

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15719 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Davur, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Davur, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1988, de una parte, por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO LABORAL COLECTIVO DE LA EMPRESA «DAVUR, SOCIEDAD ANONIMA», PARA LOS AÑOS 1988 Y 1989

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación. Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones y relaciones de trabajo entre la Empresa «Davur, Sociedad Anónima», y la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en ella.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Lo pactado en este Convenio será de aplicación a la totalidad del personal empleado en la Empresa «Davur, Sociedad Anónima», sea cual sea su categoría profesional, cargo o función, con la única excepción de las personas a que se refiere el artículo 1.º punto 3, apartados C y F, del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, al personal directivo, integrante de la categoría profesional 0, no se le aplicarán las condiciones de retribución y percepciones salariales previstas en este Convenio, aun cuando si el resto de la normativa del mismo, por lo que deberán pactar individualmente cada uno de ellos sus condiciones económicas con la Dirección de la Empresa.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1988 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1989, salvo en lo referente a las condiciones económicas que se estará a lo regulado en el artículo 24 del presente Convenio, y se prorrogará en sus propios términos, de año en año, conforme a lo estipulado en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que sea denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes, con, al menos, dos meses de antelación a su primer vencimiento o a cualquiera de sus prórrogas. Si una vez denunciado y terminada su vigencia, se continuará aplicando su normativa hasta la fecha que entre en vigor el nuevo Convenio.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en su totalidad y globalmente consideradas, siempre que la Autoridad Laboral no ejerza la facultad que le otorga el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. De ser así, carecerá de eficacia todo lo convenido y deberán establecerse nuevas negociaciones.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las económicas que a título personal pudiera corresponderle a cualquier trabajador, siempre que en cómputo anual sean más beneficiosas para él que las pactadas en este Convenio. El resto de las condiciones pactadas obliga a la totalidad de los trabajadores, independientemente de su situación anterior.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones económicas y de trabajo que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procedía de disposición legal, Convenio Colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Cualquier modificación que afecte global o parcialmente a este Convenio en virtud de norma de carácter general que se dicte durante su vigencia solamente tendrá eficacia si globalmente considerada y en cómputo anual no queda absorbida o compensada por las condiciones pactadas en el presente.

Art. 8.º *Comisión Paritaria*.—Para resolver cuestiones de interpretación que se deriven de la aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros, dos miembros designados por el Comité de Empresa y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Legislación de aplicación*.—Las partes firmantes de este Convenio pactan expresamente su desvinculación del Convenio General de Industrias Químicas, que en ningún caso será de aplicación a la Empresa, asimismo, acuerdan absorber y sustituir mediante el presente, a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas aprobada por Orden de 24 de julio de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 31), acogiéndose a lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por lo que en todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, se estará a las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas por las generales de carácter superior y normas de derecho necesario.

CAPITULO II

Organización y condiciones de trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo, la atribución de funciones y la asignación de tareas, respetando en todo caso lo establecido en este Convenio y en las disposiciones vigentes que sean de aplicación. En esta materia el Comité de Empresa tendrá las facultades que le otorga el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Jornada laboral*.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral en cómputo anual de mil setecientos cuarenta y tres horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo y mil ochocientas horas anuales de presencia en la Empresa, con un tiempo de quince minutos de descanso por jornada continuada de trabajo no considerados como trabajo efectivo. Cada año, una vez publicado el calendario de fiestas por la autoridad competente y en el plazo de un mes, se confeccionará entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral que a todos los efectos será considerado como un anexo a este Convenio.

La jornada laboral se ajustará a lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Horario de trabajo*.—Ambas partes han convenido que el horario de trabajo en la Empresa estará en función de la diversidad de tareas que se realicen y se acomodará a lo estipulado en el cuadro horario anexo I de este Convenio, que a todos los efectos, se considera como incorporado al texto del mismo.

El control de los horarios establecidos y las ausencias al trabajo se realiza mediante las fichas del reloj dispuesto al efecto.

Todos los empleados de la Empresa, salvo a quienes la Dirección haya eximido de hacerlo, están obligados a marcar en la ficha del reloj su hora de entrada o salida del trabajo y las ausencias con motivo de permiso.

Art. 13. *Faltas de puntualidad y ausencias*.—Toda falta de puntualidad o ausencia no justificada según los términos de este Convenio, comportará la deducción de la fracción de jornada improductiva al precio que resulte de dividir el salario anual entre el número de horas efectivas de trabajo.

Art. 14. *Movilidad funcional*.—Para un mayor aprovechamiento de los recursos humanos de la Empresa y dentro de las facultades de la Dirección, se podrá trasladar de puesto de trabajo a cualquier empleado, respetando la legislación vigente.

El Comité de Empresa podrá recabar información de la Dirección de la Empresa sobre movilidad funcional y ésta vendrá obligada a dar tal información.

Art. 15. *Traslado de Centro de trabajo*.—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo a otra localidad y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo en los casos de fuerza mayor.

Informará al mismo tiempo del nuevo lugar a donde se traslada y las condiciones económicas y de trabajo que se ofrece al personal.

Los trabajadores afectados tendrán el plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías: Previa justificación se abonarán los gastos de locomoción, transporte del mobiliario, dos meses de salario de indemnización y la diferencia de renta en relación con la que viniera abonando el trabajador.

Art. 16. *Higiene y seguridad en el trabajo*.—Se estará a lo que establezcan las disposiciones vigentes de carácter superior.

CAPITULO III

Vacaciones, licencias y permisos

Art. 17. *Vacaciones*.—Serán de treinta días naturales y se disfrutarán en la forma y fechas que se estipulen en el calendario laboral a que se refiere el artículo 11 y que se confeccionará cada año como anexo a este Convenio.

En el caso del cierre del Centro de trabajo por vacaciones y con dos meses de antelación, la Dirección de la Empresa determinará el personal que debe quedarse durante dicho período para realizar las tareas indispensables, pactando con ellos individualmente la forma más conveniente para su vacación anual.

Art. 18. *Licencias y excedencias.*—En materia de licencias se estará a lo que expresamente señalen las disposiciones legales de rango superior (a estos efectos la intervención quirúrgica tendrá las consideraciones de enfermedad grave). En los casos de matrimonio de hijos, padres y hermanos, se tendrá derecho a ausentarse en la fecha de celebración de la ceremonia, justificándolo debidamente y tendrá carácter de licencia retribuida. Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en Centros docentes reconocidos y homologados por las Autoridades administrativas, disfrutarán de hasta diez días anuales de permiso retribuido para exámenes, previa justificación de la convocatoria.

Para que la Empresa conceda estos permisos, es condición imprescindible la presentación del recibo de matrícula y una certificación del Centro en la que se especifique el horario lectivo y la fecha de tales exámenes. Expresamente, la obtención del permiso de conducir, no tendrá la consideración de estudios a los efectos de esta licencia.

Para asuntos particulares, la Empresa está obligada a conceder un día con un máximo de tres al año, sin derechos a percibir retribución alguna por parte del trabajador.

En cuanto a excedencias, se estará a lo prescrito por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que cumplan el servicio militar y tenga una antigüedad superior a un año en el momento de incorporarse a filas, percibirán únicamente las gratificaciones establecidas en el artículo 31.

Art. 19. *Consultas médicas.*—En las consultas médicas que necesariamente coincidan con la jornada laboral, la Empresa abonará exclusivamente el salario íntegro del tiempo invertido en las mismas, incluido el tiempo empleado por el trabajador en el desplazamiento. Para el percibo del mismo, los trabajadores deberán acreditar la realidad de la consulta médica y el tiempo empleado en la misma. De no acreditarse el tiempo empleado, sólo se abonarán dos horas del salario del trabajador.

Art. 20. *Petición de permisos y licencias.*—Todos los permisos y licencias, aun aquellos de concesión obligatoria por la Empresa, deberán solicitarse con una antelación determinada en función a la duración del mismo. Así, para ausentarse por unas horas se solicitará, cuando menos, el día anterior, para todo un día, con dos días de anticipación, para varios días con una semana de antelación y todo permiso que exceda de cinco días de duración deberá solicitarse con veinte días de antelación.

