

6177 RESOLUCION de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1987, de una parte, por miembros del 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 8/1980, 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 junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, SOCIEDAD ANONIMA», CON DOMICILIO SOCIAL EN AVENIDA DE VALENCIA, 51-53, DE ZARAGOZA, CONVENIO QUE HA SIDO CONCERTADO ENTRE LA REPRESENTACION SOCIAL Y ECONOMICA CON EL SIGUIENTE ARTICULADO

Art. 1.º

Ámbito funcional y territorial.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa Quimicamp, S.A. dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales sitas en la Avenida de Valencia, 51-53 de Zaragoza, así como en todas las delegaciones que la Empresa tenga o establezca dentro del territorio del Estado Español.

Art. 2.º

Ámbito personal.—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa prestan sus servicios en la misma.

Afectará así mismo a los trabajadores que ingresen durante el periodo de vigencia.

Art. 3.º

Ámbito temporal.—La duración del presente Convenio será de DOS años. Entrará en vigor en el día en que se firme este Convenio con efectos retroactivos al 1 de Enero del presente año, finalizando el 31 de Diciembre de 1988. Se exceptúa la vigencia de la tabla salarial que se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de este Convenio.

Art. 4.º

Denuncia.—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo Oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción. Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º

Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación y Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º

Unidad de Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

Art. 7.º

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Art. 8.º

Absorción.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes, superan el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º

Darantías personales.—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido manteniendo estrictamente "ad personam".

Art. 10.º

Organización del trabajo.—La organización del trabajo después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Art. 11.º

Jornada de trabajo.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, sin que se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá como jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Para todo el personal de la Empresa, en jornada continua dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo").

Para todo el personal de la Empresa, en jornada partida dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso ("el bocadillo"), debiéndose recuperar este tiempo prolongando la jornada de trabajo quince minutos diarios.

En el plazo de quince días, a partir de la fecha del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 12.

Artículos de trabajo: A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino: Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos cada año.

A todo personal que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se les proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Artículo 13.

Ingreso: El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación de prácticas.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: seis meses.
- Personal técnico no titulado: tres meses.
- Administrativos: dos meses.
- Especialistas: un mes.
- Trabajadores no cualificados: quince días.

Artículo 14.

Plantilla: La Empresa confeccionará cada año la plantilla del personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende.

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

Artículo 15.

Escala: Con carácter único, la Empresa confeccionará anualmente el escalafón de su personal.

Artículo 16.

Ascensos: Los ascensos se sujetarán al siguiente régimen:

- a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las Jefaturas de: Producción, Técnica, Comercial, así como las que realizan el Inspector, Delegado, Conserje, serán de libre designación por la Empresa.
- b) Para el resto del personal, se realizará cada dos años un estudio de la revisión de la clasificación funcional personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.
- c) En materia de reclamaciones de clasificación de personal y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, la Empresa estudiará conjuntamente con el Comité las reclamaciones a que de lugar.

Artículo 17.

Movilidad Funcional: La Empresa podrá llevar a cabo una movilidad funcional dentro de cada centro de trabajo con objeto de facilitar un mejor desarrollo del mismo.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Artículo 18.

Licencias: El trabajador, avisando con la debida antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días por el fallecimiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3) Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5) Durante el día, por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 19.

Excedencias: Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en temas de estudios, encargos familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en la categoría, si no existiendo vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el sueldo o el ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo anterior, cuando el trabajador solicite el reintegro antes de los seis meses de obtenida la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfruta, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reintegro dentro del mes siguiente al que solicitara la reincorporación.

Artículo 20.

Servicio Militar: La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 21.

Vacaciones: El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá antes del 15 de Abril en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cesa en el transcurso de un año -- tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de Junio al 30 de Septiembre, salvo -- que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Artículo 22

Seguridad e Higiene en el Trabajo: En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el Trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Artículo 23

Retribuciones:

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales.

Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de Enero de 1987 a 31 de Diciembre de 1987.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destajo y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 2.000 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos -- pagados.

Artículo 24

Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de Julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieran.

Artículo 25

Participación en beneficios: En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a 30 días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente.

Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones iguales. La primera de ellas en la 1ª quincena de Abril y la segunda en la 1ª quincena de Octubre, ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio -- económico de que se trate debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere.

En caso de fuerza mayor, la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

Artículo 26

Complemento por penosidad: A los trabajadores que tienen que laborar con los productos tiorados de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose sin embargo, para las pegas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias, si el producto emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Artículo 27

Horas extraordinarias

Se entenderá a lo legislado y en su caso, el acuerdo previo entre ambas -- partes.

Atendiendo a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo -- siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en casos de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca -- graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, las de mantenimiento cuando no quepa las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar -- averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad -- de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en -- el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 28

Revisión salarial: La revisión salarial de este Convenio se practicará en los siguientes casos:

a) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido -- por el INE registrase al 31 de Diciembre de 1987 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1985 superior al 7,5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente tal circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1987 y -- para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

b) La tabla salarial que complementa este Convenio tiene vigencia solamente hasta 31 de Diciembre de 1987 como se ha expresado en artículos -- anteriores.

c) Para establecer la tabla salarial y la demanda de revisión en relación al coeficiente del IPC para el año 1987, se establecerá nuevo acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio. La modificación de las tablas salariales no modificará este Convenio ya que como queda especificado es por un plazo de dos años y su vigencia es hasta 31 de Diciembre de 1988.

REGIMEN DISCIPLINARIOArt. 29.

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

Art. 30.

Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 31.

Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencias o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 32.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, firmando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 33.

Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para éste desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma 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, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Art. 34.

Régimen de sanciones: Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita no tivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído al trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegados de personal o Delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 35.

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de diez a seis días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 36.

Prescripción. La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 37.

A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguros individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal fijo de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezca en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro, la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza del seguro.

Art. 38.

Comisión Paritaria del Convenio. Quedará formada por dos personas de la representación empresarial:

- D. Alberto Miret Plaza, y
- D. José María Viledeá Barrau.

y por dos personas de la representación social:

- D. Juan Antonio Navarro Angel, y
- D. Joaquín Díez Ripollés.

Las reuniones de la citada comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la Legislación Vigente.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

TABLA SALARIAL EN VIGOR DURANTE 1987 PARA PERSONAL DE GUZQUIP, S.A.

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
	pesetas	pesetas
SECRETARIO	206.763	4.600
DIRECTOR TECNICO	88.741	4.600
DIRECTOR COMERCIAL	88.741	4.600
TECNICO JEFE	78.008	4.600
TECNICO TITULADO GRADO SUPERIOR	69.697	4.600
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	64.985	4.600
TECNICO NO TITULADO	62.119	4.600
ANALISTA LABORATORIO	57.307	4.600
CONTRAMAESTRE	64.925	4.600
ENCARGADO DE SECCION	63.417	4.600
EMPAZADO	62.146	4.600
AUXILIAR LABORATORIO	55.920	4.600
JEFE DE VENTAS	78.008	4.600
DELEGADO DE ZONA	63.270	4.600
SUPERVISOR DE VENTAS DE ZONA	62.119	4.600
INSPECTOR DE VENTAS	58.697	4.600
AGENTE DE VENTAS	56.121	4.600
PROMOTOR DE VENTAS	43.990	4.600
JEFE DE ADMINISTRACION	76.008	4.600
OFICIAL 1º	63.270	4.600
OFICIAL 2º	57.307	4.600
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	55.920	4.600
JEFE DE PUBLICIDAD	63.270	4.600
AYUDANTE DE PUBLICIDAD	55.920	4.600
ALMACENERO	56.676	4.600
TRUENO DE ALMACEN	55.920	4.600
GUARDIA	55.920	4.600
MANTENIMIENTO (OFICIAL DE OFICIO)	60.426	4.600
OFICIAL 1º	61.264	4.600
OFICIAL 2º	60.511	4.600
AYUDANTE ESPECIALISTA	58.676	4.600
PEON	47.089	4.600
EMPLEADO 16-17 años	46.272	4.600
ENVIADURA (OFICIAL 2º)	55.920	4.600
EMPLEADORA	55.920	4.600

16178 RESOLUCION de 23 de junio de 1987, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se convocan subvenciones destinadas al sostenimiento de Guardería sin ánimo de lucro que faciliten cuidado y custodia y desarrollo educativo a hijos menores de seis años de mujeres trabajadoras por cuenta ajena o de trabajadores por cuenta ajena que carezcan de personas de su familia que les atiendan, contemplado en los Presupuestos Generales del Estado para 1987 (Ley 21/1986, de 23 de diciembre), domiciliadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de mayo de 1987 y de conformidad con la disposición final primera de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de mayo de 1987, por la que se distribuye para 1987 el importe de las subvenciones destinadas al sostenimiento de Guarderías que faciliten cuidado y custodia y desarrollo de la Educación Preescolar a hijos menores de seis años de mujeres trabajadoras por cuenta ajena que carezcan de personas de su familia que les atiendan, contemplado en los Presupuestos Generales del Estado para 1987,

Esta Secretaría General para la Seguridad Social ha tenido a bien disponer:

Primero.-La cantidad asignada en la mencionada Orden a las Guarderías de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se concederá a las mismas en los términos y condiciones contemplados en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de mayo de 1987.

Segundo.-Las Guarderías interesadas deberán presentar en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Servicios Sociales correspondiente, en el plazo de treinta días naturales, contados desde la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», la siguiente documentación por cuadruplicado ejemplar:

- 1.º Instancia, conforme al modelo incluido como anexo a esta Resolución, suscrita por quien tenga la representación de la Guardería o poder suficiente para ello.
- 2.º Memoria y presupuesto de la ayuda solicitada. En dicho presupuesto se incluirán las distintas partidas de los ingresos de la Guardería, con la procedencia de su fuente de financiación.
- 3.º Justificación de que la Guardería se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- 4.º Documentación acreditativa de la afiliación y situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores de la Guardería.

Tercero.-La Dirección Provincial del Instituto Nacional de Servicios Sociales, recibido el expediente de solicitud, en el supuesto de que falte alguna documentación, requerirá al interesado para que complete el expediente en el plazo de diez días naturales, transcurridos los cuales remitirá lo actuado, en el plazo de diez días, también naturales, con su informe, a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales, dependiente de esta Secretaría General para la Seguridad Social, para su estudio y propuesta de Resolución.

Cuarto.-Contra el acuerdo recaído podrá interponerse recurso de reposición, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en relación con el artículo 52 de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Quinto.-La justificación del gasto, que se efectuará en los modelos normalizados, se llevará a efecto con la presentación, por duplicado, de las facturas o documentos originales, con el recibo correspondiente, ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Servicios Sociales, la cual lo remitirá seguidamente, con informe, a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Sexto.-Cada Guardería remitirá a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Servicios Sociales de su provincia, una Memoria resumen de las actividades del año anterior, los datos estadísticos que se le requieran y cuanto se solicite para su posterior traslado a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

DISPOSICION FINAL

La presente Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de junio de 1987.-El Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Servicios Sociales y Sres. Directores provinciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya.