, el domicilio exacto, la indicación de estar el interesado en cama impedido, advirtiéndose al que entregue el parte, la necesidad de que los datos facilitados sean exactos. El mismo día de la recogida de estos partes de confirmación presentados por familiares o compañeros de productores impedidos, se enviarán al Servicio Médico con la anotación correspondiente al dorso.

9.º A los productores que cuando se le requiera según el apartado 8 y no se hubiesen presentado, aportando el parte de confirmación de baja o justificando su imposibilidad, no lo hubiera remitido por un familiar o compañero, se les requerirá por la Jefatura de Personal, dándole un plazo improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, para que presente el mencionado parte y justifiquen las causas que han impedido su presentación. De no cumplimentarse el requerimiento en el plazo señalado no se concederán el beneficio de la percepción del plus que establece la norma primera. Tampoco se concederá este beneficio de acreditarse ser falsa la causa alegada para no asistir a Servicio Médico.

10. Determinada la pérdida de los beneficios económicos por las causas del apartado anterior, la misma se produce desde el día siguiente en que no realizó la presentación hasta el siguiente o fecha anterior, si causa alta. Si, posteriormente, concretamente el lunes siguiente de continuar la enfermedad efectúa la presentación o justifica la imposibilidad de hacerlo y remite el parte de confirmación de baja, percibirá el productor los beneficios a partir de ese día hasta la semana siguiente o día del alta.

En caso de continuar de baja sin efectuar la presentación en el plazo y la forma prevista, continuará suspendida la percepción hasta que se cumplieren los requisitos exigidos o que se incorpore el productor al trabajo.

11. La percepción dejará de percibirse, en todo caso, el día en que el productor sea dado de alta por la Seguridad Social y termine, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, o al término de la misma.

12. El plus de asiduidad del personal en baja por enfermedad se seguirá regulando por las normas actuales contenidas en el artículo 98 del vigente Reglamento de Régimen Interior, que establece este plus.

18534

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando: Que con fecha 13 de marzo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 8 de febrero de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando: Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial, establece el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977;

Resultando: Que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando: Que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente;

Considerando: Que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de noviembre, sobre homologación, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 8 de febrero

de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el correspondiente Registro de esta Dirección General.

Madrid, 20 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes Económicos y Sociales de la Comisión Deliberadora.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «LABORATORIOS SUBSTANCIA, S. A.»

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

NORMAS DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados y trabajadores de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», que presten sus servicios en cualesquiera de sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal indicado que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal directivo al que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo de 28 de enero de 1944.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, una vez homologado por la autoridad administrativa competente, aplicándose a tal fin los efectos retroactivos oportunos, y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1978.

Por ser el contenido de este Convenio un conjunto de condiciones que forman entre sí un todo orgánico e indivisible, si alguna de sus cláusulas esenciales no se aprobase por la autoridad administrativa competente, quedará todo él sin efecto, comprometiéndose las partes, si ello sucediera, a negociar las modificaciones oportunas.

Art. 4.º *Denuncia, prórroga y revisión.*—El Convenio deberá denunciarse a su término, por cualquiera de ambas partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, de la forma prevista en la Ley 18/1973 y disposiciones complementarias de la misma u otras que en lo sucesivo se dicten sustituyéndolas. De no haberse producido tal denuncia en dicho tiempo por ninguna de las partes, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de aquella disposición o en la que la sustituya.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de índole económica, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resultan de este Convenio.

Art. 6.º *Garantía personal.*—A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio Colectivo gozan de condiciones que, en cómputo global anual, son superiores a las que para ellos resulten del mismo, se les respetará tales mejores condiciones, a título estrictamente personal, como garantía ad personam.

Art. 7.º *Comisión paritaria de aplicación y vigilancia.*—Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos designados por el Comité de Empresa. Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaron parte en su día de la Comisión deliberadora del Convenio. Dicha Comisión tendrá como único cometido dirimir los problemas de interpretación del texto del presente Convenio.

Las materias sobre las que no se alcance acuerdo se elevarán a la decisión de la autoridad laboral competente.

La presidencia corresponderá a la persona que designen las partes y en defecto de acuerdo, a la persona que designe el Jefe de la Inspección de Trabajo de Barcelona.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Normas generales

Art. 8.º La organización práctica del trabajo dentro de la Empresa es facultad exclusiva de su Dirección.

A tales efectos se comprende dentro de las citadas atribuciones, y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

a) La adscripción o traslado de personal a las distintas secciones, o locales dependientes que tenga la Empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.

b) El establecimiento de sistemas de turnos de trabajo, con adscripción o traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso.

c) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.

d) El establecimiento, modificación o extinción de sistemas de incentivo, a destajo, primas, etc., y en general de cualquier procedimiento que pretenda delacionar la productividad y el rendimiento, con la remuneración.

e) La asignación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.

f) La introducción de nuevos sistemas de organización, racionalización y mecanización.

g) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudiquen su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

h) El traslado de las dependencias, fábricas, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la provincia de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización de la Delegación Provincial de Trabajo.

i) No obstante, la Empresa, para una mejor comunicación con el personal, informará al Comité de Empresa de las cuestiones que afecten sustancialmente la organización del trabajo.

Art. 9.º *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*—La Empresa, previo informe del Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros trabajos de menor categoría, antes de recurrir a la rescisión del contrato de trabajo por las causas citadas.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso del carné de conducir vehículos.

La no aceptación de la labor y categoría asignadas producirá los efectos de rescisión voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Art. 10. *La clasificación.*—La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señalan las normas especiales de trabajo para la industria de productos químico-farmacéuticos actualmente vigentes.

Art. 11. *Otros puestos de trabajo.*—La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente considerado, aplicándose para su concepción, definición y determinación salarial un criterio de analogía con las categorías recogidas en este Convenio o en la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, que aprueba la actual Ordenanza para las Industrias Químicas.

Art. 12. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección, lo requiere, siendo las actualmente existentes en la Empresa las recogidas en las anexas tablas de salarios.

Ingresos y ceses

Art. 13. *Periodo de prueba.*—En los contratos de todo el personal que ingrese en la Empresa, ya sea por tiempo indefinido o con duración determinada (eventuales, interinos, de temporada o para trabajo cierto), aun cuando no se especifique en el documento que recoge la contratación, estará incluida la sujeción a un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados, tres meses para el personal técnico no titulado y para los empleados, un mes para el personal obrero y subalterno y dos semanas para los aprendices.

Durante aquel periodo, Empresa y trabajador podrán resolver libremente el contrato, con plazo de preaviso de una semana, notificado por escrito y sin derecho a indemnización alguna, excepto en el caso de los aprendices en que el contrato podrá resolverse sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 14. *Preaviso de cese.*—El personal al servicio de la Empresa que desee rescindir su contrato laboral deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

- a) Personal obrero y subalterno, quince días.
- b) Personal empleado y técnico, un mes.

La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Departamento de Personal con la antelación señalada, y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo, producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional de cada día de retraso.

Art. 15. *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la Empresa.*—Atendiendo a la permanencia, el personal de la Empresa se clasificará en: a) fijos o contratados por tiempo indefinido; b) contratados por tiempo determinado; c) eventual; d) interino.

a) Personal fijo o contratado por tiempo indefinido.—Es el que se precisa de modo permanente para la realización de las labores exigidas por la actividad normal de la Empresa, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal contratado por tiempo determinado.—Es el personal que se contrata para realizar obras o trabajos definidos que tengan una duración limitada, expresa o tácitamente determinada al definir los trabajos a realizar.

Se contratarán para determinadas operaciones concretas, surgidas con ocasión de prospección, preparación, prueba y lanzamiento de nuevos productos, puesta en marcha de nuevos elementos de producción y situaciones similares.

c) Personal eventual.—Tal será aquel que se contrata para realizar actividades ocasionadas por circunstancias excepcionales o esporádicas, en que se incremente con tal carácter las necesidades de trabajo de la Empresa. Tendrán particularmente tal carácter las anormales necesidades que imponga el mercado por epidemias, demandas imprevistas y situaciones similares.

El plazo máximo de estos contratos será de seis meses, prorrogables por otros tres meses si en aquel término no se hubiesen cubierto las necesidades temporales surgidas.

d) Personal interino.—Es el que sustituye a un trabajador fijo durante su ausencia por causas de enfermedad, servicio militar, licencia especial, excedencia forzosa o causas análogas.

En el contrato de trabajo correspondiente constará el trabajador sustituido y la causa. Dada la posible dificultad de contratar personas adecuadas a los puestos vacantes, la persona contratada como interina podrá ocupar bien el mismo puesto que deja vacante el titular excedente o el que deje otra persona que haya pasado a ocupar la vacante.

Art. 16. *Cese del personal que no sea fijo.*—El personal que definen los apartados b), c) y d) del artículo anterior cesará sin derecho a indemnización al término de su contrato.

En el caso del personal definido en el apartado d), el interino cesará, rescindiéndose su contrato, al reincorporarse el titular, y si éste no se reincorporase en el plazo correspondiente, al tenerse certeza de ello por haberlo notificado el titular o por transcurso del plazo de reincorporación.

En todos los ceses a que este pacto se refiere, en que la duración del contrato haya sido superior a seis meses, a fin de dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 15, 4, de la vigente Ley 18/1978, de 8 de abril, se dará un plazo de preaviso de quince días, desde que la Empresa tenga constancia del hecho que cause la rescisión del contrato.

Licencias

Art. 17. *Permisos y licencias.*—El personal tendrá derecho a solicitar permiso con sueldo exclusivamente en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Cumplimiento del deber inexcusable de carácter público.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, nietos y hermanos.
- d) Matrimonio de hijos y hermanos.
- e) Fallecimiento con entierro del cónyuge o hermanos legítimos o políticos, padres o abuelos, hijos o nietos y alumbramiento de la esposa.

La duración de esta licencia será de quince días naturales en caso de matrimonio, por el tiempo indispensable en el caso del apartado b), de dos días en los casos previstos en el apartado c), de un día en el caso previsto en el apartado d), y de dos días, ampliables hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en el caso del apartado e).

Solamente en casos extraordinarios y debidamente acreditados, la Empresa, tras el estudio de las circunstancias y en su privativa estimación, podrá otorgar licencias por el tiempo que sea preciso, conviniendo previamente con el trabajador las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario a efectos de antigüedad.

Jornada y vacaciones

Art. 18. *Jornada.*—Se estará a la que en cada momento establezca el Convenio Colectivo para la Industria Químico-Farmacéutica de Barcelona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—En los casos de contigü-

dad o proximidad en la concurrencia de fiestas, y cuando resulte necesario para mantener la regularidad de los ciclos de producción en beneficio de la calidad del producto, el personal obrero indispensable podrá ser requerido para la realización de horas extraordinarias cuando no pueda ser resuelto el problema con personal voluntario. Igual determinación podrá adoptarse en los demás casos excepcionales previstos en la legislación vigente.

Art. 20. *Vacaciones.*—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa. Dicho período de vacaciones los cumplirá el personal de forma que como mínimo diez de aquellos días se disfruten en forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, y en todo caso se distribuirán en la forma más favorable, de acuerdo con las necesidades que impongan la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se pondrá, con una antelación de los meses como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del presente año.

CAPITULO III REMUNERACIONES

Art. 21. *Estructura salarial.*—Quedará constituida por los conceptos que a continuación se establecen y sustituirá en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efectos cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal a la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

Art. 22. *Salario base.*—Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que para cada categoría fija el cuadro unido como anexo I en su columna primera.

Art. 23. *Complementos personales:*

A) Plus Convenio.—Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que para cada categoría fija el cuadro unido como anexo I en su segunda columna.

B) Antigüedad.—Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio al 5 por 100 y cada quinquenio al 15 por 100. El cómputo de los indicados trienios y quinquenios se hará en la forma que prevé el artículo 68 de la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, aprobatoria de la Ordenanza Laboral de las Industrias Químicas actualmente vigente.

Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente de su cumplimiento.

El módulo para la aplicación de los indicados porcentajes será el actual salario mínimo interprofesional, y en su caso, si varía al 1 de abril de 1978, desde tal fecha el nuevo que se señale.

