

ANEXO

I CONVENIO COLECTIVO DE DELEGACIONES

Retribuciones mínimas mensuales x 16, resultante de la negociación (I C. C.), con efectos 1-1-79

Tabla de sueldos mínimos por categorías		Tabla de antigüedad	
Categorías	Sueldo base	Código	Importe
Supervisor asistencia técnica	60.000	R	2.730,00
Supervisor de ventas	59.000	Q	2.625,00
Jefe administrativo y asistencia técnica de primera	53.000	O	2.415,00
Jefe administrativo y asistencia técnica de segunda	49.000	P	2.520,00
Jefe administrativo y asistencia técnica de tercera	45.000	N	2.310,00
Jefe de grupo	41.000	M	2.100,00
Promotor de congelación	40.000	L	1.493,45
Asistente comercial	40.000	F	1.159,91
Oficial de primera administrativo	40.000	J	1.422,48
Asistente técnico (1)	35.000	F	1.159,91
Asesora de congelación	36.000	K	1.468,11
Oficial de segunda administrativo y Auxiliar (más de cuatro años) (2)	36.000	G	1.189,11
Almacenero (3)	36.000	H	1.244,54
Conductor expo. congel.	36.000	B	1.103,54
Asistente técnico N. E.	33.000	J	1.422,48
Auxiliar administrativo	33.000	D	1.110,91
		I	1.335,33
		C	1.103,84
		B	1.103,54
		A	—
		B	1.103,54
		E	1.136,41
		B	1.103,54

(1) Aquellos productores que, a la firma del presente C. C., se encontrasen realizando las funciones de esta categoría, se les incorporará a su retribución mensual (Mérito Personal) las 5.428 pesetas x 12: 16 que tenían como incentivo, considerable a todos los efectos como salario base. Al haber transcurrido al 31 de junio la mitad del incentivo, la cantidad resultante de 4.071 pesetas mes (garantía incentivo x 16), se les incrementará al sueldo con efectos de 1 de julio (no extra).

Aquellos productores que perciban (S. B. + M. Personal) cantidades entre 35.300 + 35.700, percibirán 36.000 pesetas.

(2) Los productores que perciban (S. base + M. Personal) retribuciones comprendidas entre 37.200 + 38.700, percibirán 39.000 pesetas, y entre 39.100 + 39.800, percibirán 40.000 pesetas.

(3) Con independencia de la retribución base fijada se garantiza una percepción mínima mensual de 37.000 pesetas brutas.

28309 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.».

Visto el expediente del Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando: Que con fecha 2 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el Convenio suscrito el 12 de marzo de 1979 entre la Empresa de referencia y sus trabajadores para que rigiese en todos sus Centros de trabajo del territorio nacional.

Resultando: Que por no ser Empresa de las comprendidas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y en consecuencia, no debiendo ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se procedió, sin embargo, a la suspensión del plazo para su homologación a fin de proceder a la verificación de si se ajustaba a los criterios de referencia para el crecimiento de masa salarial establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 25 de diciembre, en uso de las facultades que le concede a este Centro Directivo el número 2 del artículo 3.º del ya mencionado Decreto 217/1979, de 19 de enero.

Resultando: Que la Empresa puede aplicar el aumento indicado en el Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto, compensando así el exceso del incremento de su masa salarial sin pérdida de los beneficios fiscales.

Resultando: Que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando: Que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para homologar lo acordado por las partes y disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el especial Registro de este Centro Directivo.

Considerando: Que en el aspecto económico el Convenio Colectivo objeto de la presente Resolución cumple las normas establecidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, con la compensación señalada.

Considerando: Que examinado su texto es preciso declarar que el artículo 5.º del Convenio no puede interpretarse en contra del artículo 6.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, en el sentido de que no cabe concurrencia con ningún otro Convenio, ya que este Convenio se aplica con exclusión de cualquier otro durante toda su vigencia, lo que debe constar en la

parte dispositiva de esta Resolución, y que, por lo demás, el texto del Convenio no contiene contravenciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación con la declaración aquí razonada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Laboratorios Substancia, S. A.», en fecha 12 de marzo de 1979, haciendo la expresa declaración de que el artículo 5.º del texto del Convenio no puede interpretarse en contra del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos 38/1973, de 19 de diciembre, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, en el sentido de que no cabe concurrencia con ningún otro Convenio, ya que este homologado se aplica con exclusión de cualquier otro durante su vigencia.

2.º Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

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

Madrid, 6 de noviembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

Normas de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito 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 cualquiera 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 1979.

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 38/1973 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 orden económico, 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. No obstante, de aparecer una normativa de ámbito general que regule la acción sindical dentro de las Empresas, se aplicará automáticamente.

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.

Art. 8.º 1. La organización práctica del trabajo dentro de la Empresa es facultad de su Dirección.

A tales efectos, se comprende dentro de las citadas atribuciones las siguientes:

- La adscripción o traslado de personal a las distintas secciones que tenga la Empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.
- El establecimiento de sistemas de turnos de trabajo, con adscripción o traslado de los mismos del personal que en cada momento se estime preciso.
- La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- El establecimiento, modificación o extinción de sistemas de incentivo, a destajo, primas, etc., y en general, de cualquier procedimiento que pretenda relacionar la productividad y el rendimiento con la remuneración.
- La asignación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.
- La introducción de nuevos sistemas de organización, racionalización y mecanización.
- Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores, que no perjudiquen su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

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.

2. Sin perjuicio de la facultad organizativa que se reconoce a la autoridad de la Empresa en el apartado anterior, ésta deberá informar al Comité de Empresa, antes de ponerla en mar-

cha, cualquier modificación que resulte de las facultades recogidas en los puntos b), c), d), f) y h).

3. Cualquier reclamación originada por el uso de la Empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8, 1, se planteará a una Comisión, formada por el Comité de Empresa y una representación de la Empresa, en la que cada una de las partes tendrá un voto.

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 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 de carnet de conducir vehículos.

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

Art. 10. 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 químicos farmacéuticos actualmente en vigor.

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 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 imponen obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las recogidas en las anexas tablas de salarios.

CAPITULO II

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), deberá consignarse por escrito el periodo de prueba; de no ser así se entenderá personal fijo desde el primer día de prestación de servicios. La duración del periodo de prueba será de tres meses para los Técnicos titulados, dos meses para el personal Técnico no titulado, y para los empleados, dos semanas para el personal obrero cualificado y una semana para el personal obrero no cualificado, subalterno y aprendices.

Durante aquel periodo, Empresa y trabajador podrán resolver libremente el contrato, con plazo de preaviso de dos semanas para el personal Técnico y empleados, y una semana para el personal obrero cualificado, notificado por escrito, y sin derecho a indemnización alguna. Para el personal no cualificado, subalterno y aprendiz, la notificación deberá realizarse con dos días de antelación.

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 determinada al definir los trabajos a realizar.

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

c) Personal eventual.—Tal será aquél que se contrata para realizar actividades ocasionadas por circunstancias excepcionales o esporádicas, en que se incrementa 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 hubieran 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 podría 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 154 de la vigente Ley 16/1978, 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 de contrato.

LICENCIAS

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

- Matrimonio del trabajador.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, nietos y hermanos.
- Matrimonio de hijos y hermanos.
- Fallecimiento del cónyuge o hermanos legítimos o políticos, padres o abuelos, hijos o nietos y alumbramiento de esposa.
- Traslado de vivienda del trabajador.

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 los apartados d) y f), 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, junto al Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrán otorgar licencias por el tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se conceden y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la excedencia por un período inferior a seis meses, no se descontará el tiempo 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, salvo que con carácter general se modifique por Ley la jornada máxima legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y artículo 5.º del presente Reglamento.

Art. 19. *Vacaciones*.—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo, veintidós días de aquellos días se disfruten en forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, y en todo caso, se disfrutarán 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 dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo, se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute, pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

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. 20. *Estructura salarial*.—Quedará constituida por los conceptos que a continuación se establecen, y sustituirá en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efec-

to 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. 21. *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. 22. *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 10 por 100. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 22.000 pesetas-mes o 733 pesetas-día, según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

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

C. Garantía «ad personam».—Bajo este concepto se recogerían las diferencias 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 Convenio.

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 1979, de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 23. *Complemento 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. 24. *Salario mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio*.—Se fija para toda persona mayor de dieciocho años en la cantidad de 28.000 pesetas mensuales brutas o 933 pesetas-día, según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

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

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

Las gratificaciones 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 la primera de ellas el día 10 de julio, y la segunda el último día hábil anterior a aquella fecha, 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, el mes de febrero del año a que corresponda la paga, y al personal obrero, en el mes de octubre del año 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 le 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 Vigilante percibirá por sus horas extraordinarias y festivas, al precio unitario de 355 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 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.

