BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV | Miércoles 29 de agosto de 1984 | Núm. 207

19228 *RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Laureano Ingelmo Hierro.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Cáceres, en el recurso contencioso-administrativo número 81/1983, promovido por don Laureano Ingelmo Hierro, sobre acta de infracción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 81 de 1983, interpuesto por el Procurador señor Leal Gaura, a nombre y representación del actor, don Laureano Ingelmo Hierro, contra la resolución del ilustrísimo señor Director general de Empleo, de 19 de abril de 1983, desestimando el recurso de alzada contra la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz, de 10 de diciembre de 1982, imponiendo al recurrente sanción de 50.000 pesetas en expediente sancionador iniciado por acta de inspección número 530/1982, por infracción al artículo 29.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, al no haber abonado los salarios correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril de 1982 al trabajador don Miguel Angel Macías Fernández, cuyos actos por ajustados a derecho confirmamos, imponiendo las costas al recurrente.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19229 *RESOLUCION d 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Silos de Tarragona, Sociedad Anónima».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimineto en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 20 de enero de 1982 por la Audiencia Territorial de Barcelona, en el recurso contencioso-administrativo número 621/1980, promovido por «Silos de Tarragona, S. A.», sobre ingresos de cuotas periódicas de la Seguridad Social, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo número 621 de 1980, interpuesto por la Entidad "Silos de Tarragona, S. A.", contra la denegación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto por la Sociedad demandante, con fecha 21 de diciembre de 1979, contra la comunicación de la Sección Provincial de Trabajo Portuario de Tarragona, de 3 de diciembre de 1979, desestimatoria de la petición de aquélla, debemos declarar y declaramos no ajustados a derecho los referidos actos, en cuanto no reconocen la opción formulada por esa Entidad en favor del sistema recaudatorio solicitado, y en su consecuencia, las anulamos y reconocemos la validez de la opción ejercitada, así como el derecho al abono de las diferencias que a su favor resultaren en relación con las cuotas satisfechas desde la fecha de la petición; sin expresa condena en costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19230 *RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Laureano Ingelmo Hierro.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de febrero de 1984 por la Audiencia Territorial de Cáceres, en el recurso contencioso-administrativo número 80/83, promovido por don Laureano Ingelmo Hierro, sobre acta de infracción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 80 de 1983, interpuesto por el Procurador señor Leal Gauna, a nombre y en representación del actor, don Laureano Ingelmo Hierro, contra la resolución del ilustrísimo señor Director general de Empleo, de 4 de marzo de 1983, desestimando la alzada interpuesta contra la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz, de 15 de diciembre de 1982, se acordó confirmar la propuesta del acta de infracción 701/82, levantada al recurrente e imponiéndole sanción de 90.000 pesetas por no contratar a través de la oficina de empleo el personal necesario, cuyos actos por ajustados a derecho confirmamos; imponiendo las costas al recurrente.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19231 *RESOLUCION de 2 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia / Parke Davis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke Davis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 6 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIO SUBSTANCIA/PARKE-DAVIS, S.A.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

Normas de Aplicación

Art. 1 Ambito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa "Laboratorio Substancia/Parke-Davis,S.A." en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2 Ambito Personal

El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de Alta Dirección incluido el grupo "0".

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Art. 3 Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero del presente año 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 1984.

Art. 4 Denuncia, Prórroga y Revisión

Este Convenio a su término quedará automáticamente denunciado.

Art. 5 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 Garantía Personal

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía "ad personam".

CAPITULO II

Art. 7 Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por 4 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 4 por la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones.- Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1ª Interpretación del Convenio

2ª Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

3ª Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4ª Los acuerdos serán vinculantes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en sus materias dejando a salvo la libertad de las partes, agotado este procedimiento, podrá actuar en consecuencia.

7.2 Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará la calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 72 horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Paritaria tendrá un voto.

