

21577 RESOLUCION de 9 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1986, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto 1, y la calificación de fijo en la misma, con la excepción del personal directivo y asimilado a éste que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que temporalmente esté vigente.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será el comprendido entre el día 1 de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1986, ambos inclusive, con las excepciones que expresamente se citen en algunos de sus pactos.

Por consiguiente, y con independencia de la fecha de entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 1986.

Esta retroacción no surtirá efectos económicos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación de, al menos, un mes respecto del término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo por escrito a la otra, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega.

De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidos y compensados cuando, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenios Colectivos o cualquiera otra causa.

Art. 6.º *Eficacia real de las mejoras convenidas.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleje en la columna de salarios del anexo número 1, en relación con el

importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Art. 7.º *Garantías individuales.*—Se respetarán a título individual «ad personam» las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto, sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCIÓN TERCERA

Art. 9.º *Interpretación y vigilancia.*—Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio, con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pueda establecerse en materia de negociación colectiva.

a) Composición: Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.

b) Domicilio: Será el propio de la Empresa, en la ciudad de Barcelona, calle de Provenza, 392.

c) Reuniones: Serán de obligación a petición de la totalidad de una de las partes.

En las mismas actuarán como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros, elegidos de común acuerdo, y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Art. 10. *Organización de la Empresa.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de aspectos concretos y con observancia de las competencias reconocidas legalmente al Comité de Empresa:

1. La organización del trabajo en todos los centros de la misma.

2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.

3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.

4. La clasificación y funciones del personal.

5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, sección, etc., de la Empresa.

6. La composición de la plantilla.

7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.

8. El régimen de disciplina en el trabajo.

9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades de la Empresa.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 11. *Ingresos de personal.*—Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de plazas por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: Programas de empleo, personal en paro, etc.

Art. 12. *Vacantes.*—Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta preferentemente con personal de la propia Empresa, siempre y cuando reúna las características y conocimientos precisos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Art. 13. *Procedimiento.*—La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de avisos de todos los centros de trabajo la plaza a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con

especificación de las características y conocimientos que se requieren y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos en cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Así también se establece que podrán optar, en igualdad de condiciones, a las plazas que no sean cubiertas por personal de la Empresa, los familiares de los trabajadores.

Art. 14. Períodos de prueba.—Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un período de prueba inicial, que para los distintos grupos serán:

Personal titulado: Seis meses.

Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: Tres meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

La situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este período interrumpirá el mismo.

Art. 15. Ceses y preavisos.—El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista de cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo, perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.

b) La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día primero del año en curso hasta el día del cese efectivo.

SECCIÓN TERCERA

Art. 16. Ordenación interna.—A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas:

1. Comprende: Mozo de almacén, Ayudante de oficio, Vigilante y Ordenanza.

2. Comprende: Auxiliar administrativo, Oficial de almacén de segunda, Telefonista, Cobrador, Conserje y Oficial de laboratorio de segunda.

3. Comprende: Técnico mecánico, Oficial de laboratorio de primera, Viajante, Oficial administrativo, Operador ordenador, Taquimecanógrafa, Operador máquina auxiliar de primera, Responsable almacén, Oficial de almacén de primera y Profesional de oficio.

4. Comprende: Ayudante técnico, Viajante técnico, Oficial técnico, Analista, Programador y Taquimeca idiomas.

5. Comprende: Supervisor regional, Jefe de almacén, Jefe de grupo, Product. manager, Jr. y Controller.

6. Comprende: Supervisor nacional, Jefe de ventas regional, Jefe de sección, Product. manager, Sr. y Especialista producto.

7. Comprende: Jefe ventas nacional, Jefe de marketing, Jefe de sección general y Jefe de delegación.

8. Comprende: Gerente de división.

9. Comprende: Director administrativo, Director de división y Director de personal.

10. Comprende: Dirección General.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la Dirección de Personal.

Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria del presente Convenio para su estudio y aprobación, en su caso.

SECCIÓN CUARTA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Art. 17. Faltas leves.—Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.

6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de clientes.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.

11. La falta de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

12. La inobservancia de las normas y circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

13. Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 18. Faltas graves.—Tendrán esta consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerarán como muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.

6. Simulación de presencia de otro trabajador fichado por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.

8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de terceros.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquina o materiales de la Empresa.

11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.

13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados, tanto en el Convenio Colectivo como normas de la Empresa, o seguir percibiéndolos.

14. Falsificar o retener información que deba ser comunicada a los superiores.

15. Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 19. Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aun siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquélla.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 20. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- b) Traslado forzoso de distinta localidad de aquella que viniera prestando sus servicios sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
- d) Despido.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 21. *Salario.*—Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo 1.º del presente Convenio.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa —cuando existan— en concepto de plus salarial fijo, compensable para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etcétera, en el momento de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 22. *Incrementos salariales.*—Para el año 1986 se establece que:

a) Las cantidades que se percibían a 31 de diciembre de 1985 por los conceptos de: «Salario de Convenio»; complementos: «personales», «funcionales», «profesionales» y «residencia insular», se incrementan en un 8,5 por 100.

b) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1985 por el concepto de «antigüedad» se incrementa en el 8,5 por 100, pero la cantidad resultante de su aplicación se abonará en el concepto «complemento personal».

c) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1985 en concepto de cambio de residencia no tendrá incremento alguno.

d) Los vencimientos por antigüedad, por aplicación de trienio, serán abonados a razón del promedio de los valores que para su categoría profesional tenían en los años en que se ha ido devengando (1983, 1984 y 1985); de esta manera se sustituye el anterior valor del 5 por 100 sobre el salario de Convenio resultante. Las cantidades que resulten de aplicar los nuevos valores se abonarán asimismo en el concepto «complemento personal».

e) Las comisiones sobre ventas quedan a la determinación de las distintas Direcciones de División.

Art. 23. *Revisión del incremento.*—El incremento referido en el artículo anterior será objeto de revisión, afectando en todo caso a los apartados a) y b) si el IPC acumulado a 31 de diciembre de 1986 supera el 8,5 por 100. En este supuesto se abonará la diferencia resultante entre el incremento pactado y el acumulado, de una sola vez, con efectos de 1 de enero de 1986 y tan pronto se constatare oficialmente.

La cantidad total resultante formaría parte del coste salarial de 1986, a efectos de la negociación colectiva de 1987.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo del presente año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la Empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Las referidas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, procurándose hacer ésta una semana antes del inicio de las fiestas de Navidad.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias que realice el personal se abonarán con un recargo del 75 por 100.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de jornada máxima legal.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas efectivas—mes a mes— que viene obligado.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 1858/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes, pactándose como estructurales las relativas a períodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el Departamento o Sección, sean suficientes como para la creación de un nuevo puesto de trabajo, el Departamento de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden y su valoración para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este puesto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO IV

SECCIÓN ÚNICA

Art. 26. *Formación.*—Durante la vigencia del Convenio se mantendrán, en correlación con la duración de curso escolar, las clases de Inglés que se vienen desarrollando a nivel interno de la Empresa.

CAPITULO V

Jornada-horarios

SECCIÓN PRIMERA

Art. 27. *Jornada.*—Para el presente año 1986 se establece una jornada laboral efectiva de mil ochocientos veintiséis horas en cómputo anual, que básicamente se distribuyen:

a) En jornada partida: Comprendida en los períodos siguientes:

- 1) Del 1 de enero al 15 de junio.
- 2) Del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

b) En jornada continuada: Comprendida en el período siguiente:

- 1) Del 16 de junio al 14 de septiembre.

El período comprendido entre los días 24 de diciembre y el 31 de diciembre de 1986 será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante, durante este período se prestarán los trabajos incluidos que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones en cualquiera otra época del año, de común acuerdo con su superior inmediato.

De otra parte, cada Centro de trabajo durante 1986 efectuará un festivo —puente o no—, que tendrá el carácter de no recuperable, sin que ello signifique derecho alguno a su disfrute en sucesivos años.

En el anexo número 3 se especifican los calendarios laborales para los distintos Centros.

Art. 28. *Vacaciones.*—Las vacaciones para el personal serán las siguientes:

- a) Veinticinco días hábiles para los trabajadores con antigüedad en la Empresa de diez años, décimo inclusive.
- b) Veintiocho días hábiles para los trabajadores con antigüedad superior a los diez años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre trabajadores y Empresa o por necesidades de trabajo. En todo caso deberán observarse las siguientes condiciones:

- Uno de los períodos no podrá ser inferior a catorce días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador deberá reservarse para su disfrute, en el período del 24 al 31 de

diciembre, tantos días como jornadas laborables hubiere, según el calendario laboral que le sea afectable, si bien para 1986 los días 24 y 31 del referido mes se computarán como uno solo a efectos de vacaciones.

Art. 29. *Desarrollo.*—Antes del día 14 de abril todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones. La Empresa, en un período no superior a un mes a partir de aquél, deberá comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones.

Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de una circular de Empresa.

Art. 30. *Horario.*—El horario general, con las excepciones propias que ya se vienen realizando en servicio de vigilancia, conserjería, turnos, almacenes, etc., es el que ya se tiene instaurado:

a) En jornada partida:

Entrada: De siete treinta y cinco horas a ocho treinta y cinco horas.

Salida: Trece horas.

Entrada: De catorce horas a quince horas.

Salida: A partir de las diecisiete horas.

b) En jornada continuada:

Entrada: De siete horas a siete treinta horas.

Salida: De catorce cuarenta y cinco horas a quince quince horas.

Dentro de esta jornada existe una pausa de treinta minutos, no computable como jornada efectiva.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a ocho horas y veinticinco minutos en jornada partida, en cómputo diario, y de siete horas y quince minutos en jornada continuada, de lunes a viernes.

En su traslación mensual será el equivalente al número de horas/día por los días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito de tiempo a favor o en contra de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

Art. 31. *Licencias.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.

b) Alumbramiento de la esposa.

c) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.

d) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.

e) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos cuando éstos tengan el horario coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso de matrimonio, y hasta de cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que dentro de ellos hay tres días para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso particular.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, y además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria y accidente laboral, tendrán el carácter de recuperables siempre. Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCIÓN SEGUNDA.—EXCEDENCIAS.

Art. 32. *Norma general.*—Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.

Asimismo se establece, de forma expresa, que no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera solicitado por escrito por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al tiempo concedido.

En el supuesto de reincorporación se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador

tenía en el momento de iniciar el período de excedencia y con el carácter de fijas.

Art. 33. *Servicio militar o civil.*—Los trabajadores de la Empresa, en tanto se encuentren cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderles desde su incorporación efectiva a dichos servicios y hasta un máximo de duración de éstos de quince meses, asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 34. *Jubilación.*—Edad: Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los sesenta y cinco años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a dicha edad.

Premio: La Empresa abonará en concepto de premio de jubilación las cantidades siguientes:

A los sesenta y cinco años de edad	500.000 pesetas brutas.
A los sesenta y cuatro años de edad	665.000 pesetas brutas.
A los sesenta y tres años de edad	884.000 pesetas brutas.
A los sesenta y dos años de edad	1.176.000 pesetas brutas.
A los sesenta y un años de edad	1.564.000 pesetas brutas.
A los sesenta años de edad	2.080.000 pesetas brutas.

Complemento: La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa, con limitación máxima total de 1.200.000 pesetas brutas anuales, siempre y cuando se jubile a la edad de sesenta y cuatro o sesenta y cinco años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los sesenta y sesenta y tres años de edad, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son sesenta y cinco y 100 por 100 de la base reguladora, respectivamente.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otro tipo de gravámenes que deban abonarse en razón de dichos complementos serán a cargo exclusivo del beneficiario.

Art. 35. *Complemento de viudedad.*—La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el mismo límite de 1.200.000 pesetas expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje referido se añadirá un 10 por 100 por cada hijo menor de veintiún años que no obtenga rentas de trabajo y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de llevar el trabajador fallecido un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa de un año.

En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no es exigible permanencia mínima al servicio de la Empresa.

En ambos casos, el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de Seguridad Social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

Art. 36. *Auxilio por defunción.*—La Empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 75.000 pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que realmente haya sufragado los gastos derivados de este hecho.

Art. 37. *Enfermedad y accidentes.*—La Empresa abonará a sus trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidentes y debidamente justificados por los Servicios Médicos de la Seguridad Social o Servicios de la Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades de carácter fijo que viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Art. 38. *Seguro de Accidentes.*—Las coberturas de la póliza de Accidentes durante 1986 quedarán como sigue: 3.200.000 pesetas (incapacidad permanente) y 2.400.000 pesetas (muerte) para el personal que habitualmente viaja por necesidad de trabajo; 2.500.000 pesetas (incapacidad permanente) y 2.000.000 de pesetas (muerte), el resto del personal.

Las primas de esta póliza es a cargo exclusivo de la Empresa.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderá como beneficiario el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y en el orden indicado.

Art. 39. *Seguro de Vida.*—Se mantiene durante 1986 la póliza de Seguro de Vida, Invalidez total y absoluta en la cuantía de cobertura de 500.000 pesetas.

Así también se mantiene la proporción en la aportación económica que en concepto de primas se satisfacen, es decir, dos terceras partes a cargo de la Empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

Art. 40. *Préstamos al personal.*—El fondo que la Empresa tiene constituido para este fin no se incrementa durante el año 1986.

A él podrá accederse para:

a) Adquisición de vivienda: Se podrá solicitar hasta un máximo de 400.000 pesetas, siempre y cuando el acceso a la propiedad de vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 5 por 100, siendo revertible en el propio fondo, y el plazo de devolución de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años y la condición de fijo en la misma.

b) Paliar necesidades urgentes y perentorias: Podrá solicitarse hasta un máximo de 250.000 pesetas.

El interés devengable será del 5 por 100, revertible en el propio fondo, y el plazo de devolución de tres años.

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la Empresa.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviera pendiente de liquidar cantidades por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo compensable hasta la cantidad que alcance con la que haya de percibir en concepto de finiquito de haberes.

Art. 41. *Ayuda de comida.*—El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 391 pesetas brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

Art. 42. *Natalidad.*—La Empresa abonará la cantidad de 10.000 pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la Empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Art. 43. *Ayuda familiar.*—a) Por cónyuge: Cuantía: Se mantienen las 2.150 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores que venían percibiéndolas en 31 de diciembre de 1985.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse en el supuesto de que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la Empresa.

Se pacta expresamente que esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que pudieran llevarse a efecto.

b) Por hijos: Se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- 1) Hijos sin minusvalías.
- 2) Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.

1) Sin minusvalías:

Cuantía: Será la misma que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1985, 1.200 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a diecisiete años y están incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente, a partir del mes siguiente en que los hijos que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de diecisiete años.

2) Con minusvalías:

Cuantía: Será la misma que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1985, 22.000 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los Servicios Médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: Colegios, asistencia de terceras personas, etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Art. 44. *Ayuda escolar.*—Para el año 1986 el fondo destinado a este fin será de 1.573.250 pesetas.

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los dos y dieciséis años, ambos inclusive, y en situación escolar.

La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, si bien las segundas y siguientes de cada trabajador lo serán por la mitad del valor de la primera.

El plazo de admisión de las solicitudes será de treinta días naturales, a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se efectuará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas referidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Art. 45. *Ayuda de transporte.*—El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 71 pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda-plus de transporte.

CAPITULO VII

Gastos de viaje

Art. 46. *Gastos de viaje.*—En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna.

Esta contendrá en función de los acuerdos tomados:

Diets: En territorio nacional y extranjero.

Precios kilómetro: Para coches particulares y de Empresa con la especificación de: Los parámetros que inciden en su cálculo y los valores asignados; las causas de su revisión, y las cantidades para amortización.

El establecimiento del tipo de vehículo a considerar como «coche base».

Regulación de los préstamos para compra de vehículo.

Las alternativas para la amortización de los préstamos.

CAPITULO VIII

Seguridad e Higiene

Art. 47. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Se procederá a la actualización de la composición de dicho Comité, que tendrá las funciones y competencias reconocidas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 o disposición que la sustituya.

CLAUSULA ADICIONAL

Unica.—Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal.

Por la Comisión Social:

García Chanes, Rafael.
Muñoz Fernández, Francisco P.
Pérez García, Rafael.
Giménez Burgaz, Francesc.
Palomo Hermosilla, Santiago.
Olivé Cabré, Xavier.

Por la Comisión Económica:

Morales Larrubia, Luis R.
Villalta Pelegrín, Jorge.