Se exceptúan, naturalmente, los casos de fuerza mayor e imprevisibles, como enfermedad súbita, accidente, fallecimiento de un familiar, etcétera, pero en tales casos el interesado o un familiar deberá avisar telefónicamente de inmediato a su Jefe y posteriormente justificarlo.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 21. *Categorías profesionales.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en las categorías profesionales que se mencionan seguidamente.

En todo caso la clasificación de un trabajador en una determinada categoría profesional, no supondrá que se le excluya de realizar actividades complementarias que pudieran ser consideradas básicas para una categoría profesional inferior.

Se mantendrán las categorías profesionales que a título individual vienen figurando anexas a los grupos profesionales en nómina. En cuanto a trabajos de categoría superior e inferior, se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categoría profesional 0:

1) Funciones de Dirección y Subdirección: Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se encuentre la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Categoría profesional 6:

1) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

2) Funciones técnicas, que consistan en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, trabajos de investigación, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

3) Funciones técnicas o profesionales que consistan en colaborar, con aplicación de conocimientos de tal índole, en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la Empresa y en seguimiento de las instrucciones de los mismos. Pueden comprender

estudios, informes, determinaciones científicas o industriales, vigilancia o control técnico de procesos.

4) Funciones profesionales de apoyo técnico-comercial.

5) Análisis de aplicaciones de informática.

6) Cualquier otra función que responda a los criterios generales indicados en este grupo.

Categoría profesional 5:

1) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar estados, balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

Se consideran incluidas en este grupo aquellas personas que tengan facultades reconocidas notarialmente aunque sean limitadas.

2) Actividades de gestionar y controlar la adquisición de los materiales necesarios para la marcha de la Empresa siguiendo las instrucciones de la Dirección.

3) Funciones de visita médica y promoción al igual que las descritas en el apartado 8 del grupo 4.

Prospección de nuevos clientes, farmacias, médicos, Centros hospitalarios, mayoristas, etc.

Gestiones de venta, supervisión y coordinación de un equipo de vendedores y/o visitadores médicos.

Particularmente funciones de control e inspección de las tareas realizadas por el equipo, colaborando en las tareas administrativas del equipo a su cargo, en especial en la confección del fichero médico y en la actualización del mismo.

4) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la Empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

5) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción, con vigilancia de las instalaciones y seguimiento de procesos.

6) Actividades que consistan en dirigir una unidad operacional de oficinas industriales.

7) Actividades de supervisión de la ejecución práctica de las distintas tareas analíticas, con control de las mismas y según especificaciones.

Categoría profesional 4:

1) Actividades de control y regulación de procesos industriales, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

2) Conducción de vehículos, con o sin reparto de mercancía por su conductor, cuando exija la posesión de permisos de conducir de las clases D, C y E.

3) Actividades de oficinas industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para programar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

4) Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras de extensión de certificados y boletines de análisis, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

5) Actividades que consistan en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de Impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios, complementarios o derivados de los anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculos de primas, incentivos, comisiones y horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa salarial, de la referente a cotización y pago de prestaciones de la Seguridad Social o la de Impuestos. Puede ser secundada por supuestos de los grupos inferiores.

6) Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimientos y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la Contabilidad.

Función de cobros y pagos.

Redacción de correspondencia comercial.

Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.

Confección y seguimiento de plannings programas de trabajo, estudio de circuitos del mismo.

Cálculos de previsiones en base a datos directamente recogidos, siguiendo un sistema establecido.

7) Taquimecanografía en idioma español, siempre que alcancen 100 palabras al minuto en taquigrafía y 240 pulsaciones en mecanografía, o según indicaciones genéricas verbales.

8) Actividades de visita médica y promoción de productos y especialidades, tanto en consultorios médicos privados como en Centros hospitalarios y oficinas de farmacia y de acuerdo con las instrucciones recibidas y con la programación establecida.

Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir cumplimentando los informes de visita y/o de tareas diarias realizadas.

Confección del fichero médico manual o mecánicamente y su actualización permanente.

Prospección de nuevos médicos, farmacias, mayoristas y Centros sanitarios, comprobando sus domicilios y demás datos pertinentes para una correcta promoción y visita, además las actividades propias de venta, toma de pedidos y gestión en farmacias, mayoristas y Centros sanitarios.

