

Contratos formativos.
Contratos a tiempo parcial.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

I. *Contratos indefinidos*

De cara a las contrataciones que pudiesen ser realizadas con carácter de indefinidas se realizarán preferentemente en base a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

De igual forma, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y con el fin de dotar al sector de mayores niveles de estabilidad en el empleo, las partes negociadoras acuerdan que a partir del 16 de mayo de 1998 los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a la remisión contenida en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

II. *Contratos de duración determinada*

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

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

B) Contratos de obra o servicio.

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

C) Contratos de interinaje.

En estos contratos se indicará expresamente el o los trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

III. *Contratos formativos*

A) Contratos para la formación.

Los contratos para la formación de acuerdo con la legalidad vigente tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, entendiéndose por tal, un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

La retribución de estos contratos será el salario mínimo interprofesional que anualmente fije el gobierno, siempre y cuando tal y como está legalmente previsto, el trabajador dedique el 15 por 100 de su jornada a recibir formación teórica. En caso contrario, el salario que percibirá el trabajador contratado bajo esta modalidad pero desempeñando su trabajo efectivo a jornada completa, será el que resulte de incrementar el salario mínimo interprofesional en el citado porcentaje del 15 por 100.

B) Contratos en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título de Diplomado universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes para el ejercicio profesional, todo ello en la forma prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de estos contratos será el 75 por 100 y el 85 por 100 del S.M.G. del grupo profesional en que se realice la prestación de su relación laboral durante, respectivamente el primero y segundo año de vigencia del contrato.

IV. *Contratos a tiempo parcial*

A) Contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial 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.

B) Contratos de relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre).

V. *Empresas de trabajo temporal*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

13721 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «PQS Brenntag, Sociedad Anónima», y sociedades dependientes.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «PQS Brenntag, Sociedad Anónima», y sociedades dependientes (código de Convenio número 9011682), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 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, 20 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «PQS BRENNTAG, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SOCIEDADES DEPENDIENTES PARA 1998-1999

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, integrada por la representación social y la representación económica, ambas perteneciente a la empresa «PQS Brenntag, Sociedad Anónima», se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.^a ÁMBITO DE APLICACIÓNArtículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedan sometidos a las estipulaciones del Convenio todos los centros de trabajo de la entidad mercantil «PQS Brenntag, Sociedad Anónima», y sociedades dependientes (grupo PQS Brenntag).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la entidad mercantil «PQS Brenntag, Sociedad Anónima», y sociedades dependientes, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

A) Entrada en vigor.—Las estipulaciones económicas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1.998.

Los efectos no económicos se aplicarán a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1999.

C) Prórroga.—De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, en las condiciones y términos establecidos a continuación, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, y en todos sus términos, a partir del 31 de diciembre de 1999.

D) Revisión.—Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la renovación del presente Convenio, si fuera conveniente, un mes antes de la finalización del mismo.

E) Pagos de atrasos.—El pago de los posibles atrasos salariales devenidos con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes máximo a contar desde el siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

F) Denuncia.—La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, y se deberá formular con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia. Deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la negociación o rescisión solicitada.

Igualmente, y en dicho escrito de denuncia, la parte que la hubiera planteado habrá de hacer constar la representación que ostenta, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste hasta tanto se acordare el nuevo Convenio que viniere a sustituirle o, por el procedimiento adecuado, se determinase resolución con fuerza de obligar para las partes.

SECCIÓN 2.^aArtículo 5. *Obligatoriedad.*

El presente Convenio Colectivo obliga, en todo tiempo de su vigencia, al empresario y trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en caso de incumplimiento, en algún caso, de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto; a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase algunas de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En tal caso la Comisión Mixta Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días contados a partir de la resolución administrativa.

SECCIÓN 3.^aArtículo 7. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 8. *Garantías individuales («ad personam»).*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO II

Organización de trabajoArtículo 9. *Organización.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otra limitación que lo expresamente prevenido en la legislación vigente.

Artículo 10. *Categorías del personal.*

Estarán distribuidas en tres departamentos:

- a) Administración.
- b) Comercial.
- c) Producción.

1. Departamento Administrativo:

- 1.1 Director general.
- 1.2 Director Grupo.
- 1.3 Subdirector Área.
- 1.4 Jefe Área.
- 1.5 Jefe primera A.
- 1.6 Jefe primera B.
- 1.7 Jefe segunda A.
- 1.8 Jefe segunda B.
- 1.9 Oficial primera A.
- 1.10 Oficial primera B.
- 1.11 Oficial segunda A.
- 1.12 Oficial segunda B.
- 1.13 Oficial tercera.
- 1.14 Auxiliar primera.
- 1.15 Auxiliar segunda.
- 1.16 Auxiliar tercera.

2. Departamento Comercial:

- 2.1 Director general.
- 2.2 Director Nacional de Ventas.
- 2.3 Director de Marketing.
- 2.4 Director de Área.
- 2.5 Gerente División.

- 2.6 Gerente Delegación.
- 2.7 Jefe Departamento Imagen.
- 2.8 Jefe de Planificación.
- 2.9 Jefe de Delegación.
- 2.10 Jefe de Línea.
- 2.11 Supervisor de Ventas.
- 2.12 Delegado de Ventas.
- 2.13 Técnico de Publicidad.
- 2.14 Técnico de Productos.
- 2.15 Técnico de Ventas Senior.
- 2.16 Técnico de Ventas Junior.
- 2.17 Vendedor Senior.
- 2.18 Promotor de Ventas.
- 2.19 Reponedor.

3. Departamento de Producción:

- 3.1 Director general.
- 3.2 Jefe técnico Ingeniería.
- 3.3 Jefe técnico de Planta.
- 3.4 Técnico primera.
- 3.5 Técnico segunda.
- 3.6 Técnico tercera.
- 3.7 Contramaestre primera.
- 3.8 Contramaestre segunda.
- 3.9 Contramaestre tercera.
- 3.10 Capataz primera.
- 3.11 Capataz segunda.
- 3.12 Capataz tercera.
- 3.13 Profesional primera.
- 3.14 Profesional segunda.
- 3.15 Profesional tercera.
- 3.16 Ayudante especialista A.
- 3.17 Ayudante especialista B.
- 3.18 Envasador/a primera.
- 3.19 Envasador/a segunda.
- 3.20 Operario primera.
- 3.21 Operario segunda.
- 3.22 Operario tercera.

Artículo 11 *Contratación y empleo.*

A) Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/1997, podrá contratarse a trabajadores por obra o servicio determinado cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento, puesta a punto de máquinas, reparaciones específicas y/o trabajos de envasado con sustantividad propia en los distintos procesos de producción, así como también la realización de labores y/o tareas propias en los distintos procesos administrativos.

En los supuestos contemplados en el articulado de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, el contrato podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento de la contratación inicial.

B) Contrato para la formación. Régimen retributivo.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en aprendizaje será del 85 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la contratación, durante respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

C) Contrato en prácticas.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en práctica será el 60 por 100 o el 75 por 100 del salario de la categoría que ocupe el contratado, según Convenio, durante, respectivamente, el primer o segundo año de vigencia del contrato.

En referencia a los contratos de interinidad, relevo, etc., nos remitimos a la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensos, ceses, período de prueba

Artículo 12. *Ingresos.*

Para la provisión de puestos de trabajo, podrá efectuarse, a criterio de la empresa, de dos formas, siempre en razón del puesto a cubrir:

a) Libre designación de la empresa.

b) En caso de necesidad de cobertura de un puesto de trabajo en un departamento por vacante, será el personal de la propia empresa el que tenga conocimiento del mismo, pudiendo solicitar el traslado, teniendo en cuenta las necesidades del departamento actual y de acuerdo con el responsable de dicho departamento.

Artículo 13. *Ascensos.*

Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior categoría profesional los de libre designación.

Artículo 14. *Ceses.*

Todo el personal que desee cesar en la prestación de sus servicios deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso:

Personal directivo, técnico y jefes: Tres meses.

Personal administrativo, comercial y especialista: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios.

Artículo 15. *Período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso no podrá exceder de la siguiente escala:

Directores, Jefes, Técnicos y Contramaestres: Seis meses.

Oficiales, Delegados, Subdelegados, Capataces y Profesionales: Tres meses.

Restantes categorías profesionales: Quince días.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 16. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada laboral de mil setecientos ochenta horas anuales, efectivamente trabajadas, en jornada partida de lunes a viernes, que se computarán por año de vigencia del Convenio.

Su desarrollo y distribución queda reflejado en el anexo 1 —calendario laboral— que se acompaña al presente texto articulado, con las modificaciones de fiestas locales que tenga que establecer cada centro de trabajo, de acuerdo con el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma que corresponda.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Con independencia de la categoría profesional de cada trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración de veinticuatro días laborables para los trabajadores en jornada partida, repartidas preferentemente en períodos de doce días en invierno (enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre), y doce días en verano (junio, julio, agosto y septiembre), y de veintidós días laborables para los trabajadores en jornada continuada.

La distribución y disfrute de tales períodos de vacaciones obligatoriamente serán coordinados por los respectivos Jefes de Departamentos o Gerentes de Delegación y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 18. Licencias y permisos.

El trabajador, avisando con la antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a su remuneración, según motivos y tiempo que a continuación se exponen:

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: Tres días hábiles, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad grave, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.
- c) Enfermedad grave (siempre que exista hospitalización) o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos, pudiéndose ampliar cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto en otros dos días : Dos días naturales.
- d) Matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- e) Traslado de domicilio: Un día natural, bien entendido que no se considerará por enlace matrimonial, pues ello se incluye en el permiso por matrimonio.

Artículo 19. Excedencias.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 20. Traslados.

Los traslados del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio de Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguerías, Perfumerías y anexos.

CAPÍTULO V**Seguridad e higiene en el trabajo****Artículo 21. Seguridad e higiene en el trabajo.**

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI**Mejoras sociales****Artículo 22. Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que presten sus servicios en almacenes o naves de envasado se les facilitarán prendas (monos, batas, calzado, gafas, etc.) adecuadas al trabajo que realizan.

Dichas prendas no serán consideradas propiedad del trabajador, quien deberá cuidarlas como si suyas se trataran. En consecuencia, para su reposición, deberá entregar la prenda usada si se lo solicita la empresa.

Artículo 23. Seguro de vida.

Cada trabajador de plantilla poseerá un seguro de vida contratado por PQS Brenntag con entidad aseguradora, por importe de 3.000.000 de pesetas de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta 6.000.000 de pesetas de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, si la causa es producida por accidente laboral, y 3.000.000 de pesetas de indemnización, acumulativos a cualquiera de los casos anteriores, para el supuesto de accidente de circulación, independientemente de la categoría laboral del trabajador, y cuyo costo soportará íntegramente la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a tal seguro de vida una vez pasado el tercer mes de estancia en la empresa, independientemente de su categoría profesional y del tipo de contrato laboral.

Artículo 24. Premio vinculación.

Los trabajadores que lleven un mínimo de veinte años de servicio en la empresa recibirán, por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad de su categoría profesional, como premio a la fidelidad.

Artículo 25. Ayuda por jubilación.

Los trabajadores que al tiempo de jubilarse, estando trabajando en PQS Brenntag, conforme a lo establecido en la Ley 26/1985 y Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, y acrediten como mínimo quince años de antigüedad, percibirán una gratificación, por una sola vez, consistente en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

Por mutuo acuerdo entre empresa y el/los trabajador/es que estuviesen en disposición de acceder a la jubilación anticipada y dentro del seno de la empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los sesenta y cuatro años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 26. Premio a la nupcialidad.

A todo trabajador que contraiga matrimonio se le abonarán 50.000 pesetas en efectivo por una sola vez.

Para tener derecho a este premio será necesario poseer una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses.

Artículo 27. Bolsa de Navidad.

Anualmente y en vísperas de Navidad, la empresa entregará a cada trabajador una bolsa de artículos navideños o su equivalente en metálico, de 7.000 pesetas aproximadamente. Su coordinación dependerá del Comité de Empresa.

Artículo 28. Economato.

Cada trabajador del centro de trabajo a que pertenezca poseerá una tarjeta del economato de la localidad, siempre y cuando haga uso de la misma. Su costo será soportado íntegramente por PQS Brenntag en caso de no utilización durante un año, le será retirada indefinidamente.

Artículo 29. Préstamos.

La empresa destinará a la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 15.000.000 de pesetas.

La concesión de estos anticipos deberá ser aprobada por dos de los Directores generales, y la cantidad no podrá sobrepasar la suma de cuatro mensualidades de emolumentos brutos.

Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente a principios de cada año.

Artículo 30. Servicio militar.

Todo trabajador que se encuentre desempeñando el servicio militar o social obligatorio, percibirá las pagas extras de verano y Navidad, como consecuencia de su reserva de puesto de trabajo hasta nueva reincorporación, no así aquellos que cumplan dicho servicio de forma voluntaria.

El trabajador tendrá como plazo máximo desde la fecha de finalización de dicho servicio hasta su reincorporación en la empresa, para comunicarlo en la misma, un mes.

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 31. Garantías, reserva de horas para los miembros del Comité de Empresa.**

La reserva de horas previstas en la legislación vigente para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijado en el límite de veinte horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité. Dichas horas podrán acumularse a los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 32. *Tablón de anuncios.*

En cada uno de los centros de trabajo de la empresa se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con mismos fines.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

Artículo 33. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados por su condición a su afiliación sindical.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 34. *Retribuciones.*

Las retribuciones pactadas para 1998 están reflejadas en el anexo 2, adjunto al presente Convenio. En el anexo mencionado se hace constar salario base por categoría profesional mensual, plus extrasalarial de transporte anual y total anual, comprendiendo ambas cantidades.

Dichas retribuciones estarán formadas por:

A) Salario base categoría.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, por tiempo fijo de un mes, correspondiente a la jornada normal completa de trabajo, según anexo 1, y al rendimiento mínimo habitual exigible en el puesto de trabajo de que, en cada caso, se trate.

B) Plus de transporte.—En concepto de compensación por gastos de locomoción al centro de trabajo, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 163.200 pesetas anuales. Dicho importe será idéntico para cada categoría profesional, sin excepción alguna, por consiguiente, y ateniéndonos al calendario laboral anual para 1998 aprobado por las partes negociadoras según figura en el anexo 1, esta cantidad anual es el resultado de aplicar 666 pesetas por día efectivamente trabajado en toda la jornada, quedando bien entendido que la no asistencia al trabajo no dará derecho a devengar el citado plus.

Artículo 35. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

La base para el cálculo del complemento de antigüedad será el siguiente:

Para 1998, 45.000 pesetas.

Para 1999, 50.000 pesetas.

El personal que por provenir de otras empresas tenga consolidado un importe de antigüedad de mayor cuantía, se regirá por los importes y períodos anteriormente citados, a partir de la fecha de su incorporación a la plantilla de PQS Brenntag.

Artículo 36. *Complemento salarial del puesto de trabajo. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*

El personal obrero, en razón a las características del puesto de trabajo o forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, y referido al personal de almacén y envasado concretamente, percibirá un plus, cuyo importe será de 2.600 pesetas mensuales.

Dicho complemento lo percibirán también en las pagas extraordinarias.

Artículo 37. *Complementos voluntarios por razón del trabajo realizado.*

En razón a la calidad y/o cantidad de trabajo realizado, la empresa podrá establecer de modo individualizado pluses de actividad, dedicación, primas de responsabilidad, incentivos, comisiones y objetivos.

Excepcionalmente, aquellos trabajadores que devenguen el derecho a percibir pluses de actividad, dedicación y primas de responsabilidad tendrán el carácter de fijo y consolidado. El resto de los demás pluses serán retribuciones de carácter variables no previsibles, voluntarias y podrán inclusive absorber otras percepciones económicas, sean éstas cuales fueren.

Artículo 38. *Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias por categorías profesionales, a razón de treinta días de salario base, antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, dedicación, actividad y prima de responsabilidad (a quien corresponda), que se abonarán en las siguientes fechas:

Paga extraordinaria de marzo: 15 de marzo.

Paga extraordinaria de verano: 15 de junio.

Paga extraordinaria de Navidad: 15 de diciembre.

Dichas pagas, queda bien entendido, se percibirán por años efectivamente trabajados, prorrateándose en las doce mensualidades del año su cotización.

Artículo 39. *Complemento de caso de I. T. (incapacidad temporal).*

En el caso de I. T. por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, con el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Aquellos casos con interrupción y cuya duración sea igual o inferior a seis meses, a todos los efectos, serán procesos acumulativos para su idéntica aplicación.

Artículo 40. *Forma de pago.*

El pago de los emolumentos vencidos se efectuará mediante cheque-nómina o transferencia bancaria, de acuerdo con la fórmula existente.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe total del salario devengado.

Artículo 41. *Incremento salarial.*

Para el año 1999, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, más el 0,3 por 100.

Estos incrementos salariales se efectuarán sólo y exclusivamente sobre las retribuciones indicadas en el artículo 34 del presente Convenio.

CAPÍTULO IX

Comisión Mixta

Artículo 42.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

Podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de quince días, sea cual fuere el asunto o asuntos a tratar, ordinarios o extraordinarios, y las propuestas, consultas y resoluciones podrán ser aceptadas o rechazadas por las partes libremente.

La Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias siguientes, de forma primordial:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y la empresa.
- e) Analizar resultados, estudios e informes preparados por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 43. *Gradación de las faltas.*

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

Artículo 44. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

La falta de puntualidad, de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar

para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez habitual.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Se considerará falta muy grave cualquier forma de acoso sexual.

Artículo 47. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves, con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador un plazo de al menos tres días hábiles, y como máximo una semana, a los efectos de que pueda, el afectado, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

Artículo 48. *Sanciones máximas.*

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

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 49. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas 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.

Artículo 50. *Gradación de faltas.*

A los solos efectos de gradación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CLÁUSULA ADICIONAL

Vigencia y renovación del Convenio

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los Convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia.

Según el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado un Convenio, y hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio sus contenidos normativos.

En todo lo que no aparezca previsto en las normas de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguerías, Perfumerías y anexos, y demás disposiciones de ámbito particular y general del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

1. Días laborables

	Lunes a jueves	Viernes	Día especial	Total	Festivos	Sábados y domingos	Total general
Enero	14	5	0	19	3	9	31
Febrero	16	4	0	20	1	7	28
Marzo	18	4	0	22	0	9	31
Abril	10	3	7	20	2	8	30
Mayo	16	3	0	19	3	9	31
Junio	17	4	0	21	1	8	30
Julio	17	0	5	22	1	8	31
Agosto	17	0	4	21	1	9	31
Septiembre	18	4	0	22	0	8	30
Octubre	16	5	0	21	1	9	31
Noviembre	16	4	0	20	1	9	30
Diciembre	15	3	0	18	5	8	31
	190	39	16	245	19	101	365

2. Horas a trabajar

	Lunes a jueves	Viernes	Días especiales	Total
Enero	119	37,5	0	156,5
Febrero	136	30	0	166
Marzo	153	30	0	183
Abril	85	22,5	26,25	133,75
Mayo	136	22,5	0	158,5
Junio	144,5	30	0	174,5
Julio	144,5	0	26,25	170,75
Agosto	144,5	0	21	165,5
Septiembre	153	30	0	183
Octubre	136	37,5	0	173,5
Noviembre	136	30	0	166
Diciembre	127,5	22,5	0	150
	1.615	292,5	73,5	1.981

3. Días especiales

Abril	Lunes 6	S. Santa	3,75 horas.
Abril	Martes 7	S. Santa	3,75 horas.
Abril	Miércoles 8	S. Santa	3,75 horas.
Abril	Lunes 27	Feria	3,75 horas.
Abril	Martes 28	Feria	3,75 horas.
Abril	Miércoles 29	Feria	3,75 horas.
Abril	Jueves 30	Feria	3,75 horas.
Julio	Viernes 3	Verano	5,25 horas.
Julio	Viernes 10	Verano	5,25 horas.
Julio	Viernes 17	Verano	5,25 horas.

Julio	Viernes 24	Verano	5,25 horas.
Julio	Viernes 31	Verano	5,25 horas.
Agosto	Viernes 7	Verano	5,25 horas.
Agosto	Viernes 14	Verano	5,25 horas.
Agosto	Viernes 21	Verano	5,25 horas.
Agosto	Viernes 28	Verano	5,25 horas.

Total: 73,50 horas.

4. Días de fiestas

Enero 1	Jueves ..	Año Nuevo	Fiesta nacional y/o autonómica.
Enero 5	Lunes ...	Reyes	Fiesta PQS Brenntag.
Enero 6	Martes ..	Reyes	Fiesta nacional y/o autonómica.
Febrero 28	Sábado ..	Andalucía	Fiesta nacional y/o autonómica.
Abril 9	Jueves ..	Jueves Santo	Fiesta nacional y/o autonómica.
Abril 10	Viernes .	Viernes Santo	Fiesta nacional y/o autonómica.
Mayo 1	Viernes .	Trabajo	Fiesta nacional y/o autonómica.
Mayo 15	Viernes .	Feria (D.H.)	Fiesta local Dos Hermanas.
Mayo 30	Sábado ..	San Fernando	Fiesta local Sevilla.
Junio 11	Jueves ..	Corpus	Fiesta local Sevilla.
Julio 27	Lunes ...	Santa Ana	Fiesta local Dos Hermanas.
Agosto 15	Sábado ..	Asunción	Fiesta nacional y/o autonómica.
Octubre 12	Lunes ...	Hispanidad	Fiesta nacional y/o autonómica.
Noviembre 2	Lunes ...	Todos los Santos .	Fiesta nacional y/o autonómica.
Diciembre 7 ...	Lunes ...	Constitución	Fiesta nacional y/o autonómica.
Diciembre 8 ...	Martes ..	Inmaculada	Fiesta nacional y/o autonómica.
Diciembre 24 ..	Jueves ..	Nochebuena	Fiesta PQS Brenntag.
Diciembre 25 ..	Viernes .	Navidad	Fiesta nacional y/o autonómica.
Diciembre 31 ..	Jueves ..	Nochevieja	Fiesta PQS Brenntag.

5. Resumen horas a trabajar

Lunes a jueves	190 días × 8,50 horas =	1.615,00 horas
Viernes	39 días × 7,50 horas =	292,50 horas
Especiales	7 días × 3,75 horas =	26,25 horas
Especiales	9 días × 5,25 horas =	47,25 horas

1.981,00 horas

A deducir:

21 días de vacaciones	× 8,50 horas =	178,50 horas
3 días de vacaciones (viernes)	× 7,50 horas =	22,50 horas

Total horas a trabajar 1.780,00 horas

6. Horarios

Administración			
Lunes a jueves	de 9 a 14,30 horas	5,50 horas	
	de 15,45 a 19 horas	3,25 horas	8,75 horas
	a deducir 15 m desayuno		0,25 horas
			8,50 horas
Viernes	de 9 a 14,30 horas	5,50 horas	
	de 15,45 a 18 horas	2,25 horas	7,75 horas
	a deducir 15 m desayuno		0,25 horas
			7,50 horas

Especial S. Santa y Feria	de 9 a 13 horas a deducir 15 m desayuno	4,00 horas 0,25 horas	
		3,75 horas	
Especial viernes verano	de 9 a 14,30 horas a deducir 15 m desayuno	5,50 horas 0,25 horas 5,25 horas	
	Producción (jornada partida)		
	de 8 a 13,30 horas	5,50 horas	
Lunes a jueves	de 14,45 a 18 horas a deducir 15 m desayuno	3,25 horas 0,25 horas 8,50 horas	
	de 8 a 13,30 horas	5,50 horas	
Viernes	de 14,45 a 17 horas a deducir 15 m desayuno	2,25 horas 7,75 horas 0,25 horas 7,50 horas	
Especial S. Santa y Feria	de 8 a 12 horas a deducir 15 m desayuno	4,00 horas 0,25 horas 3,75 horas	
		5,50 horas	
Especial viernes verano	de 8 a 13,30 horas a deducir 15 m desayuno	5,50 horas 0,25 horas 5,25 horas	
	Producción (jornada continua)		
Lunes a viernes =	245 días × 8,00 horas =	1.960,00 horas	
A deducir 22 días de vacaciones		176,00 horas	
		1.784,00 horas	

ANEXO 2

Tabla salarial 1998

Administración

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Director Grupo	171.900	163.200	2.741.700
Subdirector Área	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Área Administrativa	162.100	163.200	2.594.700
Jefe Administración 1. ^a A	149.200	163.200	2.401.200
Jefe Administración 1. ^a B	142.800	163.200	2.305.200
Jefe Administración 2. ^a A	135.600	163.200	2.197.200
Jefe Administración 2. ^a B	131.000	163.200	2.128.200
Oficial Administración 1. ^a A ...	128.100	163.200	2.084.700
Oficial Administración 1. ^a B ...	123.000	163.200	2.008.200
Oficial Administración 2. ^a A ...	116.700	163.200	1.913.700
Oficial Administración 2. ^a B ...	111.600	163.200	1.837.200
Oficial Administración 3. ^a	103.700	163.200	1.718.700
Auxiliar Administración 1. ^a ...	94.100	163.200	1.574.700
Auxiliar Administración 2. ^a ...	89.500	163.200	1.505.700
Auxiliar Administración 3. ^a ...	81.200	163.200	1.381.200

Comercial

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Director de Ventas	171.900	163.200	2.741.700
Director Marketing	171.900	163.200	2.741.700
Director de Área	171.900	163.200	2.741.700
Gerente División	164.300	163.200	2.627.700
Gerente Deleg.	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Dto. Imagen	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Planificación	155.500	163.200	2.495.700
Jefe Delegación	152.500	163.200	2.450.700
Jefe Línea	152.500	163.200	2.450.700
Supervisor Ventas	149.200	163.200	2.401.200
Delegado Ventas	145.200	163.200	2.341.200
Técnico Publicidad	145.200	163.200	2.341.200

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Técnico Productos	140.000	163.200	2.263.200
Técnico Ventas Senior	140.000	163.200	2.263.200
Técnico Ventas Junior	131.000	162.200	2.128.200
Vendedor Senior	117.200	163.200	1.921.200
Promotor de Ventas	82.700	163.200	1.403.700
Reponedor	82.700	163.200	1.403.700

Producción

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Jefe técnico ing.	164.300	163.200	2.627.700
Jefe técnico planta	149.200	163.200	2.401.200
Técnico 1. ^a	135.600	163.200	2.197.200
Técnico 2. ^a	116.700	163.200	1.913.700
Técnico 3. ^a	107.300	163.200	1.772.700
Contraamaestre 1. ^a	146.800	163.200	2.365.200
Contraamaestre 2. ^a	137.200	163.200	2.221.200
Contraamaestre 3. ^a	133.900	163.200	2.171.700
Capataz 1. ^a	131.100	163.200	2.129.700
Capataz 2. ^a	128.100	163.200	2.084.700
Capataz 3. ^a	125.300	163.200	2.042.700
Profesional 1. ^a	123.700	163.200	2.018.700
Profesional 2. ^a	117.200	163.200	1.921.200
Profesional 3. ^a	115.600	163.200	1.897.200
Ayudante esp. A	112.500	163.200	1.850.700
Ayudante esp. B	108.200	163.200	1.786.200
Envasador 1. ^a	112.800	163.200	1.855.200
Envasador 2. ^a	107.100	163.200	1.769.700
Operario 1. ^a	105.800	163.200	1.750.200
Operario 2. ^a	100.800	163.200	1.675.200
Operario 3. ^a	2.400	163.200	1.549.200

13722 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (número de código: 9011652), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 1998, 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, 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 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, 20 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REMOLCADORES DE VIGO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (REMOLCAVISA), y al personal de flota de sus buques.