

**16475** 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 «Parke-Davis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Parke-Davis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de abril 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 LA EMPRESA «PARQUE-DAVIS, S. A.»**

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

Normas de Aplicación

Art. 1. Ambito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa "Parke-Davis, S.A." y a cualquier otra que se adhiera a este pacto, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2. Ambito Personal

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

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

Art. 3. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero del presente año aplicándose a tal fin los efectos retroactivos oportunos, y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de Diciembre de 1.987.

Art. 4. Denuncia, Prórroga y Revisión

Este Convenio a su término quedará automáticamente denunciado.

Art. 5. Compensación y Absorción

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resultan de este Convenio.

Art. 6. Garantía Personal

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

CAPITULO II

Art. 7. Comisión Paritaria

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

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

- 1º Interpretación del Convenio.
- 2º Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4º Los acuerdos serán vinculantes.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Organización del Trabajo.

Normas Generales

Art. 8

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º La exigencia de la actividad normal.
- 2º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º Fijación, tanto de los "Índices de desperdicio" como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trata.
- 4º Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su cargo de trabajo por hombre-hora deberá percibir un incremento del 25% de su salario base, como mínimo.
- 6º La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones métodos, tarifa, distribución del personal, sobretodo cuando respecta a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal avento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárselos con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

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

- 78 La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia siempre que no genere riesgos al personal por su posible toxicidad o peligro en su manipulación, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 89 La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.
- 98 La adaptación o traslado de personal a las distintas secciones que tenga la Empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.
- 108 El traslado de las dependencias, fábrica, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

### 8.1

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

- 12 Para el establecimiento de un nuevo sistema de rendimiento en base a prime o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.
- 29 Limitar hasta el máximo de 12 semanas, experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
- 39 Finalizado el período de experimentación, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal; en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

### 8.2

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

Al personal en plantilla de Parke-Devis, S.A. en el supuesto de fusión de esta Empresa con otra u otras Empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

### 8.3

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

### Art. 9

La clasificación del personal se llevará a efecto, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señalan las normas especiales de trabajo para la Industria de Productos Químicos Farmacéuticos actualmente en vigor en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de 24 de Julio de 1974.

### Art. 10 Otros puestos de trabajo

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieren la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente, considerado, aplicándose, para su conceptualización, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías en este Convenio, o en la Orden Ministerial de 24 de Julio de 1974, que aprueba la actual ordenanza para las Industrias Químicas.

### Art. 11

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las categorías en las anexas Tablas de Salarios.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos, Ascensos, Plantilla, Período de Prueba y Ceses

#### Art. 12

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

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

#### 12.1 Ascensos

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

- A) Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnico titulado, encargado, contramaestre, capataz, jefe de organización de I+D, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de desarrollo, jefe de 1ª y 2ª administrativos, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector, delegado, agente de propaganda, conserje, cobrador, guarda jurado y vigilancia, serán de libre designación por la Empresa.
- B) Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

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

#### 12.2 Plantilla

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

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

#### 12.3 Período de Prueba

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

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

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

#### 12.4 Preaviso de Cese

El personal al servicio de la empresa que desee rescindir su contrato laboral, deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

- A) Personal obrero y subalterno 15 días  
B) Personal empleado y técnico 1 mes

La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Opto. de Personal con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

#### Art. 13. Caso del Personal que no sea hijo.

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

### CAPITULO V

#### Permisos, Licencias, Jornada de Trabajo y Vacaciones

##### Art. 14. Permisos

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

- A) Matrimonio del trabajador.
- B) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
- C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica graves del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.
- D) Matrimonio de hijos y hermanos.
- E) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, o abuelos, hijos o nietos.
- F) Alumbramiento de esposa.
- G) Traslado de vivienda.

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

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

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

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

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

##### Art. 14.1. Licencias

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

##### Art. 15. Jornada de Trabajo

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

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintitres días de trabajo a realizar entre el 1º de Enero de 1987 y el 31 de Diciembre del mismo año.

El Calendario Laboral para 1987 será el Calendario Oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos de forma tal que se realicen 223 días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días: 2 de Enero, 15 y 16 de Abril y 24 de Septiembre.

Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (223 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

##### Art. 16. Vacaciones

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

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo 21 de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con las necesidades que imponga la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expandirá, con una antelación de 2 meses como mínimo en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute, pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1º de Agosto del año anterior al 31 de Julio del presente año.

### CAPITULO VI

#### Remuneraciones, Ayudas Asistenciales, Dietas, Kilometraje y Subvenciones

##### Art. 17. Estructura Salarial

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

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

##### 17.1. Incremento Salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos 1º de Enero de 1987, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 8 % sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

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

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

El aumento derivado de aplicar el 8 % sobre la cuantía de la antigüedad que se percibe actualmente, se adicionará al Complemento Personal.

##### 17.2. Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precio de Consumo (IPC), establecido por el INE, registrese al 31 de Diciembre de 1987 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1986 superior al 8 por 100, 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 de primeros de Enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1987.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquí se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 1987).

##### Art. 18. Salario Base

Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 1ª.

##### Art. 19. Complementos Personales

A. Plus Convenio. - Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en

las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 2ª.

8. Antigüedad.- Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio el 5% y cada quinquenio el 10%. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 49.737.-pesetas/mes, ó 1.659.-pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administración u Obreros.
- Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1º del mes de su cumplimiento.
- C. Garantía "Ad Personam".- Bajo este concepto se recogerá las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en situación prevista en el Art. 6 de este Convenio.
- Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado Art. 6 del Convenio, bajo este epígrafe, se mantendrá íntegro el pago del importe por "Compensación Herencia" y por "Compensación Horas Extras", a todo el personal que venga percibiendo cantidades por tales conceptos al entrar en vigor este Convenio. Tales cantidades se seguirán calculando y aplicando con idénticos criterios que se mantenían hasta la entrada en vigor de este Convenio.
- D. Complemento Personal.- Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los productores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos 1º de Enero de 1987 de los nuevos salarios ahora pactados.

#### Art. 20. Complemento por Calidad y Cantidad de Trabajo

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

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

Se adjunta clasificación de valores y rendimientos.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 21. Salario Mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio

Se fija para toda persona mayor de 16 años, en jornada completa, en la cantidad de 72.437 pesetas mensuales brutas ó 2.415 pesetas/día según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

#### Art. 22. Complementos Salariales con vencimiento periódico superior al mes

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de Julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán el importe de 30 días de Salario Base y Plus Convenio y, en su caso, Antigüedad y Complemento Personal.

Las gratificaciones de Julio y Navidad, se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la Paga y se abonará la primera de ellas el día 10 de Julio, y la segunda el día 20 de Diciembre, salvo que antes

se interrumpa el Contrato de Trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional, se devengará por años naturales contados del 1º de Enero al 31 de Diciembre de cada año y hará efectiva a los administrativos y técnicos mensuales, el mes de Febrero del año a que corresponde la paga y, al personal obrero, en el mes de Octubre del año a que corresponde la Paga. En consecuencia, el personal que cause baja de la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponde.

#### Art. 23. Horas Extraordinarias

Se percibirán con un incremento del 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

#### Art. 24. Pago Mensual

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día se convino con el personal de producción con motivo del cambio de la forma de percibir haberes.

#### Art. 25. Pago del Salario

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

#### Art. 26. Kilometraje

Para todo el personal sujeto a este Convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa, se establece el precio Km. en 21 Pesetas.

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

#### Art. 27. Dietas

Las dietas para el personal de ventas durante 1987 quedan como sigue:

	Media Dieta	Dieta Entera
Ininspectores propaganda	1.700	5.100
Delegados y Agentes propaganda	1.400	4.600

#### Art. 28. Canon representación Fuerza de Ventas

Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de 48.745 Pesetas/año que se distribuirá en 15 pagas.

#### Art. 29. Subsidio por Nupcialidad

El personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de 14.746 Pesetas brutas.

#### Art. 30. Subvención Natalidad

Se mantiene la subvención de natalidad que se tenía establecida, cuyo importe queda en 26.090 Pesetas brutas por hijo.

#### Art. 31. Ayuda para Hijos Subnormales

Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica, por tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 26.260 Pesetas brutas mensuales.

#### Art. 32

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

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

Art. 33

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

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

El fondo para la Formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio, incluyendo al personal de la Empresa que se adhiera a este pacto, se dota por parte de la Empresa, con la cantidad de 1.647.703 Pesetas y su regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por los Comités de Empresa o personas que éstos deleguen, informando a las Empresas de la distribución del Fondo.

Art. 34

Los premios de Vinculación quedarán fijados en las cantidades siguientes:

A los 10 años de antigüedad en la Empresa 23.892 Ptas. Brutas.  
 A los 15 años de antigüedad en la Empresa 31.855 Ptas. Brutas.  
 A los 20 años de antigüedad en la Empresa 38.584 Ptas. Brutas.  
 A los 25 años de antigüedad en la Empresa 77.168 Ptas. Brutas.  
 A los 30 años de antigüedad en la Empresa 91.447 Ptas. Brutas.  
 A los 35 años de antigüedad en la Empresa 97.764 Ptas. Brutas.  
 A los 40 años de antigüedad en la Empresa 117.306 Ptas. Brutas.  
 A los 45 años de antigüedad en la Empresa 136.896 Ptas. Brutas.

Art. 35. Jubilación

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

Art. 36. Complemento de prestación por Enfermedad y Accidente

Para el personal obrero, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, común o de trabajo, la Empresa satisfará la diferencia entre el importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social y el importe del Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad. Logicamente, este complemento sólo se abonará, mientras la Seguridad Social reconozca derecho al percibo de las prestaciones correspondientes.

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

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

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad laboral transitoria, idéntico salario que los correspondiente percibir de estar de alta. A tal fin y como se van haciendo en aquellos periodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo sin perjuicio de que la Empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en su caso al agotarse el derecho a la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria.

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

Art. 37. Intervención Quirúrgica

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

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

Art. 38. Pérdida o Disminución de aptitud o capacidad laboral

La Empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otras de similar categoría.

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

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

Art. 39. Comedor Laboral

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

Art. 40. Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función, las prendas de trabajo reglamentarias.

La dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Pleno del Comité de Seguridad e Higiene determinará las características de tales prendas de trabajo así como en la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de jornada en el recinto de la fábrica o fuera de ella, cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

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

- Prendas de Verano: Camisa y Pantalón una vez al año.
- Vestuario de Invierno: Chaqueta y Pantalón una vez al año.
- Calzado: dos pares al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo, se deberá presentar el calzado estropeado.

Art. 41. Trabajos sucios y penosos

Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso, se le abonará un plus de 1.809 pesetas por día trabajado.

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

CAPITULO VIIDerechos SindicalesArt. 42

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

Art. 43

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

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

Art. 44

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

Art. 45. Comité de Empresa

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

Art. 46. Asambleas

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VIII

Remisión a Normas

Art. 47

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará en lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre la absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el Artículo 59 y demás del Convenio.

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES X 15	TOTAL ANUAL
<b>Técnicos Titulados</b>				
Director	95.436	75.027	170.463	2.045.556
Sub-Director	85.355	65.493	150.848	1.810.176
Técnico Jefe	73.580	57.812	131.392	1.576.704
Técnico	67.152	52.767	119.919	1.438.828
Périto	61.628	48.417	110.045	1.320.540
Ayudante Técnico Sanitario	56.664	44.522	101.186	1.214.232
Ayudante Técnico	56.664	44.522	101.186	1.214.232
<b>Técnicos No Titulados</b>				
Analista Laboratorio	51.393	40.381	91.774	1.101.288
Encargado	54.413	42.752	97.165	1.165.980
Cooperador	51.639	40.578	92.217	1.106.604
Auxiliar Laboratorio	49.146	38.616	87.762	1.053.144
<b>Técnicos Organización Trabajo</b>				
Jefe Organización 1ª	59.230	46.538	105.768	1.269.216
Jefe Organización 2ª	57.122	44.882	102.004	1.224.048
Técnico Organización 1ª	55.848	42.309	98.157	1.177.884
Técnico Organización 2ª	51.008	40.076	91.084	1.093.008
Auxiliar Organización	47.571	37.376	84.947	1.019.364
<b>Técnicos Proceso de Datos</b>				
Jefe Proceso de Datos	73.358	57.636	130.994	1.571.928
Jefe Desarrollo Analista	60.675	47.674	108.349	1.300.188
Jefe Explotación	60.675	47.674	108.349	1.300.188
Analista Programador	56.843	46.237	103.080	1.236.960
Programador	57.013	46.796	103.809	1.245.708
<b>Técnicos de Oficina</b>				
Delineante Proyectista	60.914	47.863	108.777	1.305.324
Delineante	56.484	44.382	100.866	1.210.392
Auxiliar Técnico Oficina	45.465	35.721	81.186	974.232
<b>Empleados</b>				
Jefe 1ª Administrativo	67.702	53.194	120.896	1.450.752
Jefe 2ª Administrativo	61.073	47.986	109.059	1.308.708
Oficial 1ª Administrativo	55.917	43.935	99.852	1.198.224
Oficial 2ª Administrativo	53.094	41.719	94.813	1.137.756
Telefonista-Recepcionista	55.915	43.933	99.848	1.198.176
Auxiliar Administrativo	47.006	36.930	83.936	1.007.232
<b>Personal Propaganda</b>				
Jefe de Ventas y Propaganda	67.260	52.768	120.028	1.440.336
Inspector	64.329	50.537	114.866	1.378.392
Delegado	60.277	47.360	107.637	1.291.644
Agente de Propaganda	57.965	45.543	103.508	1.242.096
<b>Subalternos</b>				
Almacenero	49.784	39.116	88.900	1.066.800
Ordenanza	46.813	36.781	83.594	1.003.128
Guarda Jurado	46.727	36.714	83.441	1.001.292

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DIA X 455	TOTAL ANUAL
<b>Obreros</b>				
Oficial 1ª	1.672	1.313	2.985	358.175
Oficial 2ª	1.605	1.259	2.864	343.680
Oficial 3ª	1.525	1.198	2.723	327.265
Expendedor Pedidos	1.593	1.253	2.846	341.530
Operador 1ª	1.593	1.253	2.846	341.530
Operador 2ª	1.556	1.224	2.780	333.600
Ayudante Especialista	1.501	1.180	2.681	322.855
Pedón	1.443	1.133	2.576	309.080
Encargado Activ. Complementarias	1.617	1.269	2.886	346.320
Jefe Equipo Activ. Complementarias	1.588	1.247	2.835	340.200
Oficial 1ª Activ. Complementarias	1.578	1.208	2.786	334.430
Oficial 2ª Activ. Complementarias	1.480	1.167	2.647	318.110
Limpiadoras	1.448	1.139	2.587	310.035