9) Cualquier otra actividad o tareas que respondan a los criterios generales indicados para este grupo.

Categoría profesional 3:

1) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad.

2) Operativa y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.

3) Actividades de oficios industriales que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos, indicadas en forma concreta, sin implicar la programación práctica de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

4) Tareas administrativas que consistan entre otras en:

Llevar un archivo general, con clasificación de los documentos y control de entradas y salidas de los mismos con iniciativa.

Llevar registro de personas o cosas, con responsabilidad total de cometido, siguiendo instrucciones generales.

Efectuar una operación integrada por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.

Realización de tareas mecanográficas (con velocidad comprendida entre 150 y 240 pulsaciones por minuto), y taquigráficas (con velocidad de, al menos, 80 palabras al minuto), que impliquen, además, el despacho o redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Telefonistas, sin necesidad del dominio de idioma extranjero.

5) Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios, pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

6) Realización de operaciones rutinarias de análisis, realización de análisis sencillos, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario, seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto.

Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

7) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo.

Categoría profesional 2:

1) Actividades que consistan en mezclar y preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

2) Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

3) Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; conservación de medios analíticos y ayuda a tareas de análisis, bajo control directo.

4) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

5) Vigilancia de edificios y locales, con responsabilidad suficiente para controlar personas y cosas; del correcto funcionamiento de servicios de luz, agua y similares, así como de los detectores de incendios y la atención de las emergencias que puedan producirse.

6) Los trabajos administrativos que consistan, entre otros, en:

Mecanografiar escritos, con la debida presentación y corrección ortográfica, así como mecanografiado de cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y documentos.

Archivar según programa establecido.

Efectuar cálculos aritméticos que sean directamente encomendados.

Cumplimentar facturas y albaranes, así como impresos y documentos de fácil comprensión, según datos facilitados.

Tramitación rutinaria de pedidos.

Alimentación de datos para ordenador por consola.

7) Cualquier otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este grupo:

Categoría profesional 1:

1) Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de laboratorio, enseres y vestuario.

2) Operaciones que consistan en carga, transporte, apilamiento y descarga, manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

3) Operaciones que consistan en recoger paquetes o correspondencia y llevarlos a su destino; efectuar recados o encargos y transportar manualmente o por medio de carretillas, máquinas de oficina, pequeños bultos o similares; labores que impliquen atención personal. Cuando estas tareas o las descritas en el apartado 2) exijan la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A se clasificarán en el grupo profesional 2 y si tal utilización requiere permiso de clase B, se clasificarán en el grupo profesional 3.

4) Operaciones que consistan en alimentar las cadenas de producción.

5) Operaciones que consistan en recoger, apilar y acondicionar los envases elaborados en cadenas de producción.

6) Actividades manuales en envasado y/o acondicionado.

7) Operaciones manuales de empaquetado.

8) Operaciones que consistan en acondicionar en cajas, recipientes, etcétera, las especialidades o productos envasados.

9) Operaciones elementales en máquinas sencillas.

10) En general, operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación.

11) Otras operaciones análogas.

Art. 22. *Ingresos y ascensos.*—1) Todo ingreso de nuevo personal en la Empresa, se ajustará a los siguientes periodos de prueba:

Grupos 8 y 7: Seis meses.

Grupos 6 y 5: Tres meses.

Grupo 4: Dos meses.

Grupo 3 y 2: Un mes.

Grupo 1: Quince días.

2) Los ascensos serán de libre asignación por la Dirección de la Empresa, respetando lo prevenido en este Convenio y en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *Sistema retributivo.*—La retribución al personal estará constituida por el salario base y los complementos del mismo. La retribución se calculará siempre en cómputo anual, prescindiendo del número de pagas en que se distribuya. En los casos de trabajadores con tiempo de permanencia en la Empresa inferior al año, su retribución quedará reducida proporcionalmente a dicho período.

A los efectos de este Convenio, se entiende por salario base el consignado bajo ese epígrafe en el recibo de salario de cada trabajador, en la nómina de diciembre de 1984, y su importe a todos los efectos queda congelado al del citado recibo.

Como complemento de Convenio se entenderá la suma de plus personal voluntario y plus Convenio.

