

ANEXO-IPRIMA EN DESCANSOS COMPENSATORIOS.-

Se estudiará, durante el último trimestre del año 1.986, la posibilidad de abonar, a partir del 1 de Enero de 1.987, prima en los Descansos Compensatorios, sin que ésto suponga alteración en la cantidad anual a percibir por este concepto.

ANEXO-XXFESTIVOS.-

Cuando un día festivo del Calendario Laboral coincida en Sábado, el personal cuyo régimen de trabajo no incluye este día como laborable, podrá cambiar esta fiesta por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando la fiesta coincidente en Sábado esté comprendida en el período de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a Corretornos, cuando una de las siguientes fiestas (1 de Enero, 1 de Mayo, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre) le coincida, de conformidad con el calendario laboral de corretornos, con día de descanso, podrá cambiar el citado descanso por una jornada completa que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

Cuando este descanso esté comprendido en el período de vacaciones o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, no tendrá aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

1.- COMEDORES.-

La Dirección realizará las mejoras necesarias encaminadas a elevar el nivel de la comida tanto en calidad como en cantidad.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar bocadillos al personal del turno de mañana que trabaja en régimen de relevos (uno, dos, tres turnos y corretornos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipula para la comida en el comedor de la Fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a Laminaciones de Lesaca, funcionará también los sábados, domingos y festivos mientras lo hagan dichas entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, éste sólo funcionaría durante los días laborales de turno de día.

2.- VOLUNTARIEDAD EN LA MOVILIDAD DEL PERSONAL ENTRE PLANTAS ORIGINADA POR AMPLIACIÓN O REDUCCIÓN TEMPORAL O PERMANENTE DEL RÉGIMEN DE MARCHA DE LAS INSTALACIONES.-

En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre Plantas (Arcatrubi, Zalain y Legasa) de Laminaciones de Lesaca, S.A., en los cuales es aplicable el Art.12º del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar del traslado, los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3.- CRITERIOS PARA LA COBERTURA DE AUSENCIA IMPREVISTAS.-

En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de implantarla (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se regirá por el criterio siguiente:

La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

El fin de mantener tanto el régimen de marcha normal de la instalación, como la propia seguridad de las personas, será el mando inmediato quien en cada momento determine la posibilidad de aplicar este criterio y, de hacerlo, seguirá la persona más idónea para ocupar la ausencia.

Para que la aplicación de este criterio sea lo más eficaz posible, serán los propios mandos quienes deberán procurar que el personal a su cargo tenga el correspondiente entrenamiento operativo.

4.- SEGURIDAD COLECTIVA DE VIDA.-

Durante el año 1.986 el Comité de Empresa podrá someter a consulta de los trabajadores la aceptación de la oferta realizada por la Empresa referente a los Seguros Colectivos de Vida 1º.- Seguro Colectivo de Vida vigente en la Fábrica de Echévarri; 2º.- Seguro Colectivo de Vida de Anaya, ofrecido en la Fábrica de Echévarri.

22484 RESOLUCION de 24 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1986, de una parte, por el Comité 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 8/80, 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, 24 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, SOCIEDAD ANONIMA»

Sección 1ª - Ambito de Aplicación

Art. 19.- Ambito Territorial.- El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S.A., en lo sucesivo PAULAR.

Art. 20.- Ambito Personal.- El Convenio afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más excepción que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual, previo acuerdo entre PAULAR y trabajador.

Art. 21.- Ambito Temporal.- La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin menoscabo

que se retrotraigan sus efectos al día primero de Enero de mil novecientos ochenta y seis.

Se entenderá que el Convenio queda anual y tácitamente prorrogado, si por cualquiera de las partes firmantes no se denuncia de acuerdo con la normativa legal vigente.

Sección 2ª - Generales

Art. 42.- Objeto.- Al establecer el presente Convenio, ambas partes mantienen como objetivos a conseguir el aumento de la productividad, prestación de servicios en puestos homólogos y el lograr la saturación del trabajo, la reducción del absentismo y de las horas extraordinarias.

Art. 52.- Norma Supletoria.- En lo no prevista en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, el Reglamento de Régimen Interior de PAULAR anexo al Convenio de 1.981, en todo aquello que no haya resultado modificado por el presente texto, o por la Legislación vigente.

Art. 62.- Compensación, absorción y garantía personal.- El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico y único.