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS PARA 1986

	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1986
Grupo I:			
Licenciado	01	119.345	1.909.520
Supervisor	02	95.791	1.532.656
Perito	02	94.904	1.518.464
Ayudante Técnico	02	94.904	1.518.464
Técnico Mecánico	05	81.989	1.311.824
Oficial Laboratorio 1.º	08	74.200	1.187.200
Oficial Laboratorio 2.º	08	63.602	1.017.632
Grupo II:			
Jefe Ventas Nacional	02	109.649	1.754.384
Jefe Marketing	02	109.649	1.754.384
Product Manager Sr.	02	109.649	1.754.384
Jefe Ventas Regional	02	95.791	1.532.656
Supervisor	02	95.791	1.532.656
Especialista Producto	02	95.791	1.532.656
Product Manager Jr.	04	90.830	1.453.280
Viajante Técnico	05	85.812	1.372.992
Viajante	05	71.512	1.144.192
Grupo III:			
Jefe Sección	03	109.649	1.754.384
Jefe Grupo	04	95.791	1.532.656
Oficial Técnico	04	90.830	1.453.280
Programador	05	88.589	1.417.424
Taquimeca idiomas	04	81.989	1.311.824
Operador Ordenador	05	78.683	1.258.928
Oficial administrativo 1.º	05	78.683	1.258.928
Oficial administrativo	05	74.200	1.187.200
Operadora Máquina auxiliar 1.º	07	63.955	1.023.280
Auxiliar administrativo	08	57.121	913.936
Grupo IV:			
Jefe Almacén 1.º	03	103.374	1.653.984
Jefe Almacén 2.º	03	92.470	1.479.520
Responsable Almacén	07	78.683	1.258.928
Profesional Oficio 1.º	08	70.097	1.121.552
Oficial Almacén 1.º	08	65.318	1.045.088
Oficial Almacén 2.º	08	62.588	1.001.408
Profesional Oficio 2.º	08	62.588	1.001.408
Mozo	10	50.315	805.040
Grupo V:			
Cobrador	07	65.318	1.045.088
Conserje	08	60.539	968.624
Telefonista	07	57.121	913.936
Vigilante	08	53.707	859.312
Ordenanza	08	53.707	859.312

ANEXO II
TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA 1986

	Valor trienio por paga	Valor trienio anualizado 1986
Grupo I:		
Licenciado	5.110	81.760
Supervisor	4.102	65.632
Perito	4.075	65.200
Ayudante Técnico	4.064	65.024
Técnico Mecánico	3.511	56.176
Oficial Laboratorio 1.º	3.177	50.832
Oficial Laboratorio 2.º	2.724	43.584
Grupo II:		
Jefe Ventas Nacional	4.694	75.104
Jefe Marketing	4.694	75.104
Product Manager Sr.	4.694	75.104
Jefe Ventas Regional	4.102	65.632
Supervisor	4.102	65.632
Especialista Producto	4.102	65.632

	Valor trienio por paga	Valor trienio anualizado 1986
Product Manager Jr.	3.889	62.224
Viajante Técnico	3.674	58.784
Viajante	3.062	48.992
Grupo III:		
Jefe Sección	4.694	75.104
Jefe Grupo	4.101	65.616
Oficial Técnico	3.889	62.224
Programador	3.793	60.688
Taquimeca idiomas	3.510	56.160
Operador Ordenador	3.369	53.904
Oficial administrativo 1.º	3.369	53.904
Oficial administrativo	3.177	50.832
Operadora Máquina auxiliar 1.º	2.738	43.808
Auxiliar administrativo	2.446	39.136
Grupo IV:		
Jefe Almacén 1.º	4.426	70.816
Jefe Almacén 2.º	3.959	63.344
Responsable Almacén	3.369	53.904
Profesional Oficio 1.º	3.001	48.016
Oficial Almacén 1.º	2.797	44.752
Oficial Almacén 2.º	2.680	42.880
Profesional Oficio 2.º	2.680	42.880
Mozo	2.154	34.464
Grupo V:		
Cobrador	2.797	44.752
Conserje	2.592	41.472
Telefonista	2.446	39.136
Vigilante	2.300	36.800
Ordenanza	2.300	36.800