C) Garantía ad personam.—Bajo este concepto se recogerá la diferencia que hubiere que abonar a algún trabajador si se hallase en la situación prevista en el artículo 6.º de este Convenio.

Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado artículo 6.º del Convenio, bajo este epígrafe se mantendrá íntegro el pago del importe por «compensación de horario» y por «compensación de horas extras» a todo el personal que venía percibiendo cantidades por tales conceptos al entrar en vigor este Convenio. Tales cantidades se seguirán calculando y aplicando con idénticos criterios que se mantenían hasta la entrada en vigor de este pacto colectivo.

D) Complemento personal.—Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los productores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que puedan sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos de 1 de enero de 1978, de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 24. *Complementos por calidad y cantidad del trabajo.*—Se seguirá pagando la prima de incentivo, para los puestos de trabajo para los que esté establecida y con arreglo a las tarifas vigentes al entrar en vigor el Convenio.

Art. 25. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*—Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de 18 de Julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de treinta días de salario base, plus Convenio y, en su caso, antigüedad y complemento personal.

Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la paga y se abonará el último día hábil

anterior a cada una de aquellas fechas, salvo que antes se interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

La gratificación extraordinaria adicional se devengará por años naturales, contados del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva a los Administrativos y Técnicos mensuales, en el mes de febrero del año a que corresponda la paga; y al personal obrero, en el mes de octubre a que corresponda la paga. Y, en consecuencia, el personal que cause baja en la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere; y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que se correspondiera.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Se satisfarán aplicando el módulo que señala el Decreto de Ordenación de Salarios 2380/1973, de 17 de agosto, con el 50 por 100 de recargo. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal de vigilancia seguirá percibiendo sus horas extraordinarias y de festivos al precio unitario de 310 pesetas la hora.

Art. 27. No obstante la estructura salarial establecida, por necesidades de simplificación administrativa, seguirán apareciendo en un solo apartado de la nómina el total de lo que corresponda percibir por salario base y plus de Convenio.

Art. 28. *Pago mensual.*—Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día se convino con el personal de producción, con motivo del cambio de la forma de percibir los haberes.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 29. *Dote matrimonial.*—Para el personal femenino que con ocasión de su matrimonio ejercite el derecho de opción rescindiendo su contrato de trabajo con la Empresa se le abonará, en concepto de dote, una cantidad equivalente a un mes de salario por todos los conceptos por cada año de antigüedad, con el tope de nueve mensualidades.

Al personal masculino y femenino que con dos años, como mínimo de servicio en la Empresa, permanezca en activo después de su matrimonio, percibirá un subsidio por una sola vez de 5.700 pesetas brutas.

Art. 30. *Premio de natalidad.*—Se mantiene el premio de natalidad que se tenía establecido, cuyo importe queda en 10.000 pesetas brutas por hijo.

Art. 31. *Ayuda para hijos subnormales.*—Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por el Instituto Nacional de Previsión, quedando su importe en 3.000 pesetas mensuales.

Art. 32. *Servicio militar.*—El personal incorporado a filas o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio percibirá un 30 por 100 de su sueldo real mientras esté en servicio al Ejército.

El personal que obtenga algún permiso y solicite prestar servicios a la Empresa mientras dure el mismo percibirá en el momento de terminarlo el importe de los días trabajados. Con respecto al 30 por 100 que se concede, serán abonados proporcionalmente descontando los días que haya trabajado en la Empresa.

Art. 33. *Estudios para empleados.*—Previa solicitud de los interesados, puede concederse un reembolso del 80 por 100 del coste de aquellos cursos que tiendan a mejorar la actuación de los trabajadores en sus puestos, o a prepararlos para puestos de mayor responsabilidad.

Los tipos de cursos y Centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa, con la participación y propuesta de los mandos inmediatos.

El fondo para estudios de los hijos del personal afecto por el presente Convenio se dota por parte de la Empresa con la cantidad de 400.000 pesetas, y cuya regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por el Comité de Empresa o personas que éste delegue, todo ello en colaboración con la Dirección de la Empresa.

Art. 34. Los premios de vinculación quedan fijados en las cuantías siguientes:

- Diez años: 9.000 pesetas brutas.
- Quince años: 12.000 pesetas brutas.
- Veinte años: 15.000 pesetas brutas.
- Veinticinco años: 30.000 pesetas brutas.
- Cuarenta años: 48.000 pesetas brutas.

Art. 35. *Complementos de prestaciones por enfermedad y accidente.*—Para el personal obrero en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedad o accidente, común o de trabajo, la Empresa satisfará la diferencia entre el importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social y el importe del salario base, antigüedad y plus Convenio. Lógicamente, este complemento sólo se abonará mientras

la Seguridad Social reconozca derecho al percibo de la prestación correspondiente.

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad laboral transitoria idéntico salario que les correspondería percibir de estar de alta. A tal fin, y como se venía haciendo, en aquellos períodos de baja se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo, sin perjuicio de que la Empresa se beneficie del importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social. Este beneficio se pierde, en su caso, al agotarse el derecho a la prestación por incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO V

DISCIPLINA DEL TRABAJO

Asistencia y puntualidad

Art. 36. *Falta al trabajo.*—Independientemente de las sanciones previstas en la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, aprobatoria de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo el pago, a cargo del productor incurso en tal circunstancia, de las partes obrera y empresarial de las cargas de Seguridad Social correspondiente al período de ausencia. Igual criterio se aplicará en los permisos con o sin sueldo concedidos a solicitud expresa del productor, excepción hecha de los previstos en el artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 37. *Faltas de asistencia y puntualidad.*—Es obligación de los productores otorgar su mejor rendimiento y máxima puntualidad y dedicación a sus tareas en la Empresa. En consecuencia, la puntualidad es una contrapartida que ya está siendo compensada con los salarios, antigüedad y demás condiciones económicas y sociales pactadas en este Convenio.

Con independencia de las sanciones menores previstas para estos supuestos en la Orden ministerial de 24 de julio de 1974, aprobatoria de la Ordenanza para las Industrias Químicas, darán lugar al despido automático y procedente del trabajador las siguientes faltas:

- a) De asistencia al trabajo durante diez días consecutivos o alternos en un período de seis meses.
- b) De puntualidad, cometidas diez veces en un mes; catorce en tres meses o veinte en seis meses.

Art. 38. Independientemente de las medidas mencionadas en el artículo anterior, toda falta de puntualidad superior a cinco minutos sobre el horario de entrada vigente en cada momento, e inferior a treinta minutos, dará lugar a una sanción económica consistente en el detrimento de un 10 por 100 del haber real diario del productor (excluidas gratificaciones) que haya incurrido en dicho retraso.

Si la incorporación al trabajo se efectúa pasados los treinta minutos, la Empresa podrá optar por detraerle un 20 por 100 de su haber diario real o negarle dicha incorporación con pérdida total de abono del mismo.

Las cantidades detraídas por este concepto serán retenidas por la Empresa quien, haciendo renuncia expresa a las mismas, las destinará a un Fondo de Obras Sociales, que como punto de partida, desea signifique un estímulo en el personal a fin de poder llevar a cabo, en perfecta colaboración, una política de obras sociales y relaciones humanas que contribuya al mejor encuadramiento, vinculación y ambientación de todo el personal dentro de la comunidad empresarial.

El Comité de Empresa, de entre su seno, o con otro personal de la Empresa, formará un Grupo Cultural, Social y Recreativo con aportación económica de Empresa y trabajadores, cuya misión será la ayuda para estudios de hijos de empleados, ayuda a subnormales, préstamos, biblioteca, excursiones, etc.

Estará formada la Comisión por un representante de la Empresa, y el Comité de la misma, o en quien delegue el Comité. Se redactará un reglamento, que una vez aprobado será divulgado entre todo el personal.

Art. 39. *Prohibición de fumar.*—En virtud de la aplicación de las disposiciones vigentes en los Reglamentos de elaboración de preparados y productos químicos, la Dirección y el Comité de Empresa ponen en conocimiento de todo el personal, y les avisa, del gran peligro que representa un incendio en el tipo de nuestra industria, tanto en efectos materiales, como en lo más importante que son las vidas humanas. Por lo que se advierte que, los que hagan caso omiso de los avisos y letreros expuestos en los lugares donde está prohibido fumar, serán sancionados con las normas siguientes:

El fumar y tirar colillas encendidas en los lugares donde está prohibido por la Empresa, será considerado falta grave. El personal que incurriera en falta por el motivo indicado, será sancionado de la siguiente forma:

- Primera falta: Dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- Segunda falta: De tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo.
- Tercera falta: Despido.

Podrá considerarse como falta muy grave y con el despido inmediato, a la primera vez de incurrir en falta, si implicase riesgo y peligro muy pronunciado en las instalaciones de la Empresa y en las vidas de sus compañeros.

Art. 40. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Pleno del Comité, determinará las características de tales prendas de trabajo, así como en la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control del personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de labor, en el recinto de la fábrica o fuera de ella, cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por primera vez como falta de carácter leve, sin perjuicio de más grave calificación y aplicación del correctivo procedente cuando la falta se cometiera con reiteración.

Se entregará al personal obrero, previa entrega de la ropa vieja, las siguientes prendas de trabajo:

- Vestuario de verano: Camisa y pantalón una vez al año.
- Vestuario de invierno: Chaquetilla y pantalón una vez al año.
- Calzado una vez al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo se deberá presentar el calzado estropeado. En el supuesto de pérdida del mismo, el coste irá a cargo del productor.

CAPITULO VI

REMISION A NORMAS

Art. 41. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre absorción y compensación en cómputo global anual, establecidas en el artículo 6.º y demás del Convenio.

Art. 42. Las partes convienen que, de producirse la revisión prevista en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, se negociará la modificación de la estructura salarial recogida en el capítulo III en consonancia con dicha revisión.

TABLA SALARIAL

	Salario base	Plus convenio	Total mes x 15	Total anual
<i>Técnicos titulados</i>				
Director	22.915	39.694	62.609	939.149
Subdirector	19.737	34.189	53.926	808.884
Técnico Jefe	16.900	29.278	46.178	692.641
Técnico	15.091	26.141	41.232	618.474
Perito	13.378	23.174	36.552	548.281
Ayudante Técnico Sanitar.	11.911	20.623	32.544	488.160
Ayudante Técnico	11.911	20.633	32.544	488.160
<i>Técnicos no titulados</i>				
Contraamaestre	11.756	19.452	31.208	468.124
Analista laboratorio	11.756	15.423	27.179	407.685
Encargado	11.756	18.253	30.009	450.137
Capataz	11.756	16.783	28.539	428.084
Auxiliar laboratorio	11.756	14.378	26.134	392.017
Aspirante a Auxiliar laboratorio 14 a 16 años	8.397	3.102	11.499	172.485
Aspirante a Auxiliar laboratorio 16 a 18 años	10.932	3.416	14.348	215.220
<i>Técnicos organización de trabajo</i>				
Jefe organización 1.ª	12.407	21.446	33.853	507.795
Jefe organización 2.ª	11.570	20.042	31.612	474.176
Técnico organización 1.ª	10.916	18.594	29.510	442.653
Técnico organización 2.ª	10.993	16.210	27.203	408.049
Auxiliar organización	10.993	14.739	25.732	385.981
Aspirante organización 14 a 16 años	8.397	3.102	11.499	172.485
Aspirante organización 16 a 18 años	10.932	3.416	14.348	215.220
<i>Técnicos procesos de datos</i>				
Jefe proceso de datos	16.900	29.278	46.178	692.641
Jefe desarrollo-analista	15.091	21.461	36.552	548.281
Jefe de explotación	15.091	21.461	36.552	548.281
Programador ordenadores.	11.911	20.101	32.012	480.182
Programador máquinas auxiliares	11.911	18.088	30.009	450.137
Operador de ordenadores.	11.911	18.088	30.009	450.137
<i>Técnicos de oficina</i>				
Delineante proyectista	13.575	23.515	37.090	556.351
Delineante	12.254	21.226	33.480	502.204
Auxiliar Técnico oficina	11.756	13.708	25.464	381.961
<i>Empleados</i>				
Jefe 1.ª administración	14.944	25.887	40.837	612.480
Jefe 2.ª administración	12.841	22.244	35.085	526.275
Oficial 1.ª administración.	11.716	20.298	32.012	480.182
Oficial 2.ª administración.	11.756	18.253	30.009	450.137

	Salario base	Plus convenio	Total mes x 15	Total anual
Telefonista-Recepcionista ..	11.756	18.253	30.009	450.137
Telefonista	11.756	13.575	25.331	379.959
Auxiliar	11.756	13.575	25.331	379.959
Aspirantes de 14 a 16 años.	8.397	7.181	15.578	233.675
Aspirantes de 16 a 18 años.	10.932	7.051	17.983	269.741
<i>Personal propáganda</i>				
Jefe ventas y propaganda.	28.027	12.270	40.297	604.449
Inspector	13.330	25.900	39.230	588.448
Delegado	14.696	22.126	36.822	552.326
Agente de propaganda	11.650	22.634	34.284	514.259
Viajante	11.650	22.634	34.284	514.259
Corredor en plaza	11.650	16.806	28.456	426.840
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	11.756	14.779	26.535	398.023
Conserje	11.756	14.243	25.999	389.483
Cobrador	11.756	11.971	23.727	355.904
Capataz de peones	11.756	14.779	26.535	398.023
Basculero	11.756	12.774	24.530	367.947
Guarda Jurado	11.756	12.774	24.530	367.947
Guarda Vigilante	11.756	12.102	23.858	357.876
Ordenanza	11.756	11.971	23.727	355.904
Portero	11.756	12.102	23.858	357.876
Mozo almacén	11.756	11.971	23.727	355.904
Botones 14-16 años	8.397	3.395	11.792	176.880
Botones 16-18 años	10.932	4.369	15.301	229.515

	Salario base	Plus convenio	Total día x 455	Total anual
	Día	Día		
<i>Obreros</i>				
Oficial 1.ª	421	473	894	406.813
Oficial 2.ª	421	431	852	387.745
Oficial 3.ª	421	408	827	376.058
Expedidor pedidos	421	403	824	375.123
Aprendiz primer año	286	219	505	229.730
Aprendiz segundo año	286	277	563	256.378
Aprendiz tercer año	336	301	637	290.038
Aprendiz cuarto año	336	375	711	323.698
Operador 1.ª	421	403	824	375.123
Operador 2.ª	421	389	810	368.578
Ayudante especialista	421	387	788	356.760
Peón	421	351	772	351.280
Pinche 14-16 años	286	98	384	174.720
Pinche 16-18 años	362	137	499	227.045
Encargado actividades complementarias	421	394	815	370.915
Jefe equipo actividades complementarias	421	375	796	362.033
Oficial 1.ª actividades complementarias	421	351	772	351.280
Oficial 2.ª actividades complementarias	421	294	715	325.100
Aprendiz primer año actividades complementarias.	286	288	574	261.053
Aprendiz segundo año actividades complementarias.	286	332	618	281.155
Limpiadoras	362	353	715	325.100

18535 CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA).

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 134, de fecha 6 de junio de 1978, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 13032, punto 1.2, «Ambito personal», dice: «Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleos»; debe decir: «Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Refino de Petróleo».

Página 13034, punto 3.5.2, «Participación en beneficios». En la fórmula del montante para los mismos debe figurar el signo multiplicador (x) a continuación de «transcripción» «importe nóminas brutas de gratificaciones de 18 de Julio y Navidad del personal sujeto a Convenio del año 1972».

Página 13037, anexo a la tabla salarial nivel 3, donde dice: «Guardia jurado», debe decir: «Guarda jurado».

Página 13037, anexo tabla salarial nivel 4. La categoría de Oficial de primera Especialista debe sustituirse por la de Oficial de segunda Especialista.

Página 13039, anexo tabla salarial nivel 6. Se observa dentro de las categorías la omisión de la de Oficial de primera Administrativo.

Página 13042, tabla salarial nivel 11, con dos trienios y ocho