En lo que respecta a posibles absorciones y compensaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o que pudiera dictarse en el futuro.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan al pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 72.- Cumplimiento de las condiciones pactadas.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal por él afectado se compromete a cumplir con sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo. No se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones pactadas en el Convenio Colectivo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Art. 82.- Comisión de garantía y control.- Cuantas dudas o divergencias de carácter general puedan surgir entre las partes, respecto al contenido del presente Convenio, serán sometidas como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Competente, a una Comisión Mixta que está integrada por seis miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio, dos representantes de la Empresa y cuatro representantes de los Trabajadores. Dicha Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia del sesenta por ciento de cada una de las partes.

En el caso de que existan Comités de Empresa en los que más de 50% de sus miembros no haya pertenecido a la Comisión Negociadora del presente Convenio, formará también parte de la Comisión Mixta, con el fin de estar informados directamente, tres miembros de dichos Comités. Este capítulo afecta a la negociación del Plus artículo 138.B de la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo, negociado en el Convenio de 1.985.

Sección 3ª - Retribuciones

Art. 92.- Salario Base.- El Salario Base para 1.986, queda establecido según Tabla de Retribuciones del Anexo I.

Art. 10.- Pagos de Marzo y Septiembre.- El personal de PAULAR percibirá anualmente dos pagos llamadas de Marzo y Septiembre, conforme a los valores reflejados en la Tabla de Retribuciones del Anexo I:

a) En general, cada paga de Marzo y Septiembre será devengada por el tiempo de servicios durante el semestre vencido correspondiente, aplicándose a la paga de Marzo el semestre de 1 de Julio a 31 de Diciembre del año anterior y para la de Septiembre el semestre de 1 de Enero a 30 de Junio del año en curso, realizándose el abono de dichas pagas con las nóminas referidas a los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.

b) Por consiguiente, el trabajador que efectue su ingreso o cese durante el año, percibirá la parte alícuota al tiempo de servicio durante el semestre correspondiente.

c) No obstante lo previsto en este artículo, en aquellos casos en que el trabajador, a lo largo del año, cause más de tres periodos de I.L.T. por enfermedad, PAULAR podrá aplicar el Art. 86 del Reglamento de Régimen Interior.

Sección 4ª - Complementos Salariales

Art. 112.- Antiquidad.- El complemento personal por antigüedad, en valores absolutos, queda establecido según los módulos que se determinan en la Tabla de Retribuciones del Anexo I. Este complemento se abonará en las doce pagas normales más en las extraordinarias de Junio y Diciembre.

Art. 122.- Horas extraordinarias.- Según se indica en la introducción del Convenio, es política de ambas partes llegar a la máxima restricción en la realización de horas extraordinarias, salvo aquellas que se deriven de fuerza mayor o las estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La Empresa se compromete a incrementar a lo largo de mil novecientos ochenta y seis la plantilla actual del Servicio de Seguridad, en una persona contratada del exterior.

La tabla de valores de las horas extraordinarias, será la que a continuación se indica:

NIVEL	BASE	175%
7	378	662
8	343	600
9	332	581
10	315	548
11	273	478
12	256	448

PAULAR se compromete a un estricto control sobre la realización de horas extraordinarias, conjuntamente con el Comité de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Como norma general y previo acuerdo entre mando y trabajador, los descansos trabajados o la acumulación de ocho horas, por realización de jornadas de doce horas, se compensarán con un descanso antes de finalizar el mes siguiente a la fecha de su realización, a no ser que el trabajador manifieste su deseo de cobrarlo como horas extraordinarias, en cuyo caso, tendrá derecho a percibir el complemento condicionado a la asistencia al trabajo (Plus de Turnicidad).

Así mismo, la acumulación de ocho horas, podrá ser compensada, previo acuerdo entre el mando y el trabajador, con el disfrute de un descanso en los plazos anteriormente establecidos. De acuerdo con el R.D.1/1986 de 14 de Marzo, el disfrute de los descansos citados en los dos párrafos anteriores, llevará consigo el abono del 75% de la BASE acordada en este artículo.

Art. 132.- Turnicidad.- El complemento de turnicidad queda fijado:

- Jornada a tres turnos rotativos. Docietas treinta pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando fuera de sábados, domingos y festivos. Ciento setenta y una pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando en domingos y sábados y lunes alternos, fuera de festivos. Ciento treinta y una pesetas.
- Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando sábados, domingos y festivos. Ciento dieciséis pesetas.

El complemento de turnicidad será aplicado a cada día de presencia al trabajo. Por días de presencia al trabajo se entenderá todos aquellos días en los cuales haya existido una presencia física al trabajo así como los 7 días no asignados a cuadrante, aunque no hayan sido trabajados.