Para el personal de nuevo ingreso se tomará como salario base el de aquel trabajador en activo cuyo salario base sea el más bajo de su misma categoría profesional.

La retribución será mensual y su pago se efectuará durante los dos últimos días laborables de cada mes, mediante talón, transferencia a la cuenta corriente o libreta de ahorro de cada trabajador, abierta en un Banco o Caja de Ahorros.

Art. 24. *Incremento salarial.*—A la entrada en vigor del presente Convenio y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1988, se incrementará la masa salarial en su cómputo anual en un 6 por 100 para 1988 y un 7 por 100 para 1989. Dichos aumentos no afectarán a las horas extras efectuadas con anterioridad a la firma de este Convenio. El importe de los referidos aumentos será bruto y de ellos se deducirán las cantidades que procedan, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 25. *Método de cálculo del aumento y su distribución.*—Los aumentos estipulados en el artículo anterior se calcularán sobre la masa salarial bruta existente el 31 de diciembre inmediato anterior en su cómputo anual y referida a los integrantes de la plantilla existentes, excluidos los integrantes de la categoría profesional 0.

Se entiende por masa salarial bruta a los efectos de este Convenio, la compuesta por el salario base, complemento de Convenio, antigüe-

dad, cualquier otro plus devengado, excluidas las comisiones y plus de zona.

De las masas salariales brutas así obtenidas se calculará el 6 por 100 sobre la que corresponda al 31 de diciembre de 1987 para aplicar el aumento de 1988 y el 7 por 100 sobre la que corresponda al 31 de diciembre de 1988 para aplicar el aumento de 1989. De los importes que respectivamente resulten se detraerán las cantidades necesarias para cubrir las nuevas antigüedades, tanto las correspondientes al año en curso, como las pendientes de pago del año anterior, si las hubiera.

La cantidad restante que resulte en cada caso, se distribuirá proporcionalmente a la suma del salario base más el complemento de Convenio de cada trabajador, excepto los integrantes de la categoría profesional 0. El aumento así calculado pasará a incrementar el complemento de Convenio de cada receptor.

Art. 26. *Antigüedad.*—Para los trabajadores de plantilla en el momento de la firma de este Convenio, el plus de antigüedad se calculará incrementando su importe actual en un 2 por 100 del salario base, según se ha definido éste en el artículo 24, hasta un tope del 60 por 100 del mismo. Para el personal de nuevo ingreso, el plus de antigüedad se satisfará en dos trienios al 5 por 100 y quinientos sucesivos al 10 por 100 del salario base, hasta alcanzar el 60 por 100 del mismo.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de aplicación.

Art. 28. *Plus de zona estéril.*—Todo personal que trabaje en zona estéril percibirá por cada hora de permanencia en la misma, la cantidad de 38 pesetas y se revalorizará anualmente en el porcentaje que establezca el Convenio.

Art. 29. *Salario mínimo por categoría y puesto de trabajo.*—Se establecerán unos salarios iniciales garantizados, compuestos por el total de los conceptos retributivos a excepción de antigüedad y otros pluses que no sean plus Convenio. Dicha tabla de salarios se incluye en el anexo II a este Convenio.

Art. 30. *Número de pagas anuales.*—Durante la vigencia de este Convenio, el personal de la Empresa percibirá su retribución anual distribuida en quince pagas y media al año, las cuales se devengarán: En cuanto a doce pagas en la forma que se estipula en el artículo 24, y tres pagas y media en concepto de pagas extras, que se devengarán y calcularán en la siguiente forma: Se harán efectivas respectivamente antes del día 20 de cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año, y se calcularán en base de quince días la de marzo y treinta días las de julio, octubre y diciembre, todas de la suma del salario base, complemento de Convenio y antigüedad, sin incluir pluses y otros devengos. El importe de dichas pagas se devenga a lo largo de doce meses, por lo que para aquellos trabajadores con un tiempo de permanencia en la Empresa inferior al año, se les reducirá su importe proporcionalmente al citado periodo.