Art. 29. *Dietas.*—Las dietas para el personal de Ventas durante 1979 quedan como sigue:

	Media dieta	Dieta entera
Inspector Propaganda	750	1.900
Delegado y Agente Propaganda.	565	1.440

Estos importes empezarán a regir a partir del día 5 de febrero de 1979.

Art. 30. *Complemento cantidad y calidad trabajo ventas.*—Bajo esta denominación se crea un complemento salarial, por la cantidad y calidad de trabajo, que percibirán los Inspectores, Delegados y Agentes de Propaganda, al importe igual para cada categoría de pesetas/año, 25.055, que se distribuirán en quince pagas.

Art. 31. *Dote matrimonial.*—Para las trabajadoras que con ocasión de su matrimonio ejerciten 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.

A los trabajadores que con dos años, como mínimo, de servicio en la Empresa permanezcan en activo después de su matrimonio, percibirá un subsidio por una sola vez de 6.500 pesetas brutas.

Art. 32. *Subvención de natalidad.*—Se mantiene la subvención de natalidad que se tenía establecida, cuyo importe queda en 11.500 pesetas brutas por hijo.

Art. 33. *Ayuda para hijos subnormales.*—Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales a favor de los que se hayan reconocido derecho a prestación económica por el INP quedando su importe en 3.500 pesetas mensuales.

Art. 34. *Servicio Militar.*—El personal incorporado a filas, o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio, percibirá un 100 por 100 de su sueldo real mientras esté en servicio al Ejército, si es de estado civil casado; de ser soltero, percibirá el 50 por 100 de su sueldo real.

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 50 por 100 que se concede a los solteros, serán abonados proporcionalmente, descontando los días que haya trabajado en la Empresa.

Art. 35. *Estudios para empleados.*—Previo 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. El Comité participará en la presentación y discusión de la propuesta. 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 500.000 pesetas, y cuya regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por el Comité de Empresa o personas que éste delegue, informando a la Empresa de la distribución del fondo.

Art. 36. Los premios de vinculación quedan fijados en las cuantías siguientes:

- Diez años, 10.500 pesetas brutas.
- Quince años, 14.000 pesetas brutas.
- Veinte años, 17.000 pesetas brutas.
- Veinticinco años, 30.000 pesetas brutas.
- Cuarenta años, 55.000 pesetas brutas.

Art. 37. *Complementos de prestaciones por enfermedad y accidente.*—Para el personal obrero, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedades o accidentes 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 y plus Convenio y antigüedad. 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 I. L. T. idéntico salario que les correspondería percibir de estar de alta. A tal fin, y como se venía haciendo en aquellos periodos 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 I. L. T.

Art. 38. *Intervención quirúrgica.*—Todo el personal, previa la presentación de la baja de SOE, que se encuentre hospitalizado, situación no motivada en el personal femenino por alumbramiento, percibirá un devengo extrasalarial consistente en la diferencia entre la cantidad percibida de dicho Seguro de Enfermedad y el 100 por 100 de su salario real. Este complemento se percibirá durante un periodo de cuarenta y cinco días naturales una vez al año.

Art. 39. *Comedor laboral.*—La aportación del trabajador en el precio total del cubierto será de 54 pesetas día durante la vigencia de este Convenio. Este precio se mantendrá en tanto existan las circunstancias pactadas sobre el particular.

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 jornada 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.

CAPITULO V

Remisión 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. Ambas partes se han querido mantener dentro de los criterios establecidos en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

	Salario base	Plus Convenio	Total mes por 15	Total anual
<i>Técnicos titulados</i>				
Director	26.454	45.825	72.279	1.084.185
Subdirector	23.093	40.003	63.096	946.440
Técnico Jefe	19.891	34.455	54.346	815.190
Técnico	17.935	31.067	49.002	735.030
Perito	16.075	27.847	43.922	658.830
Ayudante Técnico Sanitario	14.462	25.052	39.514	592.710
Ayudante Técnico	14.462	25.052	39.514	592.710
<i>Técnicos no titulados</i>				
Contraamaestre	14.382	23.796	38.178	572.670
Analista Laboratorio	14.382	19.367	33.749	508.235
Encargado	14.382	22.397	36.779	551.685
Capataz	14.382	20.827	35.209	528.135
Auxiliar Laboratorio	14.382	18.122	32.504	487.560
Aspirante Auxiliar Laboratorio 14 a 18 años	12.172	4.497	16.669	250.035
Aspirante Auxiliar Laboratorio 16 a 18 años	15.023	4.695	19.718	295.770
<i>Técnicos Organización Trabajo</i>				
Jefe Organización primera	15.035	25.988	41.023	615.345
Jefe Organización segunda	14.121	24.461	38.582	578.730