Cuando dos personas cubran un puesto de trabajo a doce horas, percibirá doble complemento de turnicidad.

Art. 140.- Nocturnidad.- El complemento de nocturnidad queda establecido en setecientas pesetas por noche trabajada.

Art. 152.- Localidad.- El importe del complemento de localidad para el Centro de Trabajo de El Morell (Tarragona) queda fijado en cincuenta y tres mil quinientas ochenta pesetas anuales, percibiéndose en 12 mensualidades de cuatro mil cuatrocientas sesenta y cinco pesetas, cada una.

Art. 162.- Fichaje.- Para el personal del Centro de El Morell (Tarragona) comprendido en los niveles salariales del 7 al 18 ambos inclusive, se fija en ocho mil quinientas ochenta pesetas anuales, percibiéndose en doce mensualidades de setecientas quince pesetas cada una.

Art. 172.- Cuadrante.- Se fijan los siguientes valores, referidos a los distintos niveles retributivos:

NIVEL	Importe Mensual
7	2.682
8	2.577
9	2.365
10	2.295
11	2.168
12	2.118

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 182.- Bivalencia.- Con la excepción de los mandos intermedios, todo el personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche que voluntariamente, haya accedido a la condición de bivalente, percibirá el complemento de Plus Bivalencia, con los siguientes valores económicos referidos a los niveles retributivos siguientes:

NIVEL	Importe Mensual
8	1.871
9	1.765
10	1.623
11	1.519
12	1.377

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 192.- Llamadas fuera de horario.- El trabajador que sea requerido por PAULAR, fuera de su horario de trabajo y una vez haya abandonado el Centro de Trabajo, será compensado con mil novecientas cinco pesetas.

Art. 202.- Trabajo en interior de recipientes.- Las horas trabajadas para la realización de limpiezas en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal, y que contengan productos tóxicos o agresivos serán incrementadas en un setenta y cinco por ciento del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos, que funcionen cerrados en marcha normal, y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en un cincuenta por ciento del valor de la hora ordinaria.

Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{14 (SR + A) + (M + S) + (T + N)}{1808}$$

año, las fechas en las cuales desean disfrutar vacaciones, debiendo estar previsto, como mínimo, el disfrute de 10 días laborales de forma ininterrumpida. Si llegado el 31 de Diciembre del año, algún trabajador no hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones, por causas no imputables a la Empresa, está le fijará las fechas en las cuales obligatoriamente deberá disfrutarlas y que será dentro de los dos primeros meses del siguiente año.

c) En caso de parada de todas o parte de sus instalaciones, PAULAR podrá obligar a disfrutar las vacaciones no programadas en el plan anual de vacaciones a los trabajadores afectados por dicha parada. Así mismo, podrá obligar en las mismas circunstancias a disfrutar los descansos acumulados.

Art. 262.- Se contemplan en este art., otras modificaciones llevadas a cabo en los últimos convenios sobre el Reglamento de Régimen Interior:

Art. 101.- "Podrá concederse un día de licencia retribuida por visita médica fuera de la provincia de un familiar directo del trabajador que con él conviva cuando a juicio de la Empresa esté justificada tal necesidad. Si la visita médica fuera por la mañana y el trabajador estuviera en turno de noche, el permiso se concederá para el día anterior a dicha visita médica".

Como ya se establecía en el Convenio Colectivo de 1.983, sólo a los efectos de lo establecido en el art. 101 del Reglamento de Régimen Interior en sus apartados c) y d), se asimila el grado de parentesco político al directo (Afinidad o consanguinidad).

Art. 81.- Queda redactado de la siguiente manera:

"El personal percibirá los gratificos ones extraordinarios de una mensualidad cada una, llamadas de Junio y Diciembre.

A estos efectos, se entenderá la retribución pactada contractualmente, más los aumentos periódicos por año de servicio.

Anexo I. Apartado A)2.- Se incluye en este apartado, la Categoría Laboral de Analista de Laboratorio Muy Cualificado, creada en el Convenio de 1.983.

Quedará asignada esta categoría al nivel 9 de la tabla de retribuciones del anexo I.

Su definición profesional será la siguiente:

"Es quien sin mando o con mando ocasional procediendo de la categoría de Analista de Laboratorio de 1ª, por su experiencia o conocimientos muy cualificados de una, o varias especialidades, realiza sus funciones, a juicio de la Dirección, con el más alto grado de especialización y aptitud de conocimientos.