CAPITULO III

Organización del Trabajo

Normas Generales

Art. 8 La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1ª La exigencia de la actividad normal.

2ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tarea específica) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3ª Fijación, tanto de los "índices de desperdicio" como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4ª Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5ª Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora deberá percibir un incremento del 25% de su salario base, como mínimo.

6ª La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, sobretodo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.
Si durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la cantidad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia siempre que no genere riesgos al personal por su posible toxicidad o peligro en su manipulación, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.

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.

10ª El traslado de las dependencias, fábrica, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

Art. 8.1 El procedimiento para la implantación de los nuevos sistemas de organización de trabajo será el siguiente:

1º Para el establecimiento de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2º Limitar hasta el máximo de 12 semanas, la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3º Finalizado el período de experimentación, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

Art.8.2 Se dará información trimestral al Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de Lab.Substancia/Parke-Davis, en el supuesto de fusión de esta empresa con otra u otras empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la Empresa de las facultades enunciadas en el Art. 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que sea a su vez planteada a la representación de la Empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

Art. 9

La clasificación del personal se llevará a efecto, 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 en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de 24 de Julio de 1974.

Art.10 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 conceptuación, 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.11

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas 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 IV

Ingresos, Ascensos, Plantilla, Período de Prueba y Ceses

Art.12 El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre la colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etc.

La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

Art. 12.1 Ascensos

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnico titulado, encargado, contramaestre, capataz, jefe de organización de 1a., jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de desarrollo, jefe de 1a. y 2a. administrativos, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector, delegado, agente de propaganda, conserje, cobrador, guarda jurado y vigilancia, serán de libre designación por la empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales, la empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condicones de idoenidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán dos representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Art. 12.2 Plantilla

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Art. 12.3 Período de Prueba

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 3 meses para los técnicos titulados; 2 meses para el personal técnico no titulado y para los empleados administrativos y personal de propaganda, 2 semanas para el personal obrero cualificado y 1 semana para el personal obrero no cualificado, subalternos y aprendices.

La situación del I.L.T. interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador, podrán resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de 2 semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda, de una semana para el personal obrero cualificado, notificado por escrito y sin derecho a indemnización alguna. Para el personal no cualificado, subalterno y aprendices, la notificación deberá realizarse con 2 días de antelación.

Art. 12.4 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 15 días
b) Personal empleado y técnico 1 mes

La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Dpto. 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 por cada día de retraso.

Art. 13 Cese del Personal que no sea fijo

En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a 6 meses, será objeto de un preaviso de 15 días a la fecha de finalización del contrato.

CAPITULO V

Permisos, Licencias, Jornada de Trabajo y Vacaciones

Art. 14 Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador.

B) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.

C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica graves del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.

D) Matrimonio de hijos y hermanos.

E) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, o abuelos, hijos o nietos.

F) Alumbramiento de esposa.

G) Traslado de vivienda del trabajador.

La duración de estos permisos será de 15 días naturales en caso de matrimonio; por el tiempo indispensable en el caso del apartado B); de 3 días ampliables a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados C), E) y F), de un día en el caso previsto en los apartados D) y G); en caso de matrimonio los permisos empezarán a computarse en día laborable, en caso de alumbramiento de esposa, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, el permiso que se concede comprenderá como mínimo dos días laborables, excepto en vacaciones.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuído por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y Ciencia y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de 10 días al año.

Art. 14.1 Licencias

Solamente en casos extraordinarios, y debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por el tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a 6 meses, no se descontará el tiempo a efectos de Antigüedad.

Art. 15 Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será como hasta la fecha de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, excepto para el personal de vigilancia.

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintitrés días de trabajo a realizar entre el 1º de Enero de 1984 y el 31 de Diciembre del mismo año.

