

	Pesetas
Estiba de cadenas en la caja	986
Pintado del casco con batea y con buenos resultados (garantizados). P. P.	986

Por trabajos realizados en el movimiento de viveres en el interior de gambuza refrigerada, o cámara de frío, previos y/o anteriores al descarche, se cobrará en concepto de horas extras.

La limpieza de pinturas en la cocina, cuando así lo determine el Primer Oficial, se percibirá como horas extraordinarias.

Nota: Todos los trabajos que se realicen deberán ser firmados, con el visto bueno del Capitán, en la correspondiente orden de trabajo que indique la labor realizada.

Es de régimen interior la organización de observancia y garantía de cuanto se especifica en este documento.

CLAUSULA ADICIONAL

Este acuerdo es de aplicación con exclusión de cualquier otro acuerdo o Convenio Colectivo que en otro ámbito pudiera firmarse, aplicándose con carácter subsidiario en aquellas materias no reguladas en este acuerdo lo que con carácter general rija para el sector de la Marina Mercante mediante Convenio General del Sector o, subsidiariamente, Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y legislación laboral vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes negociadoras se obligan por sí mismas y por sus representantes al estricto cumplimiento de la integridad de lo pactado durante el tiempo de vigencia.

En prueba de conformidad con todas y cada una de las cláusulas, disposiciones generales, definiciones y acuerdos pactados en el presente Convenio Colectivo, los comparecientes en el concepto los que intervinieren, lo firman a un solo efecto.

27989 RESOLUCION de 31 de octubre 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 «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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 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, 31 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION RESINERA ESPANOLA, SOCIEDAD ANONIMA

1991

Artículo 1.º El presente Convenio será de aplicación en los puntos que expresamente se regulen en el mismo, al personal fijo o con contrato temporal de «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», con independencia del centro en que presten sus servicios y de la reglamentación que regule su actividad, con la única excepción del personal directivo definido en el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1991.

Art. 3.º «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en el mismo pudiera tener concertadas a título individual con alguno de los trabajadores.

Art. 4.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Art. 5.º Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la Empresa, serán absorbidas hasta donde alcancen

con los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales existentes o que en el futuro se promulguen.

Art. 6.º Se respetarán como situaciones personales a extinguir, las salariales que individualmente vienen rigiendo para el personal de la Reglamentación de Resinas y Ordenanza General del Campo no homogeneizado, no siendo de aplicación por tanto para dichos trabajadores las tablas salariales contenidas en el anexo, ni la regulación que con carácter general se efectúa en el Convenio en relación con la antigüedad y número de pagas.

Este personal podrá solicitar individualmente a la Empresa su incorporación al sistema homogeneizado, lo que afectará a todos sus conceptos retributivos (salario base, antigüedad, número de pagas, pluscs, etcétera), sin que en ningún caso pueda cobrar en cómputo anual por todos los conceptos retributivos cantidad inferior a la que le corresponde como consecuencia de la aplicación individualizada de la subida prevista en el Convenio.

Art. 7.º *Incremento salarial.*-El incremento pactado para el personal homogeneizado queda contenido en la tabla salarial recogida en el Convenio, distribuyéndose el mismo entre salario base y plus convenio salarial.

El incremento para el personal no homogeneizado será del 7 por 100 aplicable sobre todos los conceptos retributivos.

Art. 8.º En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará la revisión salarial del exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para Hevarlo a cabo se tomarán como referencial los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

Art. 9.º Los aumentos periódicos por años de servicio, se calcularán sobre el salario base fijado en la tabla salarial del Convenio y consistirá en quinquenios de un 5 por 100 cada uno. El anterior cálculo de antigüedades no será de aplicación para el personal no homogeneizado que continuará manteniendo a título individual el sistema que venían disfrutando.

Art. 10. Se establecen con carácter general para el personal homogeneizado dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una y una de quince días, que se devengarán, las dos primeras los días 20 de julio y diciembre, y la tercera, el 20 de marzo.

Se calculará sobre el salario base y el plus salarial con los aumentos por antigüedad correspondientes.

Art. 11. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales que, salvo para el personal afecto a labores agropecuarias y forestales, se distribuirá de lunes a viernes.

Art. 12. El periodo anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en treinta y un días naturales más dos días no acumulables a las vacaciones, cuyo disfrute será determinado con carácter general por acuerdo entre la Empresa y los delegados de personal, más los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con antigüedad inferior al año disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la Empresa.

Art. 13. Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se indican y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo, de los que uno al menos será laborable, y tres días en caso de enfermedad grave o de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.

Art. 14. Todos los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años se jubilarán, percibiendo como premio, en función de los años de antigüedad en la Empresa, las siguientes cantidades:

- Por más de treinta años de antigüedad, siete mensualidades.
- De veinte a treinta años de antigüedad, cinco mensualidades.
- De diez a veinte años de antigüedad, cuatro mensualidades.

Por acuerdo voluntario entre Empresa y trabajador, se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose en tal caso, que el trabajador tendrá derecho al premio de jubilación que le hubiere correspondido si ésta se realizara a la edad de sesenta y cinco años.

Tendrán derecho al premio de jubilación en las condiciones fijadas, los trabajadores a quienes se les reconozca una incapacidad absoluta a partir de los sesenta años, o total a partir de los sesenta y cuatro años.

El trabajador podrá solicitar la percepción con cargo al premio de jubilación durante los dos años anteriores a producirse ésta, de una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario base. Estas cantidades tendrán carácter de anticipo a cuenta del premio de jubilación y

formaran parte de la base de cotización. La Empresa estará obligada a atender estas solicitudes.

Art. 15. La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficaz productividad. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento o la inducción a ello, se reputará falta muy grave. Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo con conocimiento suficiente de su labor y diligencia en su desempeño.

Se acreditará la disminución voluntaria del rendimiento mediante expediente instruido en el que con audiencia del interesado y del Comité de Empresa o Delegados de personal conste el rendimiento medio ordinario.

Art. 16. Los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán someterse con carácter obligatorio a reconocimiento médico al menos una vez al año, que será facilitado por la Empresa a la que se le dará cuenta inmediata de sus resultados al igual que a los delegados de personal.

Art. 17. El trabajador o sus familiares, percibirán de la Empresa en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Art. 18. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la Empresa, desde el primer día de la baja, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 del salario real, en cuya determinación quedarán excluidos los importes derivados de horas extraordinarias. Los conceptos retributivos que varíen en función de la producción, se computarán en cada mes de ILT por el importe que corresponda a la media del equipo o sección a la que pertenecía el trabajador en el momento de producirse la baja.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, la Empresa abonará un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 25 por 100 del salario convenio (salario base y plus salarial) una vez que hayan transcurrido treinta días de la fecha de la baja.

Art. 19. La Empresa canalizará a través del Comité de Acción Social existente e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de tipo social.

Art. 20. Seguridad e Higiene:

1.º La Empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se compromete a la observancia y cumplimiento de las normas que en cuanto a elementos de protección y demás condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, se contiene en la Ordenanza Laboral del sector, en la Legislación General y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores por su parte se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la Empresa.

2.º Todo trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, sin perjuicio además de poner en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

3.º El incumplimiento de las medidas de protección tendrá la consideración de falta en el grado previsto por la ley, y conllevará en el supuesto de producirse accidente, la pérdida de todo beneficio económico adicional previsto en el Convenio. No obstante no será aplicable hasta que la Empresa comunique individualmente al trabajador los medios de protección individual que debe utilizar y se le faciliten los mismos. Una vez sea de aplicación esta sanción, para su efectividad será necesario que la Empresa haya cumplido con los medios de protección colectiva, que le hayan sido indicados por los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el trabajo, al efecto la Empresa o el Comité solicitará dichos informes.

Art. 21. Los Delegados de personal harán las funciones de Delegados de seguridad e higiene en sus respectivos Centros de trabajo.

Art. 22. Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal, o a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante. Cuando no figuren dichos requisitos no tendrá carácter liberatorio el documento referido (finiquito).

Art. 23. La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los Sindicatos debidamente implantados en la misma.

Todos los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de cuarenta y cinco horas trimestrales. En todo caso el crédito de horas concedido sólo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

Art. 24. La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por cuatro representantes, dos de la Empresa y dos de los trabajadores, quienes nombrarán entre sí a dos Secretarios.

Cada parte podrá asignar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más arbitros externos para la resolución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través del Delegado de Personal o de la Empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y formas del procedimiento (iniciación, información, audiencias, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves, siendo diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

Art. 25. En los contratos temporales, excepto en los de sustitución y los correspondientes a trabajos agrícolas, los trabajadores percibirán al finalizar su duración una indemnización equivalente al 4,5 por 100 del salario convenio (salario base y plus salarial) percibido, que serán del 7 por 100 para los contratos con duración igual o inferior a ciento ochenta días.

La indemnización pactada, de acuerdo con el artículo 5.º, forma parte de las condiciones económicas del Convenio, quedando anuladas de mutuo acuerdo cuantas mejoras de análoga naturaleza y fin establezcan las normas, y de entre ellas las contenidas en el artículo 68 de la Ordenanza Laboral de la Madera.

El anterior complemento no se percibirá en los supuestos de prórroga o pase a situación de fijo, y será absorbible por cualquier mejora legal.

Art. 26. Ambas partes se comprometen a efectuar durante la vigencia del presente Convenio el catálogo concordado de puestos de trabajo calificados de tóxicos, penosos y peligrosos existentes en la Empresa.

Art. 27. Los atrasos devengados por el presente Convenio se abonarán antes del 31 de agosto de 1991.

Art. 28. El presente Convenio queda automáticamente denunciado a la finalización del mismo.

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS RETRIBUTIVOS

- I. Contraмаestre, Маestro albañil, Маestro taller.
- II. Oficial 1.ª, Chófer A.
- III. Oficial 2.ª, chófer B, Aserrador.
- IV. Medidor, Ayudante de taller, Ayudante aserrador, Ayudante destilador, Tractorista A. Guarda mayor.
- V. Sobeguarda, Peón especialista, Tractorista B.
- VI. Guarda, Peón, Hojalatero, Cubero, Fogonero, Pastor, Cabrero.

- I. Titulado Superior.
- II. Titulado Medio.
- III. Jefe Administrativo 1.ª
- IV. Jefe Administrativo 2.ª
- V. Oficial Administrativo 1.ª
- VI. Oficial Administrativo 2.ª
- VII. Auxiliar Administrativo.

Tabla salarial 1991

Grupos retributivos	Salario base A Pesetas	Plus s. anual Pesetas	Total anual Pesetas
<i>Personal laboral</i>			
I	996.600	79.200	1.075.800
II	957.880	78.320	1.036.200
III	946.000	77.440	1.023.440
IV	936.760	77.440	1.014.200
V	910.360	77.880	988.240
VI	897.160	78.320	975.480
<i>Personal Administrativo</i>			
I	1.843.646	91.466	1.935.112
II	1.659.380	86.014	1.745.394
III	1.537.551	82.853	1.620.404
IV	1.325.363	77.111	1.402.474
V	957.870	78.039	1.035.909
VI	946.096	77.401	1.023.497
VII	936.874	77.256	1.014.130