El acceso a esta categoría se realizará de acuerdo con el art. 30, apartado b) del Reglamento de Régimen Interior.

Sección 6ª - Ayuda Social

Art. 275.- Ayuda Manutención.- Para el Centro de Trabajo de Madrid se fija en cuatrocientas sesenta y ocho pesetas día de asistencia al trabajo, en jornada partida.

Art. 288.- Plus de Transporte.- Seguirá el mismo criterio que ha regido hasta el presente momento para el Centro de El Morell (Tarragona).

El plus de transporte para el Centro de Trabajo de Madrid, se fija en cuarenta y tres pesetas día de presencia al trabajo.

Art. 292.- Ayuda a disminuidos físicos o mentales.- Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores hijos, que tengan reconocida tal situación, ya sea por el INSS o por asistencia a Centros de educación especial reconocidos oficialmente.

Se fijan las siguientes ayudas:

a) Disminuidos reconocidos por el INSS, cinco mil trece pesetas mensuales.

b) Disminuidos físicos o mentales reconocidos o no por el INSS, que asistan a centros de educación especial reconocidos oficialmente, les será abonada la facturación de dicho centro en las siguientes cuantías:

I - El cincuenta por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando el colegio se encuentre sito en la propia localidad o zona de residencia del trabajador.

II - El setenta y cinco por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando por encontrarse el colegio sito fuera de la propia localidad o zona de residencia del trabajador, sea preciso su internado.

III - Las ayudas señaladas en este apartado b) son incompatibles con la señalada en el apartado a).

Art. 308.- Fondo para préstamos.- El fondo para préstamos al personal fijo para cada Centro de Trabajo, en función del número de personas de su plantilla, se fija en nueve mil pesetas por persona, en las condiciones establecidas en las normas dictadas al respecto.

Art. 319.- Salud Laboral.- Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Como hipótesis de trabajo se parte de:

a) La participación de los trabajadores en la concepción, ejecución y control de los resultados, es una de las líneas en que debe basarse la salud laboral, y ello no solo porque en sí misma suponga un objetivo, implícito a la humanización del trabajo, sino por puras razones de eficacia. En toda organización del trabajo, donde las labores de ejecución estén separadas de las de concepción del proceso hay siempre que distinguir entre la forma en que teóricamente debe trabajarse, según las normas y directrices técnicas, y la forma en que realmente se puede trabajar. El trabajador es quien mejor conoce esa situación real de trabajo, por lo que la colaboración resulta fundamental, tanto en las primeras fases de la actuación como en el control de la eficacia de las medidas adoptadas.

b) Se efectuarán los reconocimientos médicos al año precisos a la actividad que se desarrolle, cuyos análisis deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o activas, así como instrumental que se manipule en cada puesto de trabajo, sin perjuicio de lo determinado en la legislación vigente.

c) Durante los periodos prolongados de paradas de las instalaciones, deberán ser realizados cursos recordatorios de formación del personal en materia de Seguridad.

d) Es voluntad de ambas partes el velar por el buen funcionamiento y la efectividad del Comité de Seguridad e Higiene, así como por el cumplimiento de la legislación vigente.

Art. 328.- Ejercicio de los derechos Sindicales.- A fin de que los trabajadores de PAULAR puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

- La central sindical o asociación profesional debidamente legalizada, que acredite contar con un mínimo de un quince por ciento de afiliados en un centro de trabajo o a nivel de Empresa, podrá constituir en el seno de la Empresa una Sección Sindical.

- Cada Sección Sindical:

a) Dispondrá de un tablón de anuncios propio, facilitado por la Empresa.

b) Podrá hacer uso de local facilitado por la Empresa, en cada caso, para la celebración de reuniones de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que estas sean solicitadas a la Dirección del Centro y la Dirección de Personal de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración.

Estas reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

c) Nombrará un delegado sindical perteneciente al centro de trabajo y con una antigüedad mínima en el mismo de, al menos, un año.

I - Serán funciones propias del delegado de la Sección Sindical:

- Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.

- Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Empresa se compromete a descontar de los haberes de los trabajadores que justifique el delegado sindical, el importe de la cuota de afiliaciones a la central sindical o asociación profesional. Estas deducciones se efectuarán por el periodo mínimo de un año y hasta nueve meses de aviso del delegado sindical.

- Convocar reuniones y asambleas, conforme a lo indicado en el apartado b).

- Cualquier otra complementaria o distintas de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.