Art. 31. *Desplazamientos.*—Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su Centro de trabajo o residencia habitual, percibirán una dieta de 4.000 pesetas por día, pernoctando fuera de su domicilio, y de 900 pesetas cuando regresen a dormir a su propio domicilio. Sólo se pagarán los gastos de los viajes previamente autorizados por escrito. Los gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa que señalará el medio de transporte y debiendo justificarse los gastos realizados. Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, percibirá 20 pesetas por kilómetro. Dichos kilómetros se calcularán sobre el mapa de carreteras tomando el recorrido más corto.

Art. 32. *Ayuda a la incapacidad laboral transitoria.*—En los casos de incapacidad laboral transitoria la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario integrado por la suma del salario base, complementos de Convenio y antigüedad, excluido, por tanto, los pluses, primas, incentivos y comisiones.

Art. 33. *Ayuda escolar.*—La Empresa constituirá un fondo de 2.000 pesetas al año, por cada trabajador en activo, a primeros de septiembre de cada año, el cual se distribuirá por partes iguales entre los hijos de hasta dieciséis años de los trabajadores de la plantilla. La distribución de este fondo se realizará por la Empresa mediante el pago del importe que corresponda durante el último trimestre del año y por una sola vez.

Tendrán derecho a este fondo todos los trabajadores que se encuentren en activo y con hijos en el 1 de septiembre de cada año, sin que se devenguen partes proporcionales para aquellos que cesen a lo largo del año.

Art. 34. *Premios matrimoniales, natalidad.*—En los casos de matrimonio o hijo nacido vivo y por una sola vez, los trabajadores percibirán la cantidad de 25.000 pesetas en el primer caso y 7.500 en el segundo. Cuando ambos cónyuges o padres, pertenezcan a la plantilla de la Empresa, sólo tendrá derecho a este premio uno de ellos.

Art. 35. *Ayuda familiar por defunción.*—En caso de defunción de un trabajador que esté en alta en la Empresa, ésta pagará a su viuda o viudo o derechohabientes que corresponda, la cantidad de 62.000 pesetas.

Art. 36. *Premio a la constancia en el trabajo.*—La Empresa satisfará, por una sola vez, a todo trabajador que cumpla veinte años de servicio ininterrumpido en la Empresa, el importe de una mensualidad a razón de treinta días de salario base, plus Convenio y antigüedad; asimismo

tendrá derecho a otra gratificación calculada en las mismas condiciones anteriores, al cumplir los treinta y cinco años de servicio.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará gratuitamente al personal, que por su trabajo lo precise, el vestuario indispensable hasta un máximo de dos equipos cada dos años, salvo casos de fuerza mayor o imprevisibles.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 38. *Faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave y dentro de cada una de ellas, atendiendo a su trascendencia, importancia, intención o responsabilidad o puesto de confianza de quien la cometa, se considerarán en grado mínimo, medio o máximo.

Art. 39. *Faltas leves.*—Se considerarán 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, sin la debida justificación y superior a cinco minutos.
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. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo o limpieza personal.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. 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.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 40. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días, superior a cinco minutos.
2. El abandono del servicio sin causa fundada. Cuando quien la cometa sea un miembro del Equipo Comercial, Supervisor, Vendedor, Visitador Médico o Delegado de Información Médica, será calificada de muy grave en grado máximo.
3. Faltar al trabajo sin justificación dos días en un periodo de treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará falta muy grave.
5. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada laboral.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. No fichar en el reloj de control de horarios de entrada o salida o simular la presencia de otros trabajadores fichando, contestando o firmando por él.
8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella que derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

En el caso de los Supervisores de Ventas, Vendedores, Visitadores Médicos o Delegados de Información Médica, el no enviar los informes de su trabajo puntualmente y siguiendo las normas establecidas por la Dirección, será considerado como falta grave en grado máximo. Igual calificación merecerá el no ser diligente en el cobro de recibos o impagados que le sean enviados por la Dirección para su cobro. Así como no mantener al día y actualizado, siguiendo las normas dadas por la Dirección, el fichero de médicos y de clientes que le corresponda.

10. 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.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

12. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 7.º del artículo anterior.

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

Art. 41. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo 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 cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

El solicitar préstamos a clientes de la Empresa, a Médicos o Instituciones sanitarias o Representantes o Agentes de la Empresa, por parte del personal comercial, tales como Supervisores, Delegados de Información Médica, Vendedores, etc., merecerá la calificación de muy grave en grado máximo. Igual calificación merecerá el retener en su poder cantidades cobradas por cuenta de la Empresa de sus clientes u otros deudores.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, fichas 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 ésta desconfianza respecto a su autor.

5. La continua y habitual falta de aseo y limpieza.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados 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 del derecho reconocido por las Leyes.

12. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El simular haber efectuado visitas o entrevistas a Médicos o clientes por parte del personal comercial de la Empresa, Supervisores de Ventas, Delegados de Información Médica, Vendedores o Visitadores Médicos, será en todos los casos falta muy grave en su grado máximo. Igual calificación merecerá anotar en el informe o parte de trabajo una visita efectuada en fecha distinta de la que hubiera sido realizada, así como simular desplazamientos y gastos de viajes que no hubieran sido realizados en las fechas establecidas.

14. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 2, 4, 8 y 10 del artículo anterior y 7 del artículo 39.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, excluida la de puntualidad, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Los abusos de autoridad por parte de un mando.

Art. 42. Sanciones.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo previsto en este Convenio y Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción, a excepción de la amonestación verbal, se comunicará por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el «enterado». De negarse a ello, podrá ser sustituido por dos testigos, que firmen únicamente a efectos de haber sido entregada la comunicación.

Al mismo tiempo, se informará a los representantes de los trabajadores de todas las sanciones.

Art. 43. Las 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 dieciséis hasta sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

Art. 44. Prescripción de las faltas.—Las faltas prescribirán de acuerdo con lo que previene el apartado 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. Derechos sindicales.—Se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Anexo I al Convenio Laboral Colectivo de «Daur, Sociedad Anónima»

CUADRO HORARIO

Horario general:

De lunes a viernes: De 7,30 a 15,30 horas. Descanso: De 10,45 a 11 horas.

Horarios especiales:

Personal de limpieza:

De lunes a viernes: De 14,30 a 21,30 horas. Descanso: De 17,45 a 18 horas.

Sábados: De 9,00 a 14,00 horas.

Personal comercial con trabajo en el exterior:

De lunes a viernes: Horario flexible acomodado a las necesidades de las visitas a Médicos y clientes.

ANEXO II

Tabla de salarios mínimos anuales

Grupo	Pesetas
1	877.226
2	938.632
3	1.017.583
4	1.131.727
5	1.289.525
6	1.508.831

15720 RESOLUCION de 25 de mayo de 1988, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias un Convenio-Programa de colaboración para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 25 de mayo de 1988.—El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Principado de Asturias para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de Corporaciones Locales

En Madrid a cinco de mayo de mil novecientos ochenta y ocho.

REUNIDOS:

De una parte, el excelentísimo señor don Manuel Chaves González, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y, de otra, el excelentísimo señor don Juan Luis Rodríguez Vigil Rubio, Consejero de Sanidad y Servicios Sociales del Principado de Asturias.

INTERVIENEN:

ambas partes, en el ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, reconociéndose recíprocamente capacidad de contratar y obligándose en los términos de este documento.

MANIFIESTAN

Que la finalidad del presente Convenio-Programa es lograr la colaboración entre la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para financiar conjuntamente una red de atención de servicios sociales municipales que permita garantizar unas prestaciones básicas a los ciudadanos en situación de necesidad.

Que con el presente Convenio, el Principado de Asturias, en uso de las competencias a que se refiere el artículo 10, punto 1.º de la Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, que aprueba el Estatuto de Autonomía, y la Ley 5/1987, de 11 de abril, de Servicios Sociales, pretende mejorar la red de servicios sociales generales en el ámbito de la Comunidad.

Que, sin perjuicio de las competencias que a cada una de las partes le corresponden en esta materia, ambas consideraran necesario reforzar el papel de las Corporaciones Locales en cuanto a la prestación de servicios sociales se refiere, ya que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, son éstas las competentes en esta prestación, destacando el carácter obligatorio y exigible de tal competencia para los municipios con población superior a 20.000 habitantes, de acuerdo con los artículos 26.1, c) y 18.1, g) del citado texto legal.

Que con el presente Convenio el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social da un paso más en el desarrollo de su plan de acción en el área