El Calendario Laboral para 1984 será el Calendario Oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos de forma tal que se realicen 223 días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días: 19 de Marzo, 19 de Abril, 10 de Septiembre y 24 de Diciembre. Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (223 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Art. 16 Vacaciones

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal de la empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo 21 de aquellos días se disfruten de 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 imponga la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de 2 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 1º de Agosto del año anterior al 31 de Julio del presente año.

CAPITULO VI

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 17

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9.III.1971 y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Estos criterios, principios generales y medidas persiguen el objetivo de eliminar el riesgo y poner las condiciones de trabajo al servicio del Hombre haciendo del puesto de trabajo un lugar sano y seguro.

Art. 17.1 Principios Generales

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo y/o los aprobados por la A.C.G.I.H. (American Conference of Governmental Industry Hygienists).

2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico, o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Este período de tiempo se discutirá en el Comité de S. e H. y estará en función del coste y gravedad del puesto a subsanar.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a)su generación; b) su emisión y c) su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca, pudiendo interrumpirse la realización del trabajo si dicho Comité estimase necesario.

Toda industria filial, cuya casa matriz disponga de una legislación más avanzada, estará obligada a mantener como mínimo los medios de prevención de riesgos que se hallen implantados en dicha casa matriz.

Asimismo se impedirá la importación de maquinaria que no reuna los niveles de Higiene y Seguridad previstos por la legislación del país de origen.

Art. 17.2 Comité de Seguridad e Higiene

En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable del Servicio Médico, el Jefe de Mantenimiento, y un representante de la Dirección de la Empresa.

En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al vigilante de seguridad quién deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de examen, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados por escrito y certificados.

Estos derechos de información serán obligatorios para la empresa quién deberá por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

De las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se levantará siempre acta de todo lo tratado.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá pedir a la empresa que se realicen reconocimientos médicos siempre que se observen datos sospechosos de peligro.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá recibir formación en las leyes, reglamentaciones y técnicas necesarias para el desarrollo de su cometido. El tiempo empleado será considerado tiempo de trabajo. La empresa colaborará en la búsqueda y desarrollo de los cursos adecuados.

La Empresa aportará al Comité de Seguridad e Higiene la lista de los productos peligrosos que se manejan (en su defecto al vigilante de seguridad).

Art. 17.3 Vigilancia del Riesgo

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten las medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus caracterisiticas personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Se realizará un reconocimiento médico al ingreso del trabajador a la empresa.

Los reconocimientos médicos serán exámenes completos de salud con una periodicidad no mayor a 12 meses. En los casos de trabajo con productos catalogados como peligrosos, el examen médico se llevará a cabo cada tres meses.

A todo trabajador que sufra un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa estará obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida económica, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicio por esta circunstancia.

Art. 17.4 Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

El comité de Seguridad e Higiene controlará la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese de la persona responsable reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene y seguridad del trabajo. Las empresas facilitarán toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su cometido y permitirán que realicen los estudios que estimen pertinentes tanto del medio ambiente del trabajo como de las condiciones de Seguridad y del estado de salud de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán recoger información conducente a conocer la situación de salud del trabajador.

Art. 17.5 Programas, Presupuestos y Controles

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados, a la protección de la salud del trabajador, así como el montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

Art. 17.6 Tecnología y Organización del Trabajo

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organizacón del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Art. 17.7 Inversiones

Toda nueva inversión con su proyecto completo se dará a conocer al Comité de Seguridad e Higiene para su adecuado estudio.

Art. 17.8 Composición

El Comité de Seguridad e Higiene y cada trabajador individualmente, si así lo pide, tendrán derecho a conocer la composición química de los productos con los que se trabaja.

Art. 17.9 Joven Trabajador

Queda prohibido el trabajo peligroso a destajo y en cadena para los trabajadores menores de 18 años.

Art. 18 Servicio Médico

Anualmente se efectuará una revisión médica completa a todo el personal de esta empresa.

Asimismo se tendrá a disposición del personal una A.T.S. en la forma que exija en cada momento la legislación reguladora de la Organización de Servicios Médicos de Empresa.

