

2345 *RESOLUCION de 5 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Dentalite, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Dentalite, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de octubre de 1990, de una parte por la Dirección de la Empresa, en su representación, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA DENTALITE, S. A.

CAPITULO PRIMERO.

Artículo 12.— Ambito territorial.

El presente Convenio será aplicable a los centros de trabajo de la empresa DENTALITE, S.A. en las provincias de Granada, Madrid, Málaga, Oviedo, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza así como en aquellos otros centros que pudieran crearse en el futuro dentro del territorio nacional, y regula las condiciones de trabajo, sustituyendo pactos, acuerdos o normas, que con anterioridad al presente Convenio Colectivo vinieran rigiendo.

Artículo 22.— Ambito personal.

Este Convenio Colectivo afectará a los trabajadores de la empresa, — cualquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios, — quedando exceptuado de su ámbito el personal de alta dirección o gestión de la empresa, que se regirá por el R.D. 1382/85 o legislación aplicable.

Artículo 32.— Ambito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día — uno de Enero de 1.991 y su duración será de dos años a partir de esa fecha, hasta el día 31 de Diciembre de 1.992.

Artículo 42.— Prórrogas y denuncias.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por otros dos años — en tanto en cuanto no sea denunciado por cualquiera de las partes. La denuncia del presente convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes con un mínimo de un mes de anticipación respecto a la fecha de finalización de su vigencia, y con comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 52.— Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras unilateralmente concedidas por la empresa (mediante primas o plusas fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo, las disposiciones legales futuras, que puedan implicar variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributi-

vos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio; en caso — contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO SEGUNDO.

Artículo 62.— Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva, a la Dirección de la Empresa, quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa, un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización — de los recursos humanos y materiales. Por lo tanto, es potestativo — de la Empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización de las — secciones, variación de los puestos de trabajo, mejora de los métodos, etc. y en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de — la empresa, siempre que no se oponga, a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 72.— Movilidad del personal.

Si para hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo de todos y cada uno de los trabajadores y por razones de falta de trabajo, urgencias, organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la Empresa no pudiera dar ocupación o asignar tareas, realizará los cambios o acomodaciones de puestos de trabajo y asignación de tareas que más convenga en cada momento a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar los trabajos, tareas o actividades que se le asignen.

La movilidad o flexibilidad en la asignación de tareas que en este artículo se pactan, tendrán la limitación máxima de garantizar y reconocer, en todo momento, la retribución que corresponda en función de la categoría profesional que en cada caso ostente el trabajador.

CAPITULO TERCERO

Artículo 82.— Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Dicha jornada a efectos de cómputo anual equivaldrá a 1.610 horas.

Artículo 92.— Horario de trabajo.

En el transcurso del mes de Enero de cada año, se confeccionará el — calendario laboral para cada centro de trabajo, fijándose los horarios de entrada y salida, fiestas retribuidas, etc.

Artículo 10.— Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales para todo el — personal que se disfrutará entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre y su disfrute se establecerá por turnos rotativos entre los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de trabajo prestado.

Artículo 11.- Permisos y Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a ser retribuido por los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos.
- c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos.
- d) 3 días naturales por nacimiento de hijos.
- e) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable.
- f) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

Si por alguno de los supuestos previstos en los apartados b), c) y d) el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia en la que habita, tendrá derecho a dos días naturales más de permiso retribuido.

La falta de justificación de estas ausencias, autorizará a la Empresa a descontar los salarios correspondientes al periodo de ausencia y se considerará falta injustificada al trabajo.

Los familiares citados en este artículo, serán tanto los consanguíneos como los afines.

CAPITULO CUARTO.

RETRIBUCIONES

Artículo 12.- Salario Base.

El salario base para cada categoría profesional será el que figura como tal en las tablas anexas al presente convenio.

Para el segundo año de vigencia del presente convenio, dichas tablas salariales se verán incrementadas en el porcentaje que corresponda al Índice de Precios al Consumo experimentado durante el año 1.991.

Artículo 13.- Antigüedad.

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios con el límite que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un porcentaje del cinco por ciento por cada cuatrienio completo.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre los salarios base que a cada trabajador le corresponda en el momento del devengo.

Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente tres gratificaciones extraordinarias, en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, pagaderas en la primera quincena de cada uno de los meses.

Cada una de estas pagas consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 15.- Dietas y salidas.

El trabajador que, por motivos del servicio, tenga que desplazarse --

fuera del municipio estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer tendrá derecho a percibir una media dieta de 1.400.- pesetas por día.

Si la duración del desplazamiento, por motivos y circunstancias semejantes, exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador previo acuerdo con la empresa tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, o bien a percibir una dieta de 3.500.- pesetas en compensación de gastos por día.

Los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta abonará una cantidad consistente en 20.- pesetas por kilómetro realizado.

Artículo 16.- Complemento por ventas.

Para el personal comercial, o aquel que intervenga directamente en la realización de ventas, la empresa podrá fijar un sistema de retribución constituido por una parte fija y otra variable, en función esta última de las ventas realizadas y cobradas por el trabajador.

En el caso del personal comercial la parte salarial variable mencionada en el párrafo anterior se determinará en base a un porcentaje que la empresa establecerá a tenor de la política comercial aplicable en cada momento. Dicho porcentaje será reducido en la cuantía correspondiente cuando el vendedor efectúe algún tipo de descuento sobre la tarifa general de venta al público.

En el caso de que un trabajador haya percibido el porcentaje variable de una venta realizada y ésta resultase impagada posteriormente, la empresa podrá deducir de su parte variable futura, un uno por ciento mensual de la venta no cobrada.

En cualquier caso, la Empresa garantizará un dos por ciento sobre la venta realizada y cobrada por cada trabajador.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, caso de realizarse, se abonarán de acuerdo con el cálculo efectuado sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por ciento las realizadas en días laborables y el 150 por ciento las que se realicen en festivos y domingos, y de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario individual año}}{1.810 \text{ horas}} \times 75\% \quad \text{o } 150\% \text{ en su caso}$$

CAPITULO QUINTO.

ACCION SOCIAL

Artículo 18.- Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria.

En las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su causa, los trabajadores tendrán derecho a percibir, desde el primer día de baja y con un plazo máximo de dieciocho meses el cien por cien del salario que consta en las tablas salariales anexas, siendo por tanto a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar dicho porcentaje.

Artículo 19.- Seguro de vida.

La Empresa vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un seguro de --

vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores, por una cobertura de 1.000.000 de pesetas.

Artículo 20.- Jubilación.

Por cada año que, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se anticipe la jubilación, aquella abonará a éste cien mil pesetas o la parte proporcional si el año no fuere completo. En el supuesto de una jubilación anticipada a los 64 años, se estará a lo establecido en el Real Decreto 1991/84 de 31 de Diciembre.

CAPITULO . SEXTO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 21.- Definición de las faltas. Se entienden por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores, que supongan un incumplimiento de su deberes laborales.

Artículo 22.- Graduación de las faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados, por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, en graduarlas en leves, graves o muy graves.

Artículo 23.- Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
 - b) No notificar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - c) El abandono del trabajo, sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio, de alguna consideración a la empresa, o los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según los casos.
 - d) Pequenos descuidos en la conservación del material.
 - e) Faltas de aseo o limpieza personal.
 - f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
 - g) Discutir con los compañeros, dentro de la jornada de trabajo.
 - h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- Las faltas LEVES serán sancionadas en la siguiente forma:
- 1) Amonestación verbal.
 - 2) Amonestación escrita.

Artículo 24.- Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

- a) Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante el periodo de treinta días, sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y en

su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa, en cuanto a la aportación de estos datos se considerarán como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores, en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de máquinas que pretenda introducir la empresa.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo, así como no atender al público con la corrección y diligencia debida.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente, para sí o para sus compañeros, o peligro de avería para las máquinas o instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares, durante la jornada laboral así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Las faltas GRAVES serán sancionadas de la siguiente forma:

- 1) Traslado de puesto de trabajo, dentro del centro de trabajo.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 25.- Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves, las siguientes:

- a) Mas de diez faltas no justificadas, de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
 - b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o a cualquier otra persona realizada dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta, desconfianza hacia el autor.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre, que exista falta, cuando un trabajador en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia.
- También se comprenderá en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez durante el trabajo y la toxicomania
 - g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
 - h) Revelar datos de reserva obligatoria a elementos extraños.
 - i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
 - j) Los malos tratos de palabra u obra, o falta de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

- k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido amonestadas o sancionadas.

Las faltas MUY GRAVES serán sancionadas en la siguiente forma:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Despido.

Artículo 26.- Prescripción de las faltas. Las faltas prescribirán:

- FALTAS LEVES: A los diez días.
- FALTAS GRAVES: A los veinte días.
- FALTAS MUY GRAVES: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO SEPTIMO.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 27.- Los Delegados de Personal o en su caso Comité de Empresa son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores de la Empresa ante la Dirección de la misma.

Artículo 28.- La empresa se compromete al reconocimiento pleno de la representación sindical de su trabajadores dentro de la misma, aplicando a sus componentes las normas vigentes en relación con este aspecto.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 29.- Comisión Paritaria y permanente. En el plazo de un mes a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria y Permanente que entenderá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La comisión estará formada por dos miembros, representantes de los trabajadores, designados por la Comisión Negociadora de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Artículo 30.- Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Artículo 31.- Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

DISPOSICION FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente en el Comercio y demás disposiciones en vigor y de general aplicación.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

ANO 1.991.

CATEGORIAS	IMPORTE MENSUAL
PERSONAL MERCANTIL.	
- Director Comercial	112.500.-
- Jefe Ventas/Compras	99.000.-
- Jefe Sucursal	91.000.-
- Viajante	81.000.-
- Corredor de Plaza	80.500.-
- Televendedora	74.000.-
- Dependiente	79.500.-
- Ayudante Dependiente	72.000.-
PERSONAL ADMINISTRATIVO.	
- Director Administrativo	109.000.-
- Jefe Sección	88.000.-
- Oficial Administrativo	81.000.-
- Auxiliar Administrativo	75.000.-
- Aspirante Administrativo	44.000.-
PERSONAL DE OFICIO.	
- Delineante/Dibujante	81.000.-
- Conductor de 1ª	79.500.-
- Conductor de 2ª	77.500.-
- Oficial 1ª	78.000.-
- Oficial 2ª	74.500.-
- Ayudante de Oficio	72.000.-
- Peón o Mozo	70.500.-
PERSONAL SUBALTERNO.	
- Cobrador	73.000.-
- Conserje/Ordenanza	70.500.-
- Vigilante	72.500.-
- Limpiador/a	70.500.-

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2346

RESOLUCION de 30 de julio de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.347/1988, promovido por «Industria Química Hispano-Norteamericana, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de 8 de octubre de 1987.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.347/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Industria Química Hispano-Norteamericana, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 8 de octubre de 1987, se ha dictado, con fecha 7 de marzo de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo formulado por el Letrado don Antonio Vela Nogales, en nombre y representación de la mercantil «Industria Química Hispano-Norteamericana, Sociedad Anónima», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial (Ministerio de Industria y Energía) de fecha 8 de octubre de 1987, por la que, estimando el recurso de reposición interpuesto por la firma «Eswa A.G.», se concedió la marca número 1.072.167, «Enka», debemos declarar y declaramos que dicha resolución es nula por no estar ajustada a derecho, por infracción del artículo 150 y 124.1.º del Estatuto de la Propiedad Industrial. No se hace mención especial en cuanto a las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de julio de 1990.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.