

Categoría	Anual Pesetas	Mensual Pesetas
Técnicos de laboratorio:		
Ayudante de laboratorio	1.853.484	122.208
Auxiliares de laboratorio	1.474.455	97.217
Técnicos de mantenimiento:		
Oficial primera	1.969.789	129.876
Oficial segunda	1.895.026	124.947
Oficial segunda calderas	1.853.484	122.208
Ayudante	1.813.681	119.583
Peón	1.813.681	119.583
Técnicos de publicidad:		
Publicista	1.969.789	129.876
C) <i>Mercantiles</i>		
Visitador-Promotor	1.895.026	124.947
Promotor-Reparditor	1.467.898	96.784
D) <i>Obreros</i>		
Producción:		
Oficial primera	1.895.026	124.947
Oficial segunda	1.853.484	122.208
Peón	1.813.681	119.583
Oficial primera envasado	1.561.333	102.945
Oficial segunda envasado	1.474.455	97.217
Distribución de almacenes:		
Conductores	1.895.026	124.947
Oficial de expediciones	1.853.484	122.208
Operador-transelevador	1.853.484	122.208
Almaceneros	1.853.484	122.208
Mozo almacén	1.813.681	119.583
Servicios auxiliares:		
Telefonista-Recepcionista	1.515.852	99.946
Personal oficios auxiliares:		
Oficial primera albañil	1.969.789	129.876
Peón albañil	1.813.681	119.583
E) <i>Subalterno</i>		
Personal subalterno:		
Ordenanzas	1.813.681	119.583

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE BICOLAN, S. A., EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

CAPITULO I

Normas generales

Se suscribe el presente Convenio Colectivo entre la representación de los trabajadores y la empresa, estando las partes legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ambito de aplicación y funcional.*

El presente Convenio establece las bases y normas básicas que regulará las relaciones laborales entre «Bicolán, Sociedad Anónima», empresa de trabajo temporal, y su personal dependiente, cualquiera que sea su categoría profesional, tanto si presta sus servicios de forma directa en la misma, como si lo realiza en una empresa usuaria.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tienen en la actualidad, y que pueda establecer en el futuro en el territorio español.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal empleado por la empresa, incluido en los ámbitos anteriores. Quedan excluidos:

A) Los que desempeñen cargos de Consejeros en la empresa, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a su cargo.

B) El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

El Convenio se prorrogará automáticamente si no existe denuncia del mismo por ninguna de las dos partes. Dicha denuncia deberá formularse por la parte promotora por escrito y comunicarse a la otra parte, con un preaviso de dos meses a la fecha de terminación de la vigencia.

Artículo 5. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará una subida del 2,5 por 100 respecto a la tabla salarial para el año 1996, del 2,5 por 100 para el 1997, sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 8. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

12324 RESOLUCION de 25 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Bicolán ETT, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Bicolán ETT, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009182), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Delegado 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 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, 25 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa urgente, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir, necesariamente, el orden del día.

Serán vocales de la misma un representante de los trabajadores y otro de la empresa, designados, respectivamente, por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión deliberadora del Convenio.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la empresa y la siguiente entre los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de dos Vocales, como mínimo.

Artículo 10. Funciones de la Comisión paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- D) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria del Convenio, de cuentas dadas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio, y la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.

Esta organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales; todo ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

No obstante a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, en la que se faculta a la empresa usuaria a ejercer la dirección y el control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a su disposición, esta facultad podría ser asumida por «Bicolán, Sociedad Anónima», siempre que exista acuerdo previo con la empresa usuaria.

Artículo 12. Movilidad geográfica y movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III**Contratación****Artículo 13. Contratación en la empresa.**

Los contratos laborales se podrán concertar por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se realizarán contrataciones de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, sin que pueda exceder de seis meses al año.

3. Para sustituir a los trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanecen mientras dure un proceso de selección o promoción.

Todos los contratos se formalizarán por escrito y con los requisitos que legalmente se marquen.

Los contratos quedarán resueltos por las siguientes causas:

1. Cuando se finalice la obra o servicio.
2. Cuando el cliente resuelva el contrato de puesta a disposición, cualquiera que sea la causa.
3. Cuando el contrato de puesta a disposición se resuelva parcialmente por el cliente, producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Tanto estos contratos como aquellos no incluidos en este artículo se ajustarán a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre contratación.

Artículo 14. Períodos de prueba.

El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal suspende el período de prueba y por la misma duración de aquélla.

La duración del período de prueba será el que a continuación se indica:

- A) personal titulado de Grado Medio o Superior, seis meses del período de prueba.
- B) Resto de los trabajadores, dos meses de período de prueba.

Artículo 15. Ceses.

