

**2 - CLAUSULA DE REVISION - 1992:**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31/Diciembre/1992, un incremento respecto al 31/Diciembre/1991 superior al 5%, se efectuará una Revisión Salarial sobre los ANEXOS: I y II, tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 5%.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia, las Tablas Salariales, ANEXOS: I y II, que se utilizaron en el año 1991, incrementadas, si procede, con la Revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, SALARIO COMPLEMENTARIO DE ORIGEN, PRIMA DE ASISTENCIA y PLUS DE TRANSPORTE.

**2.1 - TABLAS DE RETRIBUCION SALARIAL - ANEXOS: I Y II - AÑO: 1992:**

Servirán de base para confeccionar las Tablas de Retribución - del año: 1992, las que estuvieran vigentes hasta el 31/Diciembre/1992, incrementadas, si procede, con la Revisión a que se refiere el Punto 2, de esta Capítulo.

A esta base de referencia, se aplicará un incremento del 8%, para Personal Operario y de un 6%, para el personal Empleado.

Asimismo, se incrementarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, SALARIO COMPLEMENTARIO DE ORIGEN, PRIMA DE ASISTENCIA, PLUS DE TRANSPORTE y HORAS EXTRAS.

**2 - CLAUSULA DE REVISION - 1992:**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31/Diciembre/1992, un incremento respecto al 31/Diciembre/1991 superior al 5%, se efectuará una Revisión Salarial sobre los ANEXOS: I y II, tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 5%.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Tablas Salariales, ANEXOS: I y II, que se aplicaron en el año 1992, incrementadas, si procede, con la Revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, SALARIO COMPLEMENTARIO DE ORIGEN, PRIMA DE ASISTENCIA y PLUS DE TRANSPORTE.

**11500** RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.061 el filtro químico de autosalvamento contra anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>), marca «Auer», modelo 2790-ST, importado de Berlín (Alemania), presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», de San Just Desvern (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho filtro químico de autosalvamento contra anhídrido sulfuroso, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el filtro químico de autosalvamento contra anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>), marca «Auer», modelo 2790-ST, presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», con domicilio en San Just Desvern (Barcelona), calle Narcís Monturiol, 7, polígono industrial, apartado de Correos 104, que lo importa de Berlín (Alemania), donde es fabricado por su representada Auergesellschaft GmbH, como filtro químico de autosalvamento para ambientes con riesgos accidental de anhídrido sulfuroso.

Segundo.-Cada filtro químico de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.061.-6-2-1991.-Filtro químico de autosalvamento para ambientes con riesgo accidental de anhídrido sulfuroso».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologa-

ción de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-15 de «Filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso», aprobada por Resolución de 12 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio).

Madrid, 6 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco José González de Lena.

**11501** RESOLUCION de 30 de abril de 1991, 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 IV Convenio Colectivo de «Venturini España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de «Venturini España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1991; de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de Empresa, en representación de la Empresa, 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 de Trabajo 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, 30 de abril de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TITULO PRIMERO

## DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

## CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

## ART 1. DECLARACION.

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y por los de la Empresa Venturini España S.A., en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de representación de los trabajadores en la Empresa, y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

## ART 2. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.

1. Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación, se designará una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, de la que formarán parte tres miembros designados por parte de la Dirección y tres miembros designados por los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o en su revisión.

2. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

## ART. 3. COMPENSACION.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del Sector, que se aplicarán tan solo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la Legislación vigente, responde a las condiciones de trabajo actuales en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respecto al principio de condición más beneficiosa.

## ART. 4. ABSORCION.

Las mejoras de todo orden: económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que puedan acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las convenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, solo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

## ART 5. VINCULACION.

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia

todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

## CAPITULO SEGUNDO - AMBITOS DE APLICACION.

### ART 6. TERRITORIAL.

Las normas comprendidas en el presente Convenio serán aplicadas en todos los centros de trabajo que la Empresa mantiene, o mantenga en el futuro en cualquier lugar de España.

### ART. 7. AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la Empresa con exclusión:

- Del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores.
- De los agentes de comercio señalados en el artículo 1.3.f. del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2.b. del R.D. 1438/1985.

