

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extraor.	Com. antigüedad	Incentivo (1)	Comp. Convenio	Comp. trab.	Comp. no sal.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (art. 40 ET). Matrimonio de hijo.	Tres días laborables. El día natural.	SÍ SÍ	SÍ SÍ	SÍ SÍ	SÍ SÍ	SÍ SÍ	SÍ SÍ	NO NO	Documento en que se acredite el hecho. El que proceda.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

(1) Media percibida en el mes anterior.

19702 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» (número de código 9009022) que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1996, de una parte, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 22 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMERCIAL DE ENVASES DE NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo Laboral es de obligatoria aplicación para la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» en sus dos centros de trabajo, en polígono industrial, sin número, de San Adrián (Navarra), y en carretera de Logroño, 18, de Calahorra (La Rioja), así como para todo el personal a su servicio respectivo.

Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia durante los años 1996 y 1997, si bien los efectos de sus pactos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Dicho Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento, subsistiendo sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3. Legislación complementaria.

Lo serán las disposiciones legales de carácter general y la Ordenanza Laboral específica, en cuanto no resulten válidamente modificadas por el presente Convenio.

Artículo 4. Vacaciones.

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que a lo máximo cinco serán inhábiles, entendiéndose por tales los domingos y las fiestas oficiales de carácter nacional, de la autonomía y locales de Calahorra, y siendo facultad de la empresa señalar las fechas de sus disfrutes según las necesidades de producción.

Al menos catorce serán sucesivos e ininterrumpidos, y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 5. Permisos y licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permiso retribuido sin pérdida de sus derechos económicos por el tiempo y en los casos siguientes:

a) El tiempo necesario para la asistencia del trabajador o de alguno de sus hijos menores de dieciséis años a consulta de medicina general.

Este derecho por lo que respecta a consulta de hijos, corresponderá a la madre, o a falta de ésta o de su incapacidad física justificada al padre.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o de hermanos consanguíneos o afines.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pariente de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y en caso de nacimiento de hijo.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

En todos los casos previstos, la empresa podrá pedir la justificación correspondiente, y su falta de presentación llevará implícita la pérdida de la totalidad de los derechos económicos correspondientes al tiempo de ausencia.

Para los casos de tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho hasta un día de permiso sin retribución, rigiendo los mismos derechos de la empresa de solicitar cualquier justificación por la ausencia al trabajo.

Artículo 6. Salarios y revisión.

1. Para el año 1996: El personal afectado por el presente Convenio, percibirá en concepto de salario el que para cada categoría profesional fija la tabla que figura en el anexo que se acompaña, y pasa a formar parte integrante del mismo. (Dicha tabla se incrementa respecto de la de 1995 en un 3,5 por 100).

2. Para el año 1997: Las tablas salariales se aumentarán en el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno de la nación para el año 1997.

3. Revisión salarial para 1996: Se garantiza un incremento salarial para 1996, una vez se constate oficialmente el I.P.C. real de la nación, de 0,9 puntos por encima de dicho I.P.C.

Las tablas así revisadas servirán de base de cálculo del incremento de 1997.

4. Revisión salarial para 1997: Se garantiza igualmente, un incremento salarial para 1997, una vez se constate oficialmente el I.P.C. real de la nación, de 0,75 puntos por encima de dicho I.P.C.

Las tablas así revisadas servirán de base para el cálculo del incremento de 1998.

5. Efectos económicos: En ambos períodos anuales, las actualizaciones a que hubiera lugar se abonarán con efectos de 1 de enero respectivos.

Artículo 7. *Antigüedad.*

La antigüedad se determinará mediante el abono de quinquenios, del 5 por 100 con el límite de cinco quinquenios.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

El importe de las horas extraordinarias para todos los trabajadores afectados por este Convenio, será fijado para cada categoría profesional en la tabla que figura en el anexo que se acompaña, sin que sea aplicable ningún otro criterio.

Se acepta en este Convenio, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, la posibilidad de realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor y las estructurales, entendiendo por estas últimas las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La realización de horas extraordinarias, salvo las referidas en el párrafo anterior que serán obligatorias, no obligarán a los trabajadores, correspondiendo la iniciativa de hacerlas a la empresa y a los trabajadores su libre aceptación o denegación.

Artículo 9. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensan y absorben en su totalidad las que con anterioridad a su entrada en vigor rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, convenio de ámbito superior, pacto de cualquier clase, contrato individual, concesión graciosa de la empresa, y usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Los aumentos que puedan producirse en el futuro en todos o algunos de los conceptos retributivos por disposiciones legales de aplicación general, sólo afectarán a las condiciones pactadas en este Convenio en cuanto superen a éstas, consideradas unas y otras en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por las de este Convenio, subsistiendo el mismo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 10. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios regulada en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral, se aplicará sobre el salario base más la antigüedad, computándose por períodos semanales.

En el supuesto que se derogase la Ordenanza Laboral, la participación en beneficios regulada en el presente artículo se mantendría exclusivamente como derecho adquirido, respecto de los trabajadores que figuren en la plantilla de la empresa en la fecha de 28 de junio de 1995, fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 11. *Plus de asistencia.*

El plus de asistencia establecido en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral se aplicará sobre el salario base más la antigüedad, y se computará por períodos semanales.

En el supuesto que se derogase la Ordenanza Laboral, el plus de asistencia regulado en el presente artículo se mantendría exclusivamente como derecho adquirido, respecto de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa en la fecha de 28 de junio de 1995, fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 12. *Plus de carencia de incentivos.*

Se vincula dicho artículo, a los acuerdos que sobre el citado plus de carencia de incentivos se adopten en el Convenio estatal del sector.

El importe en pesetas que suponga la implantación de dicho plus, será en todo caso absorbible y compensable hasta donde alcance, con el de cualquier mejora voluntaria o gratificación que pudiera hallarse establecida por la empresa.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá dos gratificaciones de treinta días cada una, calculadas sobre el salario base más la antigüedad y la participación en beneficios, y se harán efectivas la primera el 24 de junio y la segunda el 22 de diciembre.

Artículo 14. *Pago de retribuciones.*

La totalidad de las retribuciones económicas se harán efectivas por la empresa por meses vencidos, y a lo más tardar dentro de los tres primeros días laborales del mes siguiente, plazo que se considera respetado si la empresa ha realizado la transferencia bancaria, aunque su abono en la cuenta corriente del trabajador sea posterior.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se fija en ocho horas de trabajo diario, cada uno de los días de lunes a viernes, a excepción hecha de aquellos de éstos que por disposición oficial, hayan sido declarados inhábiles de carácter nacional, de la autonomía de La Rioja, o de Calahorra, con un cómputo anual de mil setecientos noventa y dos horas de trabajo para 1996, y reducción de cuatro horas (mil setecientos ochenta y ocho horas) para el año 1997.

La empresa de acuerdo con los Delegados de personal, podrán establecer una jornada variable según la concentración de trabajo en las distintas épocas del año, sin que la menor pueda ser inferior a siete horas diarias, ni la mayor superior a nueve, y de forma que el total anual no altere ni en más ni en menos la resultante de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

Las prendas de trabajo a que se refiere el artículo 68 de la Ordenanza Laboral, se facilitará en la cuantía de dos equipos por año, uno de verano y otro de invierno.

Artículo 17. *Becas de estudio.*

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda escolar, la cantidad señalada en la tabla del anexo por cada uno de los meses que dure el curso escolar, y por cada hijo de edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa justificación de la asistencia de los mismos a algún centro escolar.

Tendrán derecho a la percepción de esta beca, los titulares de la cartilla del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que tengan incluidos en la misma como beneficiarios a los hijos que den lugar a ella.

Estas ayudas de estudio quedarán sin efecto cuando se establezca con carácter general la gratuidad de la enseñanza para este nivel.

Artículo 18. *Premios y subsidios.*

Los trabajadores que estando en alta en la empresa, y habiendo permanecido en esta situación un mínimo de diez años, se jubilen habiendo cumplido los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco años, percibirán como premio por una sola vez, la cantidad que figura en la tabla del anexo que se acompaña.

Artículo 19. *Ayuda a subnormalidad y minusvalidez.*

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares subnormales o minusválidos, percibirán de la empresa una ayuda mensual de la cantidad que se señala en la tabla del anexo, por cada familiar reconocido como tal a efectos del subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 20. *Incapacidad laboral transitoria.*

En el caso de enfermedad común, la empresa complementará los veinte primeros días de la baja hasta el 80 por 100 de la base de cotización diaria, aplicándose dicho porcentaje solamente en los casos que exista una hospitalización.

Para la incapacidad laboral temporal derivada de accidentes de trabajo, producidos en jornada laboral, dentro o fuera del centro de producción, la empresa complementará las prestaciones económicas que hayan de

pagarse hasta el 88 por 100 de la base reguladora, siendo del 100 por 100 durante el tiempo que se permanezca por tal motivo internado en un centro hospitalario.

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, autorizará que todos los suyos pertenecientes a algún sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa ni interrumpir el proceso productivo.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos que tengan afiliados en la empresa y de los Delegados de personal.

Cualquier comunicación que se circule o inserte en el tablón de anuncios, será previamente comunicada, mediante entrega de copia a la Dirección de la empresa.

Artículo 22. *Revisión médica.*

La empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y de acuerdos con las normas vigentes en la materia.

Artículo 23. *Asambleas.*

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por los Delegados de personal mancomunadamente. De la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de la jornada laboral.

La empresa podrá denegar el local para la asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Artículo 24. *Excedencia forzosa.*

Los trabajadores elegidos para desempeñar el ejercicio de un cargo público o sindical y que tuvieran que dedicarse por entero a las tareas para las que fueron nombrados, podrán solicitar la excedencia por el tiempo

que dure dicha situación transcurrido el cual podrán reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre y cuando lo soliciten antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en el referido cargo.

Artículo 25. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto, si la autoridad competente en el ejercicio de sus facultades no aprobase alguno de los pactos del mismo, el convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo negociarse de nuevo su contenido.

Artículo 26. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de las disposiciones de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada en cada caso por un representante de la empresa y los Delegados de personal.

Esta Comisión Paritaria, resolverá en arbitraje los problemas que se deriven de la interpretación y aplicación de los pactos del mismo, y a sus reuniones podrán asistir con voz pero sin voto, el Jefe de Personal de la empresa y el trabajador o uno de los trabajadores afectados, para exponer los hechos y los argumentos en los que fundamenten la interpretación del pacto objeto de la disparidad de criterios.

Disposición adicional única.

A los efectos de que quede constancia en el texto del presente Convenio Colectivo, se transcribe el fallo de la sentencia número 7/1983 del Juzgado de lo Social de Logroño, de fecha 24 de marzo de 1983, sobre el plus de distancia, al tiempo que se fija el importe del plus para 1995 conforme a la citada sentencia en 48 pesetas.

El fallo de la sentencia dispone en concepto de suplido indemnizatorio ocasionado por la supresión del servicio de autobús, al abono por parte de la empresa a los trabajadores a su servicio existentes el día 31 de enero de 1983, la cantidad de 35 pesetas por día efectivamente trabajado, así como durante los períodos en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

Tal concepto indemnizatorio no será de aplicación por tener su causa en lo ya señalado, a futuras contrataciones que por la empresa se puedan realizar.

La cantidad así convenida se revisará porcentual y periódicamente el primer día de cada año, en función de las variaciones que se produzcan en el precio de la gasolina normal o la que le sustituya, y referido siempre al que estatalmente se fije.

Este acuerdo será de aplicación a partir del día 1 de febrero de 1983.

ANEXO

Tabla de retribuciones pactadas para el Convenio 1996

	Salarios			Horas laborables — Pesetas	Extras festivos — Pesetas
	Diario — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas		
<i>Aspirantes y aprendices</i>					
De 16 años	2.172		1.094.688		
De 17 años	2.329		1.173.816		
<i>Personal obrero</i>					
Trabajos secundarios	3.400		1.713.600	1.074	1.611
Peón	3.507		1.767.528	1.085	1.628
Especialista de 2. ^a	3.575		1.801.800	1.111	1.667
Especialista de 1. ^a	3.648		1.838.592	1.145	1.718
Oficial de 3. ^a	3.745		1.887.480	1.145	1.718
Oficial de 2. ^a	3.975		2.003.400	1.250	1.875
Oficial de 1. ^a	4.266		2.150.064	1.337	2.006
Encargado de Sección	4.951		2.495.304	1.545	2.318
Capataz	3.710		1.869.840	1.145	1.718
Guarda, Sereno, Portero	3.575		1.801.800	1.111	1.667
Almacenero, Listero	3.745		1.887.480	1.145	1.718

	Salarios			Horas laborables — Pesetas	Extras festivos — Pesetas
	Diario — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas		
<i>Personal Administrativo</i>					
Telefonista		104.447	1.733.820	1.098	1.647
Auxiliar		109.730	1.821.518	1.152	1.728
Oficial de 2.ª		120.015	1.992.249	1.255	1.883
Oficial de 1.ª		131.139	2.176.907	1.376	2.064
Jefe de 2.ª		151.758	2.519.183	1.575	2.363
Jefe de 1.ª		160.856	2.670.210	1.674	2.511
<i>Personal Técnico</i>					
Maestro encargado		160.856	2.670.210	1.674	2.511
Técnico organización		131.139	2.176.907	1.376	2.064
Titulado grado medio		160.856	2.670.210	1.674	2.511
Titulado grado superior		189.932	3.152.871	1.962	2.943

Premios, subsidios, ayudas y becas	Pesetas
* Premio de jubilación	294.697
Subsidio de defunción	277.176
Ayuda subnormalidad y minusvalidez	13.564
Becas de estudio	2.230

19703 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parke-Davis, Sociedad Anónima» (Sector Confitería).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parke-Davis, Sociedad Anónima», Sector Confitería (número de código, 9010460), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 22 julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SECTOR CONFITERÍA DE LA EMPRESA «PARKE-DAVIS, S. A.» 1996

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las ramas del personal de la plantilla de la empresa «Parke-Davis, Sociedad Anónima», Sector Confitería que presten sus servicios en cualquiera de sus dependencias o delegaciones. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la empresa afectada, implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma eventual o definitiva ingrese o pase a formar parte de la empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1996 y tendrá una vigencia de un año, o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1996. Prorrogándose, sin embargo, de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito y con dos meses de anticipación a la fecha de vencimiento citada.

Artículo 3. Jurisdicción e Inspección.

En orden de jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio, se someterán en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, no serán absorbibles ni compensables con las percepciones reales que existan ya en la empresa. No obstante el conjunto de estas condiciones, globalmente consideradas, en el período anual compensarán y absorberán las mejoras que se puedan producir por la aplicación de disposiciones legales, Convenio Colectivo de ámbito superior u otras fuentes de obligación, que en el futuro se promulguen.

Artículo 5. Garantía «ad personam».

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «ad personam».

Organización del trabajo

Artículo 6.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento, antes de que se lleve a término, de cualquier modificación en las condiciones de trabajo, que proponga la Dirección de la empresa que afecten de una manera general a los trabajadores, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Artículo 7. Cambio de sección y traslados.

Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la empresa así lo aconsejaren, dadas las múltiples actividades de ésta, y de las diferentes épocas del año que requieran una mayor atención a un producto determinado, podrá trasladarse a cualquier trabajador dentro de la misma fábrica, o entre cualquiera de los locales o dependencias que tenga la empresa, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador, así como el salario inherente a la categoría del puesto que se ocupe.