II - Para el ejercicio de sus funciones, el delegado sindical dispondrá de:

- Diez horas mensuales dentro de su jornada de trabajo, previo conocimiento y autorización del Jefe de la Unidad a la que pertenece con el fin de no crear problemas en la organización del trabajo. Si el nombramiento del delegado recayera en un trabajador que tuviera la condición de miembro del Comité de Empresa, no le serían de aplicación dichas horas.
- De hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su Central Sindical o asociación profesional.

Dichas licencias deberán ajustarse a la norma sobre Ausencias del Personal.

III- Cada delegado sindical ejercerá sus funciones en la Empresa sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción ni los principios de la organización.

IV - El delegado sindical tendrá garantía durante su mandato y dos años más, de la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados del personal.

V - El delegado sindical podrá asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa del Centro de Trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos requieran su presencia por mayoría.

VI - En todos los casos, el delegado sindical guardará sigilo profesional, aún después de haber cesado en su cargo y en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto será de aplicación en todo lo que supere a lo pactado sobre esta materia o que no se regula en el presente Convenio.

Como complemento a lo anterior, se acuerda aplicar los demás derechos sindicales y de participación en la Empresa Pública, en lo que a PAULAR pueda afectarles, recogidos en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública, firmado el 16/1/86, con vigencia hasta el 31/12/87.

Art. 332.- Trabajo de minusválidos.- Como ha sido su criterio hasta la fecha, PAULAR no realizará discriminación alguna en el momento de contratar un trabajador para un puesto de trabajo que pueda ser desempeñado por un minusválido.

Art. 342.- Incompatibilidades del personal.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 33/1984, de 26 de Diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público y otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad, sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, en los términos contemplados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave.

El presente artículo es de aplicación a la totalidad de la plantilla de PAULAR.

Art. 352.- Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de Diciembre de 1986 un incremento superior al 8% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar aumentos pactados en 1986.

La revisión se aplicará con los mismos criterios de reparto utilizados en el presente Convenio para 1986 y se abonará en una sola paga, en el 1er. trimestre de 1987.

TABLA DE REVISION

Inflac. salarios	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	9
8.56%	0.110.21	0.320.43	0.540.64	0.75	0.80	0.91	0.7	0.6	0.91	0.7

ANEXO - I

Puesto	Retribución		Vale Pagar		Ingresos		Categoría
	Min	Dir	Marzo	Sept	Tramo	Quincena	
1	26.448	3.043	128.832	181.448	2.040	15.050	Director
2	186.792	3.223	120.220	156.720	6.000	13.320	Subdirector
3	154.320	4.244	119.920	134.320	7.440	17.340	Técnico Jefe
4	120.000	4.128	111.000	126.000	6.790	11.230	Técnico Superior Jefe Proyecto de Obra Jefe Administración de 1ª
5	110.410	3.847	103.920	118.410	5.860	9.860	Técnico Medio Analista de Proyecto de Obra Jefe de Explotación Jefe Administración de 2ª
6	110.870	3.485	96.760	110.870	5.760	9.120	Operario Técnico Programador de Ordenador Jefe Administración de 2ª Delincuente Profesional
7	100.160	3.485	96.800	102.600	4.390	7.920	Complemento Programador ordenador auxiliar Operario de ordenador Oficial Administrativo de 1ª Delincuente
8	97.260	3.345	85.000	97.260	4.220	7.020	Ingeniero Operario de Ordenador Oficial Administrativo de 2ª Delincuente
9	95.810	3.087	80.810	91.810	3.410	6.300	Operario Analista Laboral Muy Cualificado Oficial de Oficina Muy Cualificado
10	88.200	2.844	77.200	88.200	3.400	6.100	Analista de 1ª Analista Admin. Operativa Calculador Analista Técnico de Oficina Administrador Oficial de Oficina
11	84.310	2.817	73.820	84.310	3.160	5.820	Analista de 2ª Analista Administrativo Calculador Analista Técnico de Oficina Administrador Oficial de Oficina y Complemento Oficial de Oficina
12	80.700	2.492	70.300	80.700	3.160	5.760	Analista de Laboratorio Analista de Laboratorio Calculador Analista Técnico de Oficina Administrador Oficial de Oficina Estudiante
13	76.900	2.320	69.300	76.900	3.270	5.760	Operario Estudiante
14	72.190	2.373	67.300	72.190	3.210	5.710	Operario de Laboratorio
15	70.910	2.284	61.890	70.910	2.860	5.700	Operario de 1ª y 2ª
16	64.470	2.149	54.290	64.470	2.840	4.670	Operario de 2ª y 3ª - Delincuente 1er
17	56.400	1.742	50.790	56.400	2.400	4.070	Operario de 2ª y 3ª
18	51.280	1.518	48.280	51.280	2.130	3.420	Operario de 1ª y 2ª