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria están obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, mediante escrito formado, con una antelación mínima de:

- Todos los titulados de Grado Medio y Superior: Un mes.
Resto de los trabajadores: Quince días.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso facultará a la empresa a descontar del finiquito del trabajador la cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el mismo.

CAPITULO IV**Lugar de trabajo. Desplazamiento y dietas****Artículo 16. Lugar de trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las contrataciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor del mismo, en un radio de 30 kilómetros y que forman con aquél una concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medio de transportes público. Los trabajos realizados dentro de una zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, en el sentido que a tal término se le da en el artículo anterior, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

1. 800 pesetas cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio.
2. 2.000 pesetas cuando realicen dos comidas fuera y pernocten en su domicilio.

3. 5.000 pesetas cuando realicen dos comidas fuera y pernocten fuera de su domicilio.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establece que el trabajador cobrará el kilómetro recorrido a 24 pesetas.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

Los grupos consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos de trabajo enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Los grupos y categorías consignados no se consideran limitativos pudiéndose encuadrar otros no previstos, dadas las especiales características de esta actividad.

La determinación del «grupo de clasificación» asignable en cada caso será facultad exclusiva de la Dirección, previos los asesoramientos técnicos que estime necesario.

Cada contrato de trabajo fijará la categoría laboral que corresponde al trabajador en el momento de su contratación, sin que posibles y anteriores contratos de puesta a disposición puedan condicionar dicha categoría.

Grupo profesional «0»

Criterios generales

Los trabajadores pertenecientes a éste planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional «1»

Criterios generales

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

En este grupo profesional se incluyen toda aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza y mantenimiento.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual llevar o recoger correspondencia. etc.

En este grupo se incluirán: Personal de limpieza y mantenimiento, subalternos, ordenanzas manipuladores, recaderos, promotores, peones, etcétera.

Grupo profesional «2»

Criterios generales

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

En este grupo se incluyen todas las actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introdutores de datos.

Operadora de télex.

Tratamiento de textos básicos.

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

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera, de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Labores elementales en laboratorio.

Vendedores sin especialización.

Telefonista, recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo facturación o similares de administración.

En este grupo profesional se incluirán todos los Auxiliares, Vigilantes, Ayudantes de Operadores, Reproductores de planos, Operadores multicopistas, Ayudantes de cualquier oficio o profesión que realicen funciones auxiliares.

Grupo profesional «3»

Criterios generales

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar complementada profesionalmente por una formación específica de ese carácter o por la experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operatoria de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales de oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Operadora de télex con idioma extranjero.

Tratamiento de textos con idioma extranjero.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Telefonista, recepcionista con idioma extranjero.

Taquimecanografía.

Tareas de grabación en máquinas de recogida de datos.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaría.

Vendedores avanzados.

Tareas de ayuda en almacenes que además de carga y descarga, impliquen otras competencias de los almaceneros.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etcétera.

Grupo profesional «4»

Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación básica equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operador por ordenador.

Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Tareas de delineación que precisen especialización concreta.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores especializados, etcétera.

Grupo profesional «5»

Criterios generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas, que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tiene un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, complementados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etcétera.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de idioma extranjero.

Programador de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estos balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Responsabilidad de la supervisión según especificaciones generales recibidas de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del grupo profesional inferior, etcétera.

Grupo profesional «6»

Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de Grado Medio, complementada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son similares a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios de vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analista de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspectores o supervisores de la red de ventas, etcétera.

Grupo profesional «7»

Criterios generales

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior o bien de Grado Medio, completada por una dilatada experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o en la totalidad de proceso.

Supervisión de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática, etcétera.

Delegados de la red de ventas.

Grupo profesional «8»

Criterios generales

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de las empresas, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo «0».

Formación: Equiparable a los niveles académicos superiores, complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en la ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel, con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

Las responsabilidades del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etcétera.

Todo el personal contratado en la empresa, se clasificará dentro de uno de los grupos profesionales enumerados anteriormente y éstos se engloban dentro de alguna de las divisiones orgánicas de la empresa.

CAPITULO VI

Régimen salarial

Artículo 19. Estructura salarial.

El Convenio está integrado por:

A) Salario base, es el consignado por grupos profesionales y que se especifica en el anexo I en el valor anual.

B) Complementos salariales:

1. De puesto de trabajo: Nocturno.
2. De vencimiento superior al mes-gratificaciones extraordinarias.
3. Por calidad y cantidad de trabajo: Primas, incentivos, comisiones, horas extras.
4. Indemnización o suplidos. Dietas y kilometrajes.
5. Indemnización fin de contrato.

B.1) Puesto de trabajo nocturno.

Este complemento no tendrá carácter personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento. Este complemento será una cantidad variable según el puesto a desempeñar.

Trabajos nocturnos: El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno, equivalente al 10 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a ocho horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

B.2) De vencimiento superior a un mes. Pagas extras.

Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

El personal al servicio de la empresa percibirá dos pagas que se devengarán prorrateadas mensualmente a lo largo del contrato. El importe de cada una de estas gratificaciones será de treinta días del salario base consignado en el anexo salarial adjunto.

Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la forma siguiente:

A) Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

B) Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

La percepción de las pagas extras podrán prorratearse mensualmente.

B.3) Por calidad y cantidad de trabajo.—Primas, incentivos, comisiones y horas extras.

Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

Horas extraordinarias: Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

C) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: Se realizarán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

Retribución de las horas extraordinarias.—El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa número II.

1. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

2. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.

3. La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

B.4) Indemnización suplidos, dietas y kilometraje.

Las dietas y kilometraje nunca tendrán consideración de salario, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores.

B.5) Indemnización fin de contrato.

Al finalizar el contrato se recibirá una indemnización que equivaldrá a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio en los contratos de puesta a disposición previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

CAPITULO VII

Jornada, horario, vacaciones y fiestas

Artículo 20. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estará a los siguientes:

La duración de la jornada durante 1995, será de mil ochocientos dieciséis horas de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con el calendario laboral.

3. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto, horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley.

En los casos en que la empresa estime que sea necesario, se establecerá una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, siempre que se respete un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

4. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

A) La interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo.

B) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.

Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, la empresa efectúe el pago dentro de la jornada de trabajo, adoptando las medidas pertinentes que eviten la interrupción de la actividad laboral.

Los supuestos previstos en los apartados A) y B) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuíbles a ningún efecto.

Artículo 21. Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

La jornada de los Porteros, Guardas y Vigilantes será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

Artículo 22. Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

En el caso de que las vacaciones comiencen en lunes, no se computarán el sábado y domingo anteriores.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute

de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a los días efectivamente trabajados, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja transitoria.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

Artículo 23. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, previo aviso de, al menos, cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- C) Un día por matrimonio de hijos.
- D) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- E) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- F) Un día por traslado de domicilio habitual.
- G) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centro de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados B), C), D) y E), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su compensación económica y su duración.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 24. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercuten en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa.
7. Pequeños descuidos en la conservación de material.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

9. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras soeces.

Faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. Simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
6. Cometer dos faltas leves en un período de tres meses.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.
9. La embriaguez ocasional.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
11. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos.
12. Tres faltas de puntualidad durante un mes con retraso superior a quince minutos.

Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona dentro de los locales de la empresa, o fuera de la misma.
4. La simulación comprobada de enfermedad. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los tribunales de justicia competentes, por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa. La continuidad y habitualidad en la falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros. La embriaguez durante el trabajo. Dedicarse a trabajo de la misma actividad que implique competencia a la empresa si no media autorización de la misma. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respecto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
5. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.
6. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes con retraso superior a quince minutos.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8. El originar riñas o discusiones con los compañeros de trabajo.

Artículo 25. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se establecen.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En el caso de faltas muy graves la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado.

Artículo 26. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Sanción de despido.

Artículo 27. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los días días, para las faltas graves a los veinte días y, para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

Formación del personal

Artículo 28. Formación del personal.

La empresa dedicará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido por la Ley 14/1994, de 1 de junio.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Artículo 29. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene

Artículo 30. Seguridad e higiene.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

Cuando el personal contratado preste sus servicios en una empresa usuaria, ésta es la responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere la Ley General de la Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y que traigan su causa la falta de medidas de seguridad e higiene.

La empresa usuaria es la responsable de informar previo al inicio de la actividad sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

Disposición transitoria primera.

En cuanto todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo que disponga la normativa vigente y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

ANEXO I

Tabla salarial año 1995 (14 pagas)

Grupos	Pesetas/año
Grupo 1	905.076
Grupo 2	1.002.372
Grupo 3	1.090.956
Grupo 4	1.186.993
Grupo 5	1.414.504
Grupo 6	1.624.800
Grupo 7	1.704.240
Grupo 8	1.896.288
Personal contratado de dieciséis años	704.470
Personal contratado de diecisiete años	728.840

ANEXO II

Tabla precio horas extraordinarias

Grupos	Pesetas/hora
Grupo 1	600
Grupo 2	650
Grupo 3	700
Grupo 4	750
Grupo 5	800
Grupo 6	850
Grupo 7	900
Grupo 8	950
Personal contratado de dieciséis años	600
Personal contratado de diecisiete años	600

12325 RESOLUCION de 28 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos del Atlántico, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos del Atlántico, Sociedad Anónima» (número de código: 9001172), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Delegado 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 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, 28 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 1995 Y 1996

1. Disposiciones generales

1.1 Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en territorio nacional.

1.2 Ambito funcional.

Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 Ambito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos, el Director general y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 1996, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 Vinculación a la totalidad.

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.