	Salario base	Plus Convenio	Total mes por 15	Total anual
Técnico Organización primera	13.420	22.860	36.280	544.200
Técnico Organización segunda	13.648	20.125	33.773	506.595
Auxiliar Organización	13.648	18.254	31.902	478.530
Aspirante Organización 14 a 16 años	12.172	4.497	16.669	250.035
Aspirante Organización 16 a 18 años	15.023	4.695	19.718	295.770
<i>Técnicos Proceso Datos</i>				
Jefe Proceso de Datos	19.817	34.329	54.146	812.190
Jefe Desarrollo Analista	18.135	25.787	43.922	658.830
Jefe de Explotación	18.135	25.787	43.922	658.830
Programador Ordenadores	14.598	24.384	38.982	584.730
Programador Máquinas Auxiliares	14.598	22.181	36.779	551.885
Operador de Ordenadores	14.598	22.181	36.779	551.885
Perforista	14.406	22.373	36.779	551.685
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Delineante Proyectista	16.346	28.314	44.660	669.900
Delineante	14.878	25.772	40.650	609.750
Auxiliar Técnico Oficina	14.605	17.029	31.634	474.510
<i>Empleados</i>				
Jefe primera administrativo	17.785	30.822	48.607	729.105
Jefe segunda administrativo	15.539	26.916	42.455	636.825
Oficial primera administrativo	14.267	24.715	38.982	584.730
Oficial segunda administrativo	14.406	22.373	36.779	551.885
Telefonista Recepcionista	14.406	22.373	36.779	551.685
Telefonista	14.406	17.095	31.501	472.515
Auxiliar	14.406	17.095	31.501	472.515
Aspirante de 14 a 16 años	11.183	9.565	20.748	311.210
Aspirante de 16 a 18 años	14.196	9.157	23.353	350.295
<i>Personal Propaganda</i>				
Jefe Ventas y Propaganda	33.431	14.636	48.067	721.005
Inspector	15.903	30.897	46.800	702.000
Delegado	17.837	26.555	44.192	662.880
Agente de Propaganda	14.086	27.368	41.454	621.810
Viajante	14.086	27.368	41.454	621.810
Corredor de plaza	14.086	21.140	35.226	528.390
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	14.666	18.439	33.105	496.575
Conserje	14.666	17.503	32.169	482.535
Cobrador	14.666	14.831	29.497	442.455
Capataz de Peones	14.666	18.439	33.105	496.575
Basculero	14.666	15.834	30.500	457.500
Guarda Jurado	14.666	15.834	30.500	457.500
Guarda Vigilante	14.666	15.162	29.828	447.420
Ordenanza	14.666	14.831	29.497	442.455
Portero	14.666	14.831	29.497	442.455
Mozo Almacén	14.666	14.831	29.497	442.455
Botones 14 a 16 años	11.183	5.779	16.962	254.430
Botones 16 a 18 años	14.196	6.475	20.671	310.065
<i>Obreros</i>				
Oficial primera	524	589	1.113	506.415
Oficial segunda	524	540	1.064	484.120
Oficial tercera	524	509	1.033	470.015
Expedidor pedidos	524	506	1.030	468.650
Aprendiz primer año	380	291	671	305.305
Aprendiz segundo año	380	355	735	334.425
Aprendiz tercer año	430	386	816	371.280
Aprendiz cuarto año	430	467	897	408.135
Operador de primera	524	506	1.030	468.650
Operador de segunda	524	485	1.009	459.095
Ayudante Especialista	524	463	987	449.085
Peón	524	440	964	438.820
Pinche 14 a 16 años	380	163	543	247.065
Pinche 16 a 18 años	482	183	665	302.575
Encargado Activ. Compl.	524	497	1.021	464.555
Jefe Equipo Activ. Compl.	524	471	995	452.725
Oficial primera Activ. Compl.	524	440	964	438.820
Oficial segunda Activ. Compl.	524	409	933	424.515
Aprendiz primer año	380	366	746	339.430
Aprendiz segundo año	380	417	797	362.835
Limpiadoras	482	451	933	424.515