CAPITULO VII

Remuneraciones, Ayudas Asistenciales, Dietas, Kilometraje y Subvenciones

Art. 19 Estructura Salarial

Quedará constituída por los conceptos que se establecen en el presente capítulo que sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

No obstante la estructura salarial establecida, por necesidades de simplificación administrativa, seguirán apareciendo en un sólo apartado de la nómina, el total de lo que corresponda percibir por Salario Base y Plus Convenio.

Art. 19.1 Incremento Salarial

Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos 1º de Enero de 1984, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 8% sobre la suma de los siguientes conceptos salariales individuales brutos:

Salario Base
Plus Convenio
Antigüedad
Complemento Personal
Complemento Horas Extras
Canon Representación

Se garantiza, no obstante, un incremento mínimo bruto mensual por categorías, cuando al aplicar el 8% sobre la suma de los conceptos señalados, excepto antigüedad, no se alcance dicho mínimo, el cuál quedará reflejado en Tablas de Convenio.

La distribución en Tabla Salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Art. 19.2 Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Indice de Precio de Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1984).

Art. 20 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 1ª.

Art. 21 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 columna 2ª.

B. Antigüedad.- Se pagará en dos Trienios y cinco Quinquenios, abonados cada Trienio al 5% y cada Quinquenio al 10%. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de Antigüedad será la cantidad fija de 39,120.- pesetas/mes, o 1,305.- pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administrativos u Obreros.

Cada Trienio y cada Quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1º del mes de su cumplimiento.

C. Garantía "Ad Personam".- Bajo este concepto se recogería las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en la situación prevista en el Art. 6 de este Convenio.

Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado Art. 6 del Convenio, bajo este epígrafe, se mantendrá íntegro el pago del importe por "Compensación Horario" y por "Compensación 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 pueden 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 1º de Enero de 1984 de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 22 Complemento por Calidad y Cantidad de Trabajo

Para los puestos de trabajo para los que está establecida, se seguirá pagando la prima de incentivo.

Al establecer los valores se estará a lo dispuesto en el Art. 73 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

Se adjunta clasificación de valores y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en error de cálculos o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo de las partes.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima, no diera el rendimiento debido por causa imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiera previsto o, en otro caso, el mínimo establecido en el párrafo anterior.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar solamente al obrero por el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la empresa pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o material, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la porción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos casos, para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Art. 23 Salario Mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio

Se fija para toda persona mayor de 18 años, en jornada completa, en la cantidad de 56,975.- ptas. mensuales brutas o 1,899.- pesetas/día según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

Art. 24 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 30 días de Salario Base y Plus 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 día 20 de Diciembre, salvo que antes se interrumpa el Contrato de Trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional, se devengará por años naturales contados del 1º 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 de 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 se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda.

Art. 25 Horas extraordinarias

Estas se percibirán con un incremento del 75% de recargo sobre la hora ordinaria, no obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal vigilante percibirá por sus horas extraordinarias y festivas el precio unitario de 769.- pesetas la hora.

Art. 26 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 haberes.

Art. 27 Pago del Salario

Cuando se opte por efectuar el pago mendiante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la empresa en la entidad bancaria o de ahorro correspondiente, se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Art. 28 Kilometraje

Para todo el personal sujeto a este Convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa, se establece el precio Km. en 20 ptas.

En el supuesto de una variación del precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, se modificará automáticamente el precio ahora fijado partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje.

Art. 29 Dietas

Las dietas para el personal de ventas durante 1984 quedan como sigue:

	Media Dieta	Dieta Entera
Inspectores propaganda	1,300	3,700
Delegados y Agentes propaganda	1,050	3,300

Art. 30 Canon representación Fuerza de Ventas

Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de Ptas./ año 38,340.- que se distribuirá en 15 pagas.

