

**11174 RESOLUCION de 9 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hannifin España, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de noviembre de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de junio de 1985, 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 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de diciembre de 1985.—El Director general. Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Determinación de las partes y ámbito territorial.*—Las representaciones de la Dirección y del personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz y Zaragoza, conciertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de junio de 1985 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

Art. 3.º *Prórroga y denuncia.*—El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso.

Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expedición y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 4.º *Comisión de interpretación del Convenio.*—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por el personal de ambos centros.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Resolver las cuestiones sometidas a su consideración por las partes.
- La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la autoridad laboral.
- Informar a la autoridad laboral en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones no obsaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Art. 5.º *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de Madrid y Zaragoza, con la exclusión de:

— Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Sección e Ingenieros de Ventas.

Art. 6.º *Normas supletorias.*—Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularizarán por las disposiciones legales vigentes, el Reglamento de Régimen Interior y los acuerdos con la representación de los trabajadores.

Art. 7.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Convenio.

Art. 8.º *Garantía personal.*—A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las que establezcan en el presente Convenio.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 9.º *Principios generales.*—De acuerdo con la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

Art. 10. *Movilidad del personal.*—Se respetarán las condiciones establecidas en los acuerdos alcanzados o que se alcancen con la representación de los trabajadores y, supletoriamente, con las de la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones vigentes.

Se informará al representante de los casos de movilidad del personal.

Art. 11. Los calendarios laborales de los centros de Madrid y Zaragoza se establecerán al principio de cada año natural, siendo 1.768 el número de horas anuales efectivas de trabajo.

Art. 12. *Horario de trabajo y calendario laboral.*—En base a las horas anuales establecidas en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el correspondiente horario de trabajo.

La jornada será de lunes a viernes, teniendo diariamente un intervalo de cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán, con sujeción al número de horas establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos, y a la jornada intensiva de verano.

Art. 13. *Vacaciones.*—Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, no sustituibles por compensación económica y sobre el salario total que le corresponda.

El período de vacaciones se fija durante el mes de agosto, y en el supuesto de que se estableciera en otros meses, tendrá que ser fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada, preferentemente en los meses de verano. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la Empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

El período de vacaciones quedará interrumpido en caso de enfermedad del trabajador que precise tratamiento hospitalario.

**CAPITULO III**

**Clasificación, valoración, promoción y ascensos**

Art. 14. *Principios generales.*—Todos los puestos de trabajo existentes estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, ajustándose a la clasificación por categorías profesionales definidas en la Ordenanza y enumeradas en este Convenio, y se efectuará asignando una categoría profesional a cada persona, después de haber analizado el puesto de trabajo, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas. En la tabla anexa número 1 se indican los distintos puestos existentes y su nivel correspondiente.

Trabajos de superior a inferior categoría:

1. El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la Comisión puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 15. *Clasificación profesional.*—Se crea la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional. Estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros representantes del personal.

La función específica de esta Comisión Paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijada en este Convenio Colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Art. 16. *Promoción y ascensos.*—La promoción se efectuará mediante concurso-oposición para todas las vacantes que se produzcan en la plantilla, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Ser fijo en la plantilla de la Empresa y tener una antigüedad mínima de un año al servicio de la misma en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.

b) Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir:

— Anuncio del concurso-oposición: La Empresa, a través de los tablonés de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de siete días laborables, expresando las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.

Se concederá un plazo de diez días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.

— Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable.

Estas pruebas se realizarán dentro de un plazo de treinta días a partir de la fecha de la convocatoria.

— El tribunal de examen estará formado por dos vocales, designados por la Dirección de la Empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.

Este tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante, teniendo en cuenta que, una vez realizadas dichas pruebas y obtenidos los puntos correspondientes a cada concursante, al más antiguo de éstos se le sumará el equivalente al 10 por 100 de puntos sobre la puntuación máxima posible. El más antiguo en la Empresa de los declarados aptos obtendrá la plaza, con independencia de la puntuación obtenida por los restantes opositores.

Los declarados aptos se incorporarán en un plazo máximo de dos meses desde la resolución emitida por el tribunal de examen.

Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Las vacantes de puestos excluidos de Convenio se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas aptas para el puesto y que estén en la Empresa.

#### CAPITULO IV

##### Representación de los trabajadores y práctica sindical en la Empresa

Art. 17. *Funciones del representante sindical.*—El representante sindical, como órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

Primero.—Deberá ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable en la Empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la Entidad y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Se informará al representante, con carácter previo a su ejecución:

— Sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y sobre las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa; sobre fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, y sobre modificaciones en la actividad empresarial, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— De las acciones que se impongan por la Dirección de la Empresa.

Con base al contenido de estas informaciones, el representante podrá formular proposiciones a la Dirección, que ésta deberá estudiar y considerar. El representante sindical podrá solicitar a la Dirección reuniones sobre algunos de los temas de que ha sido informado.

Segundo.—El representante sindical tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los Convenios

Colectivos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, ante la Dirección de la Empresa o ante los Organismos y Tribunales competentes las acciones oportunas.

b) Vigilar que la contratación de los trabajadores se realice de acuerdo con las normas establecidas; a tal efecto, la Empresa comunicará al representante sindical el o los puestos que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el representante, si estima que existe infracción a una norma, reclamar, en su caso, en primera instancia, ante la Dirección de la Empresa, y si la respuesta no es satisfactoria, recurrir a los Organismos y Tribunales competentes.

No estarán sujetos a lo establecido en este apartado los puestos que impliquen mando o que sean considerados de confianza con la Dirección.

La contratación del personal de nuevo ingreso se realizará a través de la Oficina de Empleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto y superen las pruebas correspondientes.

Art. 18. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores podrán celebrar asambleas, fuera de la jornada laboral, en los locales de la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con la máxima antelación posible.

El representante, como responsable del buen orden de la asamblea, comunicará a la Empresa, previamente a su realización, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

#### CAPITULO V

Art. 19. *Remuneraciones.*—La remuneración de cada trabajador estará constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.
- Complementos.

Art. 20. *Salarios:*

a) Salario Convenio: Es el que figura con carácter de mínimo para cada categoría profesional, según la tabla anexo número 2.

b) Salario objetivo: Es el que figura en la misma tabla anexo número 2 y define las bases de la estructura salarial del año 1985 y sucesivos.

Art. 21. *Complementos:*

Subvención de alimentación: Para compensar la carencia de comedor colectivo, al personal se le abonará la cantidad de 410 pesetas brutas por cada día de asistencia.

Quebranto de moneda: Como compensación a los quebrantos de moneda que puedan sufrir los empleados que manejan fondos de la Empresa se establece el 0,50 por 1000 sobre el monto mensual del movimiento de pagos o cobros, con un tope máximo de 1.200 pesetas/mes.

Plus distancia: El importe de este plus será el equivalente a los billetes de transporte público (tren o autobús) por cada día de presencia efectiva al trabajo, o sea 280 pesetas para el personal residente en Madrid y 120 pesetas para el de Zaragoza y Torrejón.

Para tener derecho a este plus se estará a lo que diga la Ordenanza y la Orden de 10 de febrero de 1958.

Plus de antigüedad: La antigüedad en la Empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. Por cada cuatrienio se abonarán 2.275 pesetas en cada paga ordinaria y extraordinaria.

Art. 22. *Sistema de pago.*—El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

- Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.
- Una mensualidad, que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio como fecha límite.
- Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

#### CAPITULO VI

##### Disposiciones varias

Art. 23. *Respeto a la condición del trabajador.*—Queda prohibido cualquier medio de control audiovisual de la actividad de los trabajadores, así como los registros de cualquier tipo, salvo en casos excepcionales cuando hubiere peligro de daños en las personas o cosas, y ello con participación de los representantes sindicales. Las funciones de vigilancia serán exclusivamente de protección a los trabajadores y a los medios de producción.

Art. 24. *Trabajadores menores de edad.*—El trabajador menor de dieciocho años no podrá realizar trabajos fundamentalmente

basados en el esfuerzo físico o psíquico, así como tampoco realizar horas extraordinarias.

El trabajador menor de dieciocho años podrá realizar estudios para completar su formación profesional, siendo a cargo de la Empresa el 100 por 100 de los mismos, siempre que demuestre aprovechamiento.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
- Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

- Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

- La Dirección de la Empresa informará periódicamente al representante sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información al representante será previa.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán al carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 26. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

b) Por diez días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de un hijo si éste se produce en la misma provincia del centro de trabajo, y por cinco días naturales si es en otra provincia.

d) Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes a partir del tercer día.

e) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a cinco.

f) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.

g) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

h) Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, dos días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y cinco días naturales si es fuera de la provincia.

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

j) Durante dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario.

Art. 27. *Alumbramiento de hijos.*—La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de licencia retribuida de ciento quince días en caso de parto, que será distribuido a opción de la interesada, excepto los diecisiete días de exceso sobre lo establecido en la legislación vigente, que los tendrá que tomar antes del parto; asimismo tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en al menos dos períodos de media hora, acumulable durante nueve meses.

Art. 28. *Cuidado de hijos.*—Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges o padres de hijos habidos fuera o dentro del matrimonio, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia por tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto, con derecho a la reintegración en la Empresa en su puesto de trabajo, en un plazo máximo de tres meses a partir de la solicitud de reincorporación.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico tendrá derecho a una reducción de su jornada de al menos un tercio de su duración, con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un

horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y su asistencia a los hijos, de mutuo acuerdo con la Empresa.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco años; un mes antes de finalizar la excedencia el trabajador podrá solicitar la reincorporación, y ésta deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de cuatro meses a partir de la solicitud. También podrá solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

Art. 30. *Formación profesional.*—La Empresa garantizará el derecho del trabajador a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a los trabajadores jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. El representante sindical participará en los programas de formación.

El trabajador que esté realizando estudios o Formación Profesional podrá optar con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la Empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario que tienda a completar el salario; igualmente para la realización de exámenes o pruebas equivalente tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

#### TABLA ANEXA NUMERO 1

Puestos de trabajo existentes en «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima»

##### Nivel II.

- Especialista Producción.
- Oficial tercera Operario.
- Conductor.
- Almacenero.
- Auxiliar Administrativo.

##### Nivel III.

- Seguimiento Compras.
- Recepcionista-Telefonista bilingüe.
- Administrativo Almacén.
- Facturación y Créditos.
- Oficial segunda Operario.
- Oficial segunda Administrativo.

##### Nivel IV.

- Expediciones y Aduanas.
- Vendedor telefónico.
- Operador de Ordenador.
- Oficial primera Operario.
- Secretaria bilingüe.
- Oficial primera Administrativo.

##### Nivel V.

- Planificación Producción.
- Control de Créditos.
- Encargado de Producción.

#### TABLA ANEXA NUMERO 2

Nivel	Categoría profesional	Salario convenio	Salario objetivo
II	Especialista.	784.000	980.000
	Auxiliar administrativo.		
	Conductor.		
III	Almacenero.	901.000	1.060.000
	Oficial 3. <sup>a</sup> Operario.		
	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.		
	Oficial 2. <sup>a</sup> Operario.		
IV	Recepcionista-Telefonista.	1.003.000	1.180.000
	Administrativo almacén.		
	Secretaria bilingüe.		
	Operador de ordenador.		
	Vendedor telefónico.		
V	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo.	1.282.000	1.425.000
	Técnico Organización 1. <sup>a</sup>		
	Oficial 1. <sup>a</sup> Operario.		
	Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo		
	Jefe 1. <sup>a</sup> Organización.		
	Encargado.		