ANEXO N.º 3 AÑO 1986 BARCELONA

Enero	Febrero	Mayo	Abril
L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
● 2 3 4 5	1 2	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 11 12	3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13	7 8 9 10 11 12 13
13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16	10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20
20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23	17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27
27 28 29 30 31	24 25 26 27 28	24 25 26 27 28 29	28 29 30
Mayo			
L M T J V S D	Junio	Julio	Agosto
1 2 3 4 5 6 7	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
8 9 10 ● 11 12	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6	1 2 3
12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	7 8 9 10 11 12 13	4 5 6 7 8 9 10
19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17
26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24
Septiembre			
L M T J V S D	Octubre	Noviembre	Diciembre
1 2 3 4 5 6 7	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
8 9 10 ● 11 12 13 14	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7
15 16 17 18 19 20 21	6 7 8 9 10 11 12	10 11 12 13 14 15 16	8 9 10 11 12 13 14
22 23 ● 24 25 26 27 28	13 14 15 16 17 18 19	17 18 19 20 21 22 23	15 16 17 18 19 20 21
29 30	20 21 22 23 24 25 26	24 25 26 27 28 29 30	22 23 24 25 26 27 28

MADRID

Enero	Febrero	Mayo	Abril
L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
● 2 3 4 5	1 2	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 11 12	3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13	7 8 9 10 11 12 13
13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16	10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20
20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23	17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27
27 28 29 30 31	24 25 26 27 28	24 25 26 27 28 29	28 29 30
Mayo			
L M T J V S D	Junio	Julio	Agosto
1 2 3 4 5 6 7	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
8 9 10 ● 11 12	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6	1 2 3
13 14 15 16 17 18 19	9 10 11 12 13 14 15	7 8 9 10 11 12 13	4 5 6 7 8 9 10
20 21 22 23 24 25 26	16 17 18 19 20 21 22	14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17
27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24
Septiembre			
L M T J V S D	Octubre	Noviembre	Diciembre
1 2 3 4 5 6 7	L M T J V S D	L M T J V S D	L M T J V S D
8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7
15 16 17 18 19 20 21	6 7 8 9 10 11 12	10 11 12 13 14 15 16	8 9 10 11 12 13 14
22 23 24 25 26 27 28	13 14 15 16 17 18 19	17 18 19 20 21 22 23	15 16 17 18 19 20 21
29 30	20 21 22 23 24 25 26	24 25 26 27 28 29 30	22 23 24 25 26 27 28

SEVILLA

Calendar grid for Sevilla showing months from Enero to Diciembre with day numbers and festival markers (●, X, □).

ARC 1986

LAS PALMAS

Calendar grid for Arc 1986 and Las Palmas showing months from Enero to Diciembre with day numbers and festival markers.

AÑO 1986

VALENCIA

Calendar grid for Valencia showing months from Enero to Diciembre with day numbers and festival markers.

BILBAO

Calendar grid for Bilbao showing months from Enero to Diciembre with day numbers and festival markers.

LA CORUÑA

Calendar grid for La Coruña showing months from Enero to Diciembre with day numbers and festival markers.

- Legend for festival markers: ● - FESTIVO S/ CALENDARIO OFICIAL, X - FESTIVO A EFECTOS LABORALES SIN RECUPERACION DE JORNADA, □ - FESTIVO A EFECTOS LABORALES CON RESERVA DE DIAS DE VACACIONES.

21578 RESOLUCION de 9 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1986, de una parte por miembros de los Comités de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

- Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora. Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «CALATRAVA, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA, SOCIEDAD ANONIMA»

1. Quedan vigentes durante 1986 los títulos y artículos del Convenio Colectivo de 1985 que a continuación se indican:

- Art. 1. Ambito territorial. Art. 2. Ambito personal. Art. 4. Vinculación a la totalidad. Art. 5. Garantía personal. Art. 6. Absorción de mejoras futuras. Art. 7. Comisión paritaria. Art. 8. Derecho supletorio.

Título II. Derechos, funciones y facultades de los representantes de los trabajadores. Acción sindical. En su totalidad.

Título III. Organización del trabajo. En su totalidad.

Título IV. Clasificación del personal. En su totalidad, excepción hecha del artículo 17 bis, que queda suprimido.

Título V. Ingresos, ascensos, movilidad geográfica y funcional. En su totalidad.

- Art. 23. Salario. Art. 24. Pago del salario. Art. 25. Salario base mensual. Art. 27. Jornada de trabajo. Art. 29. Vacaciones.

Título VIII. Dietas, licencias y excedencias. En su totalidad.

Título IX. Régimen disciplinario. En su totalidad.

Título X. Seguridad e Higiene. En su totalidad.