Art. 31 Prima por rescisión contrato con ocasión de matrimonio

El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la compañía por dicho motivo y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de 9 mensualidades.

Art. 32 Subsidio por Nupcialidad

Al personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de Ptas. 11,599.- brutas.

Art. 33 Subvención Natalidad

Se mantiene la subvención de natalidad que se tenía establecida, cuyo importe queda en 20,620.- ptas. brutas por hijo.

Art. 34 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 tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 20,655.- pesetas brutas mensuales.

Art. 35 Servicio Militar

El personal incorporado a filas o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio, percibirá el 100% de su sueldo real mientras esté en su servicio al ejército si es de estado civil casado, si es soltero percibirá el 50% de su sueldo real.

El personal que obtenga algún permiso y solicite prestar servicio a la empresa mientras dure el mismo, percibirá en el momento de terminarlo, el importe de los días trabajados. Con respecto al 50% que se concede a los solteros, serán abonados proporcionalmente descontando los días que haya trabajado en la empresa.

Art. 36

La Empresa abonará el 100% del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición de la propia Empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa.

El Fondo para la formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio, se dota por parte de la Empresa, con la cantidad de 1,296,000.- pesetas y su regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por el Comité de Empresa o persona que ésta delegue, informando a la Empresa de la distribución del Fondo.

Art. 37

Los premios de Vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los 10 años de antigüedad en la Empresa			18,792	ptas	Brutas
A " 15 años	"	"	25,056	"	"
A " 20 años	"	"	30,348	"	"
A " 25 años	"	"	60,696	"	"
A " 30 años	"	"	71,928	"	"
A " 35 años	"	"	76,896	"	"
A " 40 años	"	"	92,340	"	"
A " 45 años	"	"	107,676	"	"

Art. 38 Jubilación

Al producirse la baja en la Empresa por jubilación, el trabajador recibirá de la Empresa el importe íntegro de dos mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes.

Art. 39 Complemento de prestación por Enfermedad y Accidente

Para el personal obrero, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada 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, Plus Convenio y Antigüedad. Lógicamente, este complemento sólo se abonará, mientras la Seguridad Social reconozca derecho al percibo de las prestaciones correspondientes.

Como mejora al párrafo anterior, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, y durante 20 días al año, que podrán ser acumulativos, un complemento tal que sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100% de su salario real.

En casos concretos de incapacidad laboral transitoria, la Dirección podrá extender la mejora del párrafo anterior siempre y cuando el Servicio Médico de la Empresa emita informe favorable al respecto.

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 recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en su caso al agotarse el derecho a la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria.

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica cuyo tratamiento recoge específicamente el artículo siguiente.

Art. 40 Intervención Quirúrgica

Todo el personal, previa la presentación de la baja del S.O.E. que se encuentre hospitalizado, percibirá un devengo extrasalarial consistente en la diferencia entre la cantidad percibida de dicho seguro de enfermedad y el 100% de su salario real.

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de 40 días.

Art. 41 Pérdida o Disminución de aptitud o capacidad laboral

La Empresa, previo informe al 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 venía desempeñando a otros de similar categoría, o en caso de inexistencia probada de la misma, a otro de menor categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carnet de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la Empresa.

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

Art. 42 Comedor Laboral

La aportación del trabajador al precio total del cubierto será de la cuarta parte del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlará conjuntamente la gestión del comedor Laboral.

Art. 43 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 de Seguridad e Higiene 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.

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

- Prendas 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.

Art. 44 Trabajos Sucios y Penosos

Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso, se le abonará un plus de 1,537.- pesetas por día trabajado.

Estos productos serán los que determine como tales el Comité de Seguridad e Higiene conjuntamente con el Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO VIII

Derechos Sindicales

Art. 45

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

Art. 46

Los trabajadores afiliados a un sindicato representativo podrán constituir en el seno de la Empresa, la Sección Sindical de éste, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros.

La Empresa descontará de la nómina, a petición del interesado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 47

Las Secciones Sindicales deberán ser informadas por la Empresa de las cuestiones que afecten a los trabajadores; utilizar asesores; convocar asambleas; estar presentes en las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y negociaciones del Convenio, así como en las sanciones al personal.

Art. 48 Comité de Empresa

Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

Art. 49 Asambleas

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO IX

Remisión a Normas

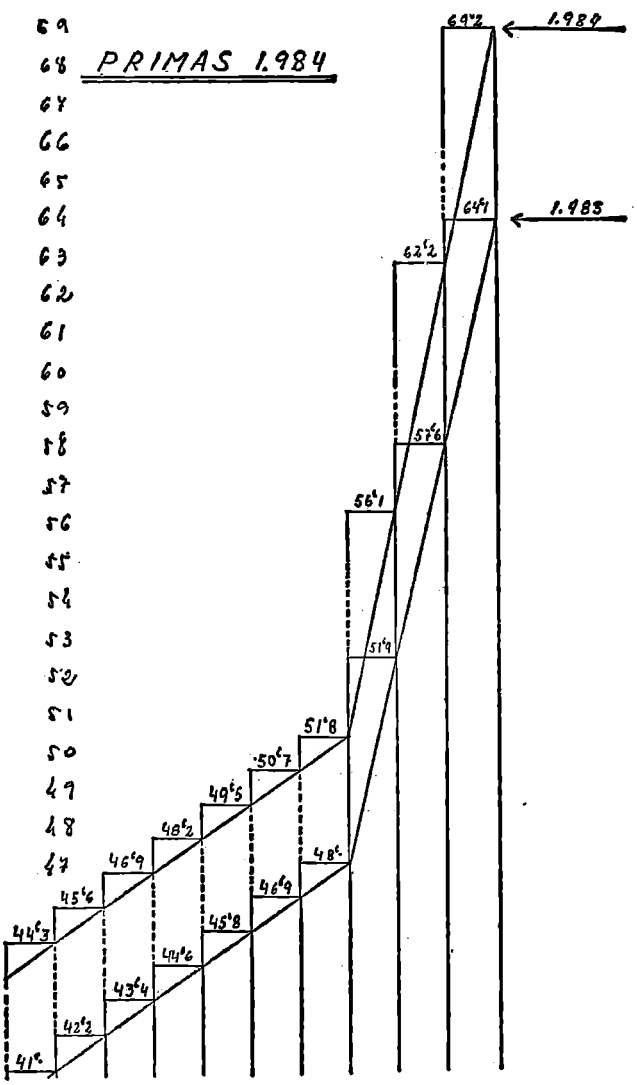
Art. 50

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará en lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre la absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el Artículo 5º y demás del Convenio.

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	TOTAL ANUAL
Técnicos Titulados				
Director	75.035	58.957	133.992	2.009.880
Sub-Director	65.502	51.466	116.968	1.754.520
Técnico Jefe	57.821	45.430	103.251	1.548.765
Técnico	52.769	41.462	94.231	1.413.465
Périto	48.429	38.052	86.481	1.297.215
Ayte.Tecn.Sanitario	44.628	34.986	79.614	1.192.710
Ayudante Técnico	44.628	34.986	79.614	1.192.710
Técnicos No Titulados				
Contramaestre	43.157	33.910	77.067	1.156.005
Analista Laboratorio	40.386	31.732	72.118	1.081.770
Encargado	42.768	33.595	76.363	1.145.295
Capataz	40.579	31.883	72.462	1.086.930
Auxiliar Laboratorio	38.620	30.345	68.965	1.034.475
Técnicos Organiz.Trabajo				
Jefe Organiz. 1a.	46.544	36.569	83.113	1.246.695
Jefe Organiz. 2a.	44.888	35.269	80.157	1.202.355
Técnico Organiz. 1a.	42.315	33.247	75.562	1.133.430
Técnico Organiz. 2a.	40.083	31.493	71.576	1.073.640
Auxiliar Organización	37.382	29.371	66.753	1.001.295

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES x 15	TOTAL ANUAL
Técnicos Proceso Datos				
Jefe Proceso Datos	57.646	45.293	102.939	1.544.085
Jefe Desarrollo Analista	47.680.	37.463	85.143	1.277.145
Jefe Explotación	47.680	37.463	85.143	1.277.145
Analista Programador	46.241	36.333	82.574	1.238.610
Programador Ordenadores	44.802	35.202	80.004	1.200.060
Programador Maq. Aux.	41.722	32.782	74.504	1.117.560
Operador de Ordenadores	41.722	32.782	74.504	1.117.560
Perforista	41.722	32.782	74.504	1.117.560
Técnicos de Oficina				
Delineante Proyectista	47.868	37.611	85.479	1.282.185
Delineante	44.387	34.876	79.263	1.188.945
Auxiliar Técnico Oficina	35.727	28.070	63.797	956.955
Empleados				
Jefe 1a. Administrativo	53.202	41.801	95.003	1.425.045
Jefe 2a. Administrativo	47.993	37.708	85.701	1.285.515
Of. 1a. Administrativo	43.941	34.525	78.466	1.176.990
Of. 2a. Administrativo	41.273	32.783	74.506	1.117.590
Telefonista-Recepción	41.723	32.783	74.506	1.117.590
Telefonista	36.936	29.021	65.957	989.355
Auxiliar	36.936	29.021	65.957	989.355
Personal Propaganda				
Jefe Ventas y Propaganda	52.775	41.467	94.242	1.413.630
Inspector	50.543	39.713	90.256	1.353.840
Delegado	47.368	37.217	84.585	1.268.775
Agente Propaganda	45.549	35.789	81.338	1.220.070
Viajante	45.549	35.789	81.338.	1.220.070
Corredor de Plaza	39.790	31.264	71.054	1.065.810
Subalternos				
Almacenero	39.121	30.738	69.859	1.047.885
Conserje	37.744	29.656	67.400	1.011.000
Cobrador	36.786	28.904	65.690	985.350
Capataz de Peones	38.561	28.138	66.699	1.000.485
Basculero	36.719	28.850	65.569	983.535
Guarda Jurado	36.719	28.850	65.569	983.535
Ordenanza	36.786	28.904	65.690	985.350
Portero	36.786	28.904	65.690	985.350
Mozo Almazén	36.786	28.904	65.690	985.350
Guarda Vigilante	35.153	27.620	62.773	941.595

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE Día	PLUS CONVENIO Día	TOTAL Día x 455	TOTAL ANUAL
Obreros				
Oficial 1a.	1.314	1.032	2.346	1.067.430
Oficial 2a.	1.261	990	2.251	1.024.205
Oficial 3a.	1.198	941	2.139	973.245
Expedidor Pedidos	1.252	984	2.236	1.017.380
Operador 1a.	1.252	984	2.236	1.017.380
Operador 2a.	1.223	961	2.184	993.720
Ayudante Especialista	1.180	927	2.107	958.685
Peón	1.134	890	2.024	920.920
Encargado Activd.Compl.	1.270	997	2.267	1.031.485
Jf.Equipo Activd.Compl.	1.240	981	2.229	1.014.195
Oficial 1 Actovid.Compl.	1.208	950	2.158	981.890
Oficial 2 Activid.Compl.	1.163	913	2.076	944.580
Limpiadoras	1.138	895	2.033	925.015



19232 *RESOLUCION de 5 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal de mar.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 14 de junio de 1984, suscrito por la representación de la citada Empresa y su personal de mar el día 11 de junio de 1984;

De confrmidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 5 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA "COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S.A. (CEPSA) Y SU PERSONAL DE MAR

I - DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Ambito de aplicación funcional.- El presente Convenio tiene ámbito de empresa y de conformidad con lo dispuesto en la vigente Ley, afectará a la Compañía Española de Petróleos, S.A. y a la totalidad de los buques de su propiedad, así como los fletados con tripulación propia.

1.2 Ambito de aplicación personal.- El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y temporales que, en el momento de la entrada en vigor de éste, presten sus servicios en la Flota de la Compañía Española de Petróleos, S.A., así como los que ingresen en la misma durante el período de vigencia, que ostenten alguna de las categorías profesionales que se reseñan en el artículo 3.4 "Clasificación Profesional" de este Convenio.

Los tiempos de los contratos eventuales y temporales que se celebren se entenderán, en todo caso, por tiempos de embarque. En ningún caso, estos tiempos de embarque superarán los 6 meses sin haber disfrutado las correspondientes vacaciones.

De cualquier forma, al término del contrato se liquidarán las partes proporcionales que correspondan por los descansos no disfrutados.

1.3 Ambito de aplicación temporal.- El presente Convenio entrará en vigor, a la hora cero del día 1 de enero de 1.984, y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1.985, a las 24 horas, prorrogándose tácitamente para años sucesivos si no lo denuncia cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento, ante la Autoridad Laboral. No obstante, ambas partes acuerdan específicamente que determinados puntos entren en vigor en las fechas siguientes:

1º de Abril de 1.984

- Suplemento Fijo.

1º de Mayo de 1.984

- Complemento de Festivos.- En consecuencia, el Plus de Guardia se mantendrá en vigor hasta el 30-4-84, y en los importe económicos del anterior Convenio Colectivo.
- Cuadros Indicadores.
- Primeras 51 horas mensuales para personal con horario de día.

1º de Agosto de 1.984

- Seguro de Vida.
- Seguro Extraprofesional de Accidentes.

Como excepción al período de vigencia del presente Convenio, se establece que con fecha 1 de Enero de 1.985 se revisarán los conceptos económicos, una vez consolidados los aumentos correspondientes a 1.984, si los hubiese.

Si como consecuencia de situaciones especiales, creadas durante la vigencia de este Convenio, alguna de las partes determinara la necesidad de revisar algún punto no económico, se reunirían ambas partes a fín de intentar llegar a un acuerdo.

Asimismo, en caso de producirse modificaciones de las Normas actuales sobre pensiones, subsidios o prestaciones del I.S.M., las partes acuerdan renegociar los pactos que, incluidos en el presente Convenio, se vieran afectados.

Se pacta expresamente que, en caso de no producirse acuerdo entre las partes en el plazo máximo de tres meses a partir de la publicación de las nuevas normas, la Compañía, llegado este momento, mantendría los importes económicos de los complementos previstos para las pensiones, subsidios y prestaciones calculados de acuerdo con las normas vigentes al 1-1-1984.

1.4 Unidad Empresa.- Queda expresamente reconocido por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa, que CEPSA-FLOTA está integrada de hecho y de derecho dentro de la unidad de Empresa CEPSA, y que, debido a las características especiales de la Flota, así como a la diferente Reglamentación que normaliza sus actividades laborales, ésta negociará su Convenio Colectivo de forma independiente a los demás departamentos de la Compañía.

1.5 Unidad de Flota.- A los efectos de observancia y cumplimiento del presente Convenio, y de la prestación profesional de servicios por parte de sus tripulantes, se ratifica el principio de "Unidad de Flota", reconociéndose expresamente la facultad de la Dirección de CEPSA para decidir sobre transbordos de los tripulantes entre cualesquiera de los buques de la Empresa o fletados por ella en bare-boat con tripulación propia, así como traslados a tierra en condición de servicio a fín de satisfacer necesidades de servicio y/o formación profesional del tripulante, todo ello con sujeción a las condiciones pactadas en este Convenio y a los supuestos previstos en la Legislación vigente.

1.6 Integración y vinculación a la totalidad.- El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedarán mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.