### ART 8. TEMPORAL.

- El presente Convenio entrará en vigor el día 8 de Abril de 1.991, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.E..
- Los efectos económicos de la Disposición Adicional Sexta y del Anexo se retrotraerán al 1 de Enero de 1.991.
- Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.991 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.
- Los salarios, dietas y locomociones se revisarán anualmente, es decir, a partir del 1 de Enero de 1.992.

## TITULO SEGUNDO

### ORGANIZACION DE TRABAJO Y GRUPOS LABORALES

#### CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES.

### ART. 9. FACULTAD DE ORGANIZACION.

- La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.
- La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa.
- La Empresa mantendrá informados a los Representantes de los Trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

### ART 10. PLANTILLAS Y PRESUPUESTO DE PERSONAL.

- La Empresa informará cada año de la plantilla general de su personal; asimismo dará a conocer cada año la relación de trabajadores en la que deberá constar los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la Empresa y en la categoría.
- Todo ello se dará a conocer a los trabajadores y a sus Representantes antes del día 10 de Febrero de cada año, por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones oportunas sobre errores en que se pueda haber incurrido.
- Dichos errores deberán ser subsanados por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

#### CAPITULO SEGUNDO CLASIFICACION PROFESIONAL.

### ART. 11. PRINCIPIO.

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos, y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o en tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

### ART. 12. GRUPOS LABORALES.

#### Grupo Primero. Jefaturas.

Jefe Mayor  
Jefe de 1a.  
Jefe de 2a.  
Jefe de 3a.

#### Grupo Segundo. Personal Administrativo.

##### Subgrupo A.

Oficial Administrativo Mayor  
Oficial Administrativo de 1a.  
Oficial Administrativo de 2a.  
Oficial Administrativo de 3a.

##### Subgrupo B.

Auxiliar Administrativo de 1a.  
Auxiliar Administrativo de 2a.  
Auxiliar Administrativo de 3a.

#### Grupo Tercero. Personal de Producción.

##### Subgrupo A.

Oficial Mayor.  
Oficial de 1a.  
Oficial de 2a.  
Oficial de 3a.

##### Subgrupo B.

Auxiliar de 1a.  
Auxiliar de 2a.  
Auxiliar de 3a.  
Peón.

## TITULO TERCERO

### INGRESO Y PROMOCION

#### CAPITULO PRIMERO - INGRESO

### ART. 13. INGRESO.

- Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.
- Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.
- La contratación de personal es competencia de la Empresa, y se regirá por las normas legales en vigor.

#### CAPITULO SEGUNDO - PROMOCION

### ART. 14. CLASES DE PROMOCION.

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior dentro de los Grupos Laborales. Se podrá producir por alguna de las siguientes formas:

- Por años de servicio en la Empresa y categoría según las escalas recogidas en el artículo 15.
- Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o de la baja en alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.
- Por libre decisión de la Empresa.

### ART. 15. PLAZOS DE PROMOCION.

- La promoción por años de servicio se efectuará con arreglo a la siguiente escala:

#### Grupo Primero. Jefaturas.

- Jefe de 3a.  
Permanencia durante 8 años y pasa a
- Jefe de 2a.  
Permanencia durante 8 años y pasa a
- Jefe de 1a.  
Permanencia durante 8 años y pasa a
- Jefe Mayor.

#### Grupo Segundo. Personal Administrativo.

##### Subgrupo B.

- Auxiliar Administrativo de 3a.  
Permanencia durante 1 año y pasa a
- Auxiliar Administrativo de 2a.  
Permanencia durante 2 años y pasa a
- Auxiliar Administrativo de 1a.  
Permanencia durante 3 años y pasa a  
Oficial Administrativo de 3a.

##### Subgrupo A.

- Oficial Administrativo de 3a.  
Permanencia durante 4 años y pasa a
- Oficial Administrativo de 2a.  
Permanencia durante 6 años y pasa a

3. Oficial Administrativo de 1a.  
Permanencia durante 8 años y pasa a
4. Oficial Administrativo Mayor

Grupo Tercero. Personal de Producción.

Subgrupo B.

1. Auxiliar de 3a.  
Permanencia durante 1 año y pasa a
2. Auxiliar de 2a.  
Permanencia durante 2 años y pasa a
3. Auxiliar de 1a.  
Permanencia durante 3 años y pasa a  
Oficial de 3a.

Subgrupo A.

1. Oficial de 3a.  
Permanencia durante 4 años y pasa a
2. Oficial de 2a.  
Permanencia durante 6 años y pasa a
3. Oficial de 1a.  
Permanencia durante 8 años y pasa a
4. Oficial Mayor

2. El efecto del ascenso por antigüedad, será a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan los plazos.

3. Para el cálculo de la categoría por antigüedad como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se computará desde la fecha de ingreso en la categoría.

4. En los casos de incapacidad se estará a lo dispuesto en las normas legales.

5. La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad y los nuevos trienios que deben cumplirse se computarán dentro del aumento de la masa salarial correspondiente a cada año. Los incrementos vegetativos se producirán, aún cuando no se pacten otros aumentos salariales.

ART. 16. CONDICIONES DE PROMOCION.

En el supuesto contemplado en el Art. 14.b. la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad sean fijados por la Dirección de la Empresa como puesto de libre designación.

ART. 17. CONVOCATORIAS.

1. Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá, una vez consultados los Representantes de los Trabajadores, las condiciones a las que se ajustará la Convocatoria, que deberá incluir, como mínimo:

- 1.- Categoría del puesto de trabajo.
- 2.- Sección o Grupo al que pertenece.
- 3.- Instrucción básica mínima.
- 4.- Programa de materias.
- 5.- Remuneración salarial.
- 6.- Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal Calificador.

2. En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas será inferior a quince días naturales, salvo pacto con los Representantes de los Trabajadores.

3. Podrán presentarse a estas convocatorias los trabajadores de igual categoría de la misma Sección o Grupo. En el caso de continuar vacante, los de inferior categoría, de la misma Sección o Grupo, y de continuar vacante, el resto del personal de la Empresa.

ART. 18. LOS TRIBUNALES CALIFICADORES.

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros: dos elegidos por los Representantes de los Trabajadores, de los cuales uno al menos, y de ser posible, será de la misma Sección o Grupo y de igual o superior categoría al del puesto a cubrir; los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la Empresa, al igual que un Secretario de Actas.

ART. 19. DETERMINACION DE LAS PRUEBAS.

1. Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

2. Todas las pruebas estarán orientadas a la selección de los candidatos para conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

ART. 20. CALIFICACION DE LAS PRUEBAS.

1. La calificación de las pruebas será realizada por el Tribunal Calificador, que levantará Acta, en la que figurarán los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

2. Para establecer el orden de preferencia de cada uno de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos, que se expresará en una escala de 0 a 10 puntos, 0,25 puntos por cada trienio de antigüedad, con un límite máximo de cuatro trienios.

3. En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador de mayor antigüedad en la Empresa.

4. En todo caso, la asignación de menos de cinco puntos en las pruebas que se realicen (calificación global), originará la eliminación inmediata del candidato.

ART. 21. PERIODO DE PRUEBA.

1. El período de prueba del personal de nuevo ingreso en la Empresa será el establecido en la Ley.

2. Para los candidatos ascendidos mediante pruebas para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, el período de prueba será establecido por el Tribunal Calificador y se hará público en la convocatoria. Durante este período el trabajador recibirá la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

3. Si al término del período de prueba, la jefatura correspondiente estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta, con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

4. En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo no lo consolidara, volverá a su antiguo puesto de trabajo, con la remuneración correspondiente a éste.

5. Los sustitutos en el antiguo puesto de trabajo del personal que está en período de prueba, lo serán con carácter interino.

6. Cuando el trabajador seleccionado para cubrir un nuevo puesto de trabajo no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de prueba en el señalado puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

7. Si ninguno de los candidatos que hubieran superado las pruebas consolidara el puesto, se procederá a una nueva convocatoria según las prioridades establecidas en el Art. 17, y si aún así continuara la plaza vacante se procederá según lo establecido en el Art. 13.

ART. 22. TRABAJOS DE CALIFICACION SUPERIOR.

1. En los casos de perentoria necesidad y por un plazo que no exceda de los seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la remuneración asignada al mismo.

2. En consecuencia, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior debe ser sacada a convocatoria, excepto en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria o cualquier otro que suponga la reserva del puesto de trabajo.

ART. 23. TRABAJOS DE CALIFICACION INFERIOR.

Si por necesidades de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndole la remuneración y los derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los Representantes de los Trabajadores.

ART. 24. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, no tendrá otra limitación que la exigida por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPITULO TERCERO - CARGOS

ART. 25. CARGOS.

Dentro de cada Departamento, Sección o Grupo, o en la estructura general de la Empresa, podrán establecerse cargos o jefaturas, que serán de libre designación de la Empresa.

TITULO CUARTO - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

CAPITULO PRIMERO - JORNADA Y HORARIO.

ART. 26. JORNADA.

1. Esta será de cuarenta horas a la semana durante todo el año para todo el personal de la Empresa.

2. El personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, con independencia de cuál sea su tipo de contrato, realizará dichas jornadas de lunes a viernes.

3. La limitación establecida en el párrafo anterior no afectará al personal que no forme parte de la plantilla de la Empresa y que preste sus servicios de forma ocasional, circunstancial o eventual, con independencia de cuál sea su tipo de contrato.

#### ART. 27. HORARIO.

1. El horario de trabajo será a turnos rotativos en aquellas Secciones o Grupos en que así sea fijado por la Dirección de la Empresa.
2. Existirá un período de descanso de veinticinco minutos en cada uno de los turnos. Este tiempo de descanso se disfrutará durante todo el año.
3. El cumplimiento del horario estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada del trabajo, considerándose el exceso de más de cinco minutos como falta de puntualidad a todos los efectos.

#### ART. 28. CONTROL DE ASISTENCIA.

1. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control que la Empresa, en cada momento, estime más adecuados.
2. En los casos en que un trabajador no asista a su trabajo por enfermedad u otra causa justificada, deberá avisarlo a la Empresa. Este aviso a la Empresa se realizará por los trabajadores que estén desempeñando sus labores en los turnos de tarde o noche y los que trabajan en jornada partida en el transcurso de la primera hora de su horario de trabajo, y por los que las desempeñan en el turno de mañana antes de la 9 H. 30' de la mañana.

#### ART. 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.
2. Los trabajadores serán libres de aceptar o negar la realización de horas extras, salvo en casos específicos regulados por la legislación laboral.
3. Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.
4. Se establecen en este Convenio, como horas de fuerza mayor, estructurales y ordinarias, las siguientes:
  - a) De fuerza mayor: son las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
  - b) Estructurales: se entiende por horas estructurales las necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, y las de mantenimiento.
  - c) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

### CAPITULO SEGUNDO - VACACIONES Y FESTIVOS

#### ART. 30. VACACIONES.

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de verano.
2. El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.
3. Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable, ni en su víspera, salvo petición del interesado.
4. Las vacaciones anuales se disfrutarán bien en un período ininterrumpido, o bien divididas en dos períodos de veinticuatro y siete días, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contrario.
5. En el caso de vacaciones partidas, al que se hace referencia en el párrafo anterior, el período pendiente se disfrutará de acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta que nunca podrá hallarse de vacaciones por este motivo más del 10% de la plantilla de una Sección o Grupo.
6. Se perderá el derecho a disfrutar los períodos de vacaciones que no se tomen dentro del año a que correspondan, sin que haya lugar a compensación económica.

#### ART. 31. PREVISIONES DE VACACIONES.

1. La Empresa, según las necesidades del trabajo y previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, expondrá las previsiones de las vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses.
2. Las vacaciones del personal de una misma Sección o Grupo se disfrutarán en turnos rotativos anuales.

#### ART. 32. INTERRUPCION DE LAS VACACIONES.

1. Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador padeciera I.L.T., dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación, descontando los tres primeros.
2. Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de las partes de baja que lo acrediten en el momento en que ésta se produzca.
3. El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en la situación de I.L.T.
4. Los días de vacaciones que se hubieran dejado de disfrutar por situación de I.L.T., se tomarán, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con la Empresa.

#### ART. 33. FESTIVOS.

1. Anualmente y antes del 1 de Enero de cada año, se confeccionará entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores el calendario que fije los días que por situarse entre dos festivos sean objeto, mediante negociación, de la calificación de no laborables.
2. La Empresa se regirá por el calendario de fiestas locales de Madrid.
3. El día 25 de Enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa. El disfrute de esta festividad se traslada al Miércoles Santo.

### CAPITULO TERCERO - PERMISOS Y LICENCIAS.

#### ART. 34. PERMISOS.

1. El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:
  - a) En caso de matrimonio, 15 días naturales, que podrán acumularse al período de vacaciones.
  - b) En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
  - c) En caso de matrimonio de hijos o parientes, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.
  - d) En caso de traslado de su domicilio habitual, 1 día.
  - e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
  - f) Hasta 16 horas anuales por visita o tratamiento por médico especialista, debidamente justificadas, siempre que el índice interanual de absentismo no supere el 4% de las horas laborables del personal de plantilla.
2. El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarse con, al menos, 10 días de antelación, sin que puedan coincidir en esta situación más del 10% del personal de una misma Sección o Grupo. En todo caso, el permiso de días sin sueldo conllevará, también, el descuento de la parte proporcional del descanso semanal.

#### ART. 35. MATERNIDAD.

1. La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.
2. La trabajadora podrá repartir dicho período de descanso entre antes y después del parto, de la forma que estime más conveniente, siempre que, al menos, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
3. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse el tiempo no disfrutado antes del parto.

#### ART. 36. LACTANCIA.

1. Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia de trabajo, a la entrada o salida de su jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.
2. La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

#### ART. 37. GUARDA LEGAL.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

## CAPITULO CUARTO - EXCEDENCIAS

## ART. 38. CLASES DE EXCEDENCIAS.

Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias, forzosas o para el cuidado de hijos, según sean solicitadas por el trabajador, por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en los siguientes artículos.

## ART. 39. EXCEDENCIA FORZOSA.

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

a) Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la Empresa en los órganos de representación o Gobierno de los Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.

b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil Sustitutorio por el tiempo de duración de éstos. Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a su centro de trabajo, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario. En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de Julio, Diciembre y Marzo.

2. En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

## ART. 40. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a los que se refiere el artículo anterior.

2. Deberá ser solicitada por un período mínimo de dos años y un máximo de cinco años.

3. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

4. En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el párrafo anterior, el trabajador tendrá el derecho opcional a ocupar vacante en puesto similar o de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, manteniéndose en turno de espera hasta que se produzca la vacante que le corresponda. Entre tanto, percibirá el salario correspondiente a la categoría que efectivamente este desempeñando.

5. Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

6. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

7. El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

8. Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia no podrán trabajar en empresas de la competencia de Venturini España S.A..

## ART. 41. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado período de un año sea computado a efectos de antigüedad.

5. Finalizado este período de un año y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas contempladas en el artículo 40 para la excedencia voluntaria.

## TITULO QUINTO - REGIMEN JURIDICO.

## CAPITULO PRIMERO - REGIMEN ECONOMICO.

## ART. 42. ESTABLECIMIENTO Y CUANTIA DE LAS RETRIBUCIONES.

1. El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como Anexo se unen al presente.

2. Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente.

## ART. 43. SALARIO BASE.

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla que se une como Anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

## ART. 44. COMPLEMENTOS PERSONALES.

1. Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

2. Los nuevos trienios que se cumplan a partir del 1 de Julio de 1.987 se pagarán al 4% del salario base.

## ART. 45. COMPLEMENTOS POR PUESTOS DE TRABAJO.

1. Gratificaciones por cargo o función: es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultades o precisiones. Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

2. El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión.

3. A efectos de masa salarial se computará la cuantía total.

## ART. 46. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador, estimada en cómputo mensual.

## ART. 47. COMISIONES.

Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas en proporción a la producción neta obtenida en su labor.

## ART. 48. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

1. Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

2. Estas pagas empezarán su devengo en las siguientes fechas: para la de Marzo el 1 de Enero, la de Julio el 1 de Julio y para la de Diciembre el 1 de Enero.

3. El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

## ART. 49. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100.

## ART. 50. DETERMINACION DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de igual cuantía a la del mes en que tenga lugar su pago.

## ART. 51. DESTAJOS, PRIMAS Y TAREAS.

1. La modalidad de trabajo a destajo, prima o tarea será de libre ofrecimiento por la Empresa y de válida aceptación por el trabajador.

2. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo, será fijada de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, guardando relación con el salario de la categoría de que se trate.

## CAPITULO SEGUNDO - CONCEPTOS EXTRASALARIALES.

## ART. 52. DEFINICION.

Tendrán consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

## ART. 53. ENUMERACION.

Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por I.L.T., compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusválidos.

## ART. 54. GASTOS DE LOCOMOCION.

1. En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que halla efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.
2. Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase turística en los aéreos.
3. Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de 21 pesetas por cada kilómetro recorrido. Esta cantidad se modificará, ajustándola a la que se establezca como exceptuada del gravamen para gastos de locomoción, en las disposiciones legales que regulan el I.R.P.F., cuando ésta varíe.

## ART. 55. DIETAS POR DESPLAZAMIENTO.

Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la Empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento y manutención, gastos que deberán ser debidamente justificados.

## ART. 56. COMPLEMENTO A LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

1. Al trabajador que se encuentre en situación de I.L.T., debidamente acreditada por los Servicios de la Seguridad Social la Empresa:
  - a) en el supuesto de I.L.T. por enfermedad común o maternidad, completará las percepciones del mes más la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar una percepción igual al 100% de la base de cotización del mes anterior al de la fecha de la baja, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a la prorrata de las gratificaciones extraordinarias.
  - b) en el supuesto de I.L.T. por accidente laboral, completará la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus de antigüedad, gratificaciones por cargo y mejoras o pluses voluntarios de carácter periódico. Cuando la percepción del mes por dichos conceptos más la prestación económica de la Seguridad Social supere el total mensual de los mismos, se estará a aquella.
2. En ambos supuestos, la Empresa procederá al abono de estos complementos siempre y cuando el índice de absentismo interanual no supere el 4% por todos los conceptos.
3. No se entenderán como absentismo los permisos remunerados a los que hace referencia el artículo 34 del presente Convenio, ni las vacaciones.

## ART. 57. BOLSA DE AYUDAS.

1. Se crea una bolsa de ayudas para fines sociales, de la que podrán beneficiarse los trabajadores de la Empresa con necesidades graves o acuciantes, debida y suficientemente acreditadas.
2. Dicha bolsa tendrá una aportación de 500.000 pesetas anuales por parte de la Empresa.
3. Su administración será conjunta y paritaria por parte de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

## ART. 58. ROPA DE TRABAJO.

1. La entrega de la ropa de trabajo, a aquellos trabajadores que por su puesto de trabajo deban utilizarla, se realizará durante el mes de Enero de cada año.
2. Aquellos trabajadores que reciban ropa de trabajo de la Empresa tendrán obligación de usarla en su tiempo de trabajo.

## CAPITULO TERCERO - ANTICIPOS Y PRETAMOS.

## ART. 59. ANTICIPOS Y PRETAMOS.

La concesión de anticipos se ajustará a las normas, plazos y requisitos que determine la Dirección de la Empresa en la correspondiente normativa.

## TITULO SEXTO - PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

## CAPITULO PRIMERO - PREMIOS

## ART. 60. PREMIOS.

1. Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esa fecha le correspondan.
2. Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, al propio tiempo, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados unitariamente o por grupos.

## CAPITULO SEGUNDO - FALTAS

## ART. 61. CONCEPTO DE FALTA.

1. Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.
2. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

## ART. 62. FALTAS LEVES.

Son faltas leves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2) No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad demostrada de efectuarlo.
- 3) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 4) La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5) La falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7) Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.
- 8) Las faltas de fichaje, cuando excedan de dos y no superen las seis, en un periodo de dos meses naturales completos.

## ART. 63. FALTAS GRAVES.

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.
- 2) Las de no asistencia injustificada.
- 3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4) Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6) La retención, no autorizada debidamente por el Jefe, de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto a lo que correspondan.
- 7) Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8) La simulación de enfermedad.
- 9) Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10) Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11) Las faltas de fichaje, cuando excedan de seis y no superen las doce, en un periodo de dos meses naturales completos.
- 12) Reincidencia en faltas leves.

## ART. 64. FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- 2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- 4) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6) El abandono de destino.
- 7) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8) La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o sus clientes.
- 9) Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de VENTURINI ESPAÑA, S.A..
- 10) Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio a la Empresa.

- 11) La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12) La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.
- 13) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 14) Suministrar cualquier información sobre clientes, proveedores, personal, directivos, consejeros, maquinaria y tecnología, cantidades de producción, cantidades almacenadas, planos, medidas de seguridad, y cuantos datos se consideren relacionados con la operativa de la Empresa.
- 15) Las faltas de fichaje, cuando excedan de doce, en un período de dos meses naturales completos, o reincidencia en faltas graves por este motivo.

### CAPITULO TERCERO - SANCIONES

#### ART. 65. ENUMERACION.

Las sanciones que se pueden imponer por la realización de las faltas a que se refiere el capítulo anterior son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses, para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

#### ART. 66. COMUNICACION DE SANCIONES.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado. El trabajador sancionado tendrá un plazo de 10 días para presentar pliego de descargo.

#### ART. 67. INSTRUCCION.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de diez días pueda contestar con un pliego de descargo.

#### ART. 68. RECURSOS.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

#### ART. 69. PRESCRIPCION.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
2. En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal, el transcurso de tres meses sin reincidencia si se tratase de faltas leves, de un año si se tratase de faltas graves, y de dos años para las faltas muy graves.

### TITULO SEPTIMO - REPRESENTACION Y DERECHOS SINDICALES

#### ART. 70. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

1. La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. En cada centro de trabajo, los Representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de 24 horas.

3. El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores.....	15 Horas.
Centros de 101 a 250 trabajadores.....	20 Horas.
Centros de 250 a 500 trabajadores.....	30 Horas.

4. El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada Representante, sin superar las cuarenta, el exceso será repartido entre todos los componentes de la Representación del Centro de Trabajo, sin rebasar el cómputo total.

#### ART. 71. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Se contempla la figura del Representante de los Trabajadores como único interlocutor válido de la Empresa, para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general.

#### ART. 72. ACCION SINDICAL.

A este respecto se estará a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de Agosto, y demás disposiciones complementarias.

### DISPOSICIONES ADICIONALES.

#### PRIMERA. SEGURIDAD E HIGIENE.

1. Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal efecto consideran preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo.
2. También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica por parte de los Servicios Médicos que la Empresa debe de adecuar.
3. Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

#### SEGUNDA. SEGURO DE VIDA.

La Empresa se compromete a concertar, a su cargo, con cualquier Compañía de Seguros de ámbito nacional una póliza que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez para todos los trabajadores de la Empresa.

#### TERCERA. HORAS DE TRABAJO ANUALES.

1. El número de horas de trabajo para todo el personal será de 1.800 horas.
2. El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá modificaciones de la jornada pactada.

#### CUARTA. TRABAJOS EN ORDENADORES.

Los trabajadores que presten sus servicios en terminales de ordenadores o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de Seguridad e Higiene de estos puestos de trabajo.

#### QUINTA. HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 1) El máximo de horas extraordinarias y remuneradas para cada trabajador será de ochenta al año, independientemente del número y clase de contrato que éste tenga con la Empresa.
- 2) Las horas extraordinarias serán devengadas con el 75 por ciento de incremento sobre la hora base, siempre que dichas horas no sean consideradas como nocturnas o festivas (se entienden como horas nocturnas las que se realicen a partir de las 22 horas en día laborable, y festivas las que se realicen a partir de las 7 horas de día festivo). Las horas nocturnas se devengarán con un incremento sobre la hora base del 25% y las horas festivas con un 75%.
- 3) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas por cada empleado de la Empresa.