ANEXO - II

NORMATIVA PARA LA COBERTURA DE LAS AUSENCIAS DEL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN DE TRES TURNOS ROTATIVOS

1.- FORMA DE CUBRIR LAS AUSENCIAS

Las ausencias provocadas por una falta de relevo, serán cubiertas teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades:

a) Ausencia de lunes a viernes:

Turno de 6 a 14 - 12.- Por el Grupo de Apoyo que esté de mañana, si está libre.

22.- Doblando turno el hombre del puesto, el bivalente o el polivalente, por este orden, siempre que deban días y avisando al Grupo de Apoyo de tarde, si está libre, para que se incorpore el día siguiente de mañana.

23.- Por el operador del puesto que deba días y esté de descanso, sin que ello suponga el trabajar más de 16 días continuados.

42.- Por el bivalente que deba días y esté de descanso, sin que ello suponga trabajar más de 16 días continuados.

59.- Por el polivalente que deba días y esté de descanso sin que suponga trabajar más de 16 días continuados.

60.- Trabajando a 12 horas por el nombre del puesto, bivalente y polivalente de forma rotativa, hasta que se pueda disponer del personal que esté en descanso, con los criterios antes señalados.

Turno de 14 a 20- 19.- Por el Grupo de Apoyo que esté de tarde, si está libre.

22.- Doblando turno el hombre del puesto, el bivalente o el polivalente, por este orden, siempre que deban días y avisando al Grupo de Apoyo de mañana, si está libre, para que se incorpore al día siguiente de tarde.

El resto de prioridades, son las mismas que las indicadas en el turno de 6 a 14 a partir de la 31.

Turno de 22 a 6 - 12.- Doblando turno el hombre del puesto y avisando al Grupo de Apoyo para que se incorpore al día siguiente en el turno de noche. Si los dos componentes del Grupo de Apoyo estuvieran libres, cubrirá la noche aquel operador que haya realizado menos noches a lo largo del año.

El resto de prioridades, son las mismas que las indicadas en el turno de 6 a 14 a partir de la 31.

b) Ausencias en sábados y domingos:

Salvo acuerdo en contrario, las ausencias que se produzcan en sábados y domingos, o lunes de solado de descanso de 24 días, serán cubiertas a 12 horas entre las personas que en ese momento se encuentren en el puesto en que se produce la ausencia, bivalente o polivalente, en función de los días que adeuden. Si la ausencia se conoce antes de las 22 horas del viernes, la cubrirá el Grupo de Apoyo que esté libre y siempre que se le pueda avisar por estar presente en Fabrica.

c) Ausencias que se produzcan en el Servicio de Seguridad.

- Ambulancia

Ausencia de lunes a viernes

12.- El primer día doblará el hombre del puesto.

22.- Se contratará el servicio al exterior.

Ausencia en sábado y domingo

Si no se pudiera realizar la contratación exterior, se estará en lo dispuesto en el apartado b) de esta norma.

- Vehículo antincendio

Ausencia de lunes a viernes

12.- El primer día doblará el hombre del puesto.

22.- Lo cubrirá el conductor de la ambulancia que a su vez será cubierto contratando el servicio al exterior.

Ausencia en sábado y domingo

Igual que para el puesto de la ambulancia.

Se deja plena libertad a la Empresa para que, dentro del presente año, anule el sistema de cobertura aquí previsto, sustituyendolo por la incorporación de una persona de cargo a lo previsto para los Grupos de Apoyo, recogido en el anexo II del Convenio de 1.985.

Cobertura por el Grupo de Apoyo

La persona del Grupo de Apoyo que coja el turno de un ausente (Operador o Contramaestre) continuará en el hasta que el ausente de la ausencia se reincorpore o inicia un periodo de descanso de 24 días, salvo que la otra persona del grupo de apoyo esté libre, en cuyo caso, al llegar el descanso del fin de semana pasará a cubrir la ausencia este último.

Si se produjeran en una unidad un número de ausencias prolongadas superior al nº de personas disponibles en el Grupo de Apoyo, estas serán rotando por ciclos de 28 días (NNNNNNNDTTTTTTTTT DDDMMMMDDDD). Al llegar a la posición 20 de este ciclo, descansará el sábado y domingo, incorporándose el lunes a cubrir otra ausencia, siempre y cuando haya trabajado un mínimo de 16 días laborables en dicho ciclo.

Cuando se produzca un número de ausencias superior al de operadores del Grupo de Apoyo disponibles, estos cubrirán los puestos en que el número de días devueltos sea mayor.

A igualdad de descansos, se cubrirá el relevo en el siguiente orden:

- Dentro de los seis primeros meses del año, por orden alfabético de las personas a relevar.
- En los seis meses restantes por orden alfabético inverso de las personas a relevar.

Si la ausencia es por reunión del Comité de Empresa y se produce una baja, cuando termine el ciclo de 28 días, el Grupo de Apoyo, prioritariamente, pasará a cubrir la baja; mientras tanto se cubrirá la ausencia con días no asignados a cuadrante.

Cuando una persona del grupo de apoyo, haya cubierto el turno de una persona sujeta a tres turnos, se le regularán sus descansos según los siguientes criterios:

- Si regresa a su turno por llegar al periodo de 24 días, o llegar a descanso de fin de semana, o por reincorporarse al ausente, disfrutará los descansos acumulados, siempre que no haya otra ausencia.
- Si hubiera otra ausencia y no se pudieran disfrutar inmediatamente, la regularización de los días se hará en un tiempo máximo de tres meses.
- De manera general, cuando se produzca una ausencia prolongada será cubierta por la persona del grupo de apoyo que en el año en curso haya estado menos tiempo a tres turnos.

Al objeto de realizar el plan anual de vacaciones, el personal perteneciente al grupo de apoyo comunicará, dentro de los 2 primeros meses del año, las fechas en las cuales desea disfrutar sus vacaciones, teniendo en cuenta que:

- En las unidades en las cuales pertenezcan al Grupo de Apoyo dos personas, estas no podrán ausentarse en forma simultánea.
- Podrá programar un máximo de un periodo de vacaciones, el cual deberá tener una duración mínima de 10 días laborables.
- Salvo circunstancias muy excepcionales, las vacaciones programadas serán siempre respetadas.
- Las vacaciones no programadas tan solo podrán ser disfrutadas cuando la persona del grupo de apoyo no tenga que cubrir a nadie.

Compensación por doble turno

Cuando por no presentarse un relevo un trabajador se vea forzado a realizar un doble turno imprevisto, además del abono de las ocho horas extraordinarias correspondientes o la compensación de un día no asignado a cuadrante en su caso, le será concedido un día de descanso dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la cual se realizó el doble, si es posible el día siguiente, todo ello siempre que la concesión del mencionado descanso no genere horas extraordinarias. De no ser posible se le abonarán 4 horas extraordinarias adicionales. Tendrá el mismo tratamiento el doble de viernes noche a sábado mañana y lunes noche a martes mañana, aunque sea previsto.

4.- Compensación por descansos trabajados.

El descanso trabajado se computará con cargo a los días no asignados a cuadrante, cuando los hubiese, solamente cuando las ausencias sean las producidas por:

- Situaciones de ILT por enfermedad o accidente de trabajo.

- Licencias retribuidas.

- Faltas injustificadas.

Para el resto de los casos el descanso trabajado se abonará como horas extraordinarias; no obstante, si el trabajador lo solicita, podrá ser conculados por días que tenga pendientes por trabajar en lugar de las horas extraordinarias.

5.- Sustitución de mandos intermedios

Siempre que sea posible, las ausencias de los mandos intermedios sujetos al régimen de tres turnos serán cubiertas con trabajo de categoría superior del personal de su unidad. Estos trabajos de categoría superior serán realizados por la persona que designe la Empresa. Si el operador designado al efecto no ocupara uno de los puestos del Grupo de Apoyo, los operadores de este puesto cubrirán el que haya dejado vacante el operador que a su vez pasó a cubrir la ausencia del mando intermedio.

6.- La presente normativa deja sin efecto a las existentes sobre las materias aquí reguladas.

22485 RESOLUCION de 7 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial 1985, del Convenio Colectivo Laboral para el Sector de Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo Laboral para el Sector de Agencias de Viajes -revisión salarial 1985-, que fue suscrito con fecha 24 de enero de 1986, de una parte, por AEDAVE, FEAUV y UNAV, en representación de las Asociaciones empresariales, y de otra, por UGT, en representación de los trabajadores, 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, 7 de agosto de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE LA CUARTA REUNION DE LA COMISION MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO LABORAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES

ASISTENTES

Parte Trabajadora:

D. Felix Menclares	UGT
D. José Luis Pérez de Ziriza	UGT
D. Juan José Martínez	UGT
D. Gustavo A. Galardón	UGT

Parte Empresarial:

D. Javier Castellanos	AEDAVE
D. Carlos Sedano	FEAAV
D. Joaquín Infante	UNAV

En Madrid, a 24 de Enero de 1.986 y a las 11,30 horas de su mañana, se reúnen los Sres. relacionados al margen, en la Sede de UNAV, calle de Albarto Aguilera nº 62, para celebrar sesión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Laboral del Sector de Agencias de Viajes.

Abierta la sesión y a la vista de la circunstancia de tener conocimiento de que, al IPC correspondiente al año 1.985 se ha situado en el 8,1%, según datos que se conocen ahora con carácter provisional, las partes acuerdan dar prioridad en esta reunión, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Primera del vigente Convenio, debatir y determinar, en definitiva, la revisión salarial procedente.

Después de consultados los datos y antecedentes necesarios, el Convenio vigente en 1.984 y previo el contraste de diversas interpretaciones, la Comisión, en desarrollo de lo establecido en la citada Disposición Adicional Primera, deja fijados la revisión para 1.985, salarios para 1.986 y revisión del Plus de Transporte del siguiente modo que resulta de aplicar a los salarios de 1.984 el 1,1% a que asciende el exceso entre el 7% previsto por el Gobierno y el 8,1% en que se ha situado el IPC a 31 de Diciembre de 1.985. La suma de ambos conceptos dará la tabla definitiva de salarios de 1.985 y adicionando a esta el 8% de inflación prevista por el Gobierno para 1.986, arrojará la tabla de salarios para el año 1.986, resultando del siguiente modo:

NIVELES	SALARIOS AÑO 84	REVISION 85 (1,1%) 8,1%	SALARIOS año 1.985	SALARIOS AÑO 1.986 + 8%
1	67.751.-	745.-	73.239.-	79.098.-
2	65.633.-	722.-	70.949.-	76.625.-
3	59.280.-	652.-	64.082.-	69.209.-
4	57.163.-	629.-	61.793.-	66.736.-
5	52.930.-	582.-	57.277.-	61.794.-
6	48.695.-	536.-	52.640.-	56.851.-
7	37.758.-	349.-	34.330.-	37.076.-

De conformidad con lo que establece la Disposición Adicional Primera del Convenio, se procede a la revisión del Plus de Transporte, aplicando la regla de proporcionalidad prevista en el primer párrafo de dicha Disposición, lo que determina que dicho Plus de Transporte para el ejercicio de 1.985 experimente un aumento del 5%, que representa 77.- Pts para cada una de las doce mensualidades en que se devenga situándolo en 2.119.- Pts y quedando establecido para el ejercicio de 1.986, con la incidencia sobre las 2.119.- Pts más el 8% de inflación previsto por el Gobierno para este año, en 2.289.- Pts.

Se acuerda trasladar todo lo anterior a ACAV para que en plazo inmediato indique su criterio respecto a ello, sometiendo la virtualidad de este Acta al cumplimiento de tal transmisión y contestación de ACAV.

Todos los asistentes, por no haber más asuntos que tratar, acuerdan levantar la sesión a las 14,00 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22486 ORDEN de 22 de julio de 1986 sobre extinción del permiso de investigación de hidrocarburos «Baleares, A».

Ilma. Sra.: El permiso de investigación de hidrocarburos, denominado «Baleares A», expediente número 840, otorgado por Real Decreto 868/1978, de 30 de marzo, se extinguió por renuncia de su titular «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (HISPANOIL).

Tramitado el expediente de extinción del mencionado permiso por la Dirección General de la Energía, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se declara extinguido, por renuncia de su titular, el permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Baleares, A», expediente número 840, y cuya superficie viene delimitada en el Real Decreto de otorgamiento del permiso anteriormente citado.

Segundo.-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 21/1974, de 27 de junio en vigor, el área extinguida revierte al Estado, y adquirirá la condición de franca y registrable a los seis meses de la fecha de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», si el Estado no hubiera ejercido antes la facultad que le confiere el apartado 4.2 del artículo 14 del Reglamento de 30 de julio de 1976 de asumir su investigación por sí mismo o sacar su adjudicación a concurso.

Tercero.-Devolver las garantías prestadas para responder del cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Real Decreto 868/1978, de 30 de marzo, por el que fue otorgado el permiso.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 22 de julio de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Eduardo Santos Andrés.

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.