### ACUERDO ECONOMICO.

#### SEXTA. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

1. Dado que la Empresa está censada en Tres Cantos (Colmenar Viejo, Madrid) y no se preve que hayan de realizarse desplazamientos rutinarios, las dietas serán en la modalidad de gastos pagados y debidamente justificados.

2. La Empresa abonará al personal en plantilla, que se haya incorporado a la Empresa con anterioridad al 15 de Abril de 1.988 y que no resida en Tres Cantos o en el municipio de Colmenar, un plus de transporte, en concepto de traslado desde la Plaza de Castilla hasta el centro de trabajo, que será de 21 Ptas. por Km..

3. Este plus solo se abonará los días efectivamente trabajados.

4. Esta cantidad se modificará, ajustándola a la que se establezca como exceptuada del gravamen para gastos de locomoción, en las disposiciones legales que regulan el I.R.P.F., cuando ésta varíe.

#### SEPTIMA. ALCANCE DEL CONVENIO.

Los acuerdos pactados en este Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, independientemente del tipo o clase de

contrato que tengan concertado con la Empresa, salvo lo dispuesto en el Artículo 7 del presente Convenio.

**OCTAVA. REVISION SALARIAL I.P.C. FINAL AÑO 1.991**

1. Si el I.P.C. experimentara al terminar 1.991 un incremento superior al 7%, se revisará automáticamente la masa salarial, en la cuantía en que supere dicho porcentaje, con efecto retroactivo al 1 de Enero de 1.991.
2. El pago se realizará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se conozca oficialmente el I.P.C. de 1.991.

**CLAUSULA FINAL**

Quedan pendientes de negociación los temas de ayudas para estudios y préstamos a los trabajadores.  
Estos temas serán negociados durante 1.992.

**ANEXO**

**TABLA SALARIAL**

CATEGORIA	SALARIO
JEFE MAYOR	243.518
JEFE DE 1	222.044
JEFE DE 2	202.237
JEFE DE 3	186.374
OFICIAL ADMINISTRATIVO MAYOR	186.374
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1	153.464
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2	122.668
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 3	116.543
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1	107.356
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2	99.196
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 3	80.722
OFICIAL MAYOR	186.256
OFICIAL DE 1	153.464
OFICIAL DE 2	122.668
OFICIAL DE 3	116.543
AUXILIAR DE 1	107.356
AUXILIAR DE 2	99.196
AUXILIAR DE 3	80.722
PEON	80.555

**11502** RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.072 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Grafit Granyt 0, importada de Francia y presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Grafit Granyt 0, presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por la firma Sofraf, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 989.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.072.-6-2-1991.-Sofraf/Grafit Granyt 0/989».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 6 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco José González de Lena.

**11503** RESOLUCION de 6 de mayo de 1991, 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 «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, de la citada Sociedad Cooperativa, en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo 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, 6 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE HEFAME**

**CAPITULO I**

**APLICACION**

**Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.-**

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que HEFAME tiene abiertos o pueda abrir durante la vigencia del mismo.

**Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.**

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre HEFAME y el personal vinculado a esta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio Colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre HEFAME y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contratadas por HEFAME con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el cargo de Director General, como personal de alta dirección sujeto al R.D. 1.362/1.985, de 1 de Agosto.

**Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.-**

El periodo de vigencia de este convenio colectivo será de dos años, contados desde el 1 de Enero de 1.991 hasta el 31 de Diciembre de 1.992, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año a no ser que cualquiera de las partes negociadoras, en la representación que ostentan comunique su revisión o resolución a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de su prórrogas.

Caso de no ser denunciado válidamente, los conceptos retributivos serán incrementados en el mismo porcentaje que haya experimentado el índice de precios al consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística del año inmediato anterior.

**Artículo 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio.