Artículo 35. *Cómputo total.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualesquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 36. *Revisión salarial.*

Las partes acuerdan que no habrá revisión salarial durante la vigencia de este Convenio.

17300 *RESOLUCIÓN de 29 de junio 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 «Laboratorios Parke-Davis, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Laboratorios Parke-Davis, Sociedad Limitada» (número de código 9003922), que fue suscrito con fecha 1 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados 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 resuelve:

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, 29 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LABORATORIOS PARKE-DAVIS, SOCIEDAD LIMITADA», 1998

CAPÍTULO I

Normas de aplicación

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la empresa «Laboratorios Parke-Davis, Sociedad Limitada», y a cualquier otra que se adhiera a este pacto, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la empresa, con excepción del personal de alta dirección.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, y tendrá una duración de un año, o sea hasta el día 31 de diciembre de 1998.

Artículo 4. *Denuncia, prórroga y revisión.*

La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito y con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «ad personan».

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres por la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Los acuerdos serán vinculantes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en sus materias dejando a salvo la libertad de las partes; agotado este procedimiento, podrá actuar en consecuencia.

7.2 Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Paritaria tendrán un voto.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

NORMAS GENERALES

Artículo 8.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.ª La exigencia de la actividad normal.

2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.ª Fijación, tanto de los «índices de desperdicio» como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.ª Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.ª Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base, como mínimo.

6.ª La realización durante el período de organización del trabajo de modificaciones-métodos, tarifa, distribución del personal, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la medida de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de modificación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la cantidad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7.ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia siempre que no genere riesgos al personal por su posible toxicidad o peligro en su manipulación, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.ª La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

9.ª La adscripción o traslado de personal a las distintas secciones que tenga la empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.

10.ª El traslado de las dependencias, fábrica, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

Artículo 8.1

El procedimiento para la implantación de los nuevos sistemas de organización de trabajo será el siguiente:

1.º Para el establecimiento de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.º Limitar hasta el máximo de doce semanas experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.º Finalizado el período de experimentación, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

Artículo 8.2

Se dará información trimestral al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de «Laboratorios Parke-Davis, Sociedad Limitada», en el supuesto de fusión de esta empresa con otra u otras empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

Artículo 8.3

Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, para que a su vez la plantee a la representación de la empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

Artículo 9. *Otros puestos de trabajo.*

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente, considerando, aplicándose, para su conceptuación, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías de este Convenio.

Artículo 10.

La clasificación del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la empresa las categorías en las anexas tablas de salarios.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses

Artículo 11.

El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etc.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 11.1 *Ascensos.*

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnico titulado, Encargado, Contramaestre, Capataz, Jefe de Organización de primera, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Explotación, Jefe de Desarrollo, Jefe de primera y segunda Administrativos, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Agente de Propaganda, Conserje, Cobrador, Guarda Jurado y Vigilancia, serán de libre designación por la empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales la empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán los representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Artículo 11.2 *Plantilla.*

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 11.3 *Contrato de obra o servicio determinado.*

Cuando la empresa necesite realizar acumulación de «stocks», reorganizar algún departamento, elaborar proyectos concretos relacionados con su actividad, cambios de precio de productos, cese de alguna línea de producción o para atender la demanda de mercado en época de vacaciones podrá efectuar el tipo de contrato que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15, apartado a).

Artículo 11.4 *Contratos para la formación.*

En lo relativo a la contratación y condiciones de empleo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes

para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación Indefinida.

Artículo 11.5 *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de tres meses para los Técnicos titulados; dos meses para el personal Técnico no titulado y para los empleados administrativos y personal de propaganda, dos semanas para el personal obrero cualificado, y una semana para el personal obrero no cualificado, subalternos y aprendices.

La situación de IT interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador podrá resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de dos semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda; de una semana para el personal obrero cualificado, notificado por escrito y sin derecho a indemnización alguna. Para el personal no cualificado, subalterno y aprendices, la notificación deberá realizarse con dos días de antelación.

Artículo 11.6 *Preaviso de cese.*

El personal al servicio de la empresa que desee rescindir su contrato laboral deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

A) Personal obrero y subalterno: Quince días.
B) Personal empleado y técnico: Un mes.

La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Departamento de Personal con la antelación señalada y, su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo, producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

Artículo 12. *Cese del personal que no sea fijo.*

En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a seis meses, será objeto de un preaviso de quince días a la fecha de finalización del contrato.

CAPÍTULO V

Permisos, licencias, jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 13. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador o asimilación.
B) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.
D) Matrimonio de hijos y hermanos.
E) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, abuelos, hijos o nietos.
F) Alumbramiento de esposa.
G) Traslado de vivienda.
H) Adopción.

La duración de estos permisos será de quince días naturales en caso de matrimonio o asimilación; por el tiempo indispensable en el caso del apartado B); de tres días ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados C), E) y F), de un día en el caso previsto en los apartados D) y G); en caso de alumbramiento de esposa, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, el permiso que se concede corresponderá como mínimo de dos días laborales, excepto en vacaciones.

En el apartado H) se concederá un permiso retribuido de treinta días en caso de adopción de un menor. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurran a oposiciones para ingresar a cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen, hasta un máximo de diez días al año.

Artículo 13.1 *Licencias.*

Solamente en casos extraordinarios, debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a seis meses, no se descontará el tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será como hasta la fecha de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana, excepto para el personal de vigilancia.

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral para 1998 será el calendario oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días de forma tal que se realicen doscientos veintidós días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días: 9 de abril, 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (doscientos veintidós), para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Artículo 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo, veintiuno de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y, en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con las necesidades que imponga la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo, se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección, elija en primer lugar el período de disfrute, pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del presente año.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones, ayudas asistenciales, dietas, kilometraje y subvenciones

Artículo 16. *Estructura salarial.*

Quedará constituida por los conceptos que se establecen en el presente capítulo, que sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

Artículo 16.1 *Incremento salarial.*

Con efectos 1 de enero de 1998 se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2,5 por 100 sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

Salario base.
Plus Convenio.
Antigüedad.
Complemento personal.
Canon representación.

La distribución en tabla salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Artículo 16.2 *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1998 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1997 superior al 2,1 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de enero de 1998, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1998.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1998).

Artículo 17 *Salario base.*

Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que para cada categoría fija el cuadro unido como anexo I, en su columna primera.

Artículo 18. *Complementos personales.*

A) Plus Convenio: Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia en las cuantías que para cada categoría fija el cuadro unido como anexo I, en su columna segunda.

B) Antigüedad: Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio al 5 por 100 y cada quinquenio al 10 por 100. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 95.370 pesetas/mes o 3.179 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administración u obreros.

C) Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

D) Garantía «ad personam»: Bajo este concepto se recogerán las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en situación prevista en el artículo 6 de este Convenio.

E) Complemento personal: Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los productores que por su conducta profesional y a criterio de la Dirección lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla.

A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos 1 de enero de 1998, de los nuevos salarios ahora pactados.

Artículo 19. *Complemento por calidad y cantidad de trabajo.*

Para los puestos para los que está establecida se seguirá pagando la prima de incentivo.

Se adjunta clasificación de valores y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo de las partes.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causa imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiera previsto o, en otro caso, el mínimo establecido en el párrafo anterior.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar solamente al trabajador por el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente eléctrica, avería de las máquinas, espera de fuerza eléctrica o material, etc.) sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la porción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos casos, para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Artículo 20. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de treinta días de salario base y plus Convenio y, en su caso, antigüedad y complemento personal.

Las gratificaciones de julio y Navidad se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la paga, y se abonarán el día 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que antes se interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional se devengará por años naturales, contados del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva a los Administrativos y Técnicos mensuales, el mes de febrero del año a que corresponda la paga y, al personal obrero, en el mes de octubre del año a que corresponda la paga. En consecuencia, el personal que cause baja en la empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Ambas gratificaciones se abonarán el día 10 del mes correspondiente.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Se percibirán con un incremento del 75 por 100 de recargo sobre la hora ordinaria.

Artículo 22. *Pago mensual.*

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día se convino con el personal de producción con motivo del cambio de la forma de percibir haberes.

Artículo 23. *Pago del salario.*

Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la empresa en la entidad bancaria o de ahorro correspondiente, se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Artículo 24. *Kilometraje.*

Para todo el personal sujeto a este Convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa y con vehículo propio, se establece el precio del kilómetro en 39 pesetas.

Artículo 25. *Dietas.*

Las dietas para el personal de ventas durante 1998 queda como sigue:

	Media dieta - Pesetas	Dieta entera - Pesetas
Delegados, Agentes de Propaganda	2.640	10.400
Inspector OTC	3.130	10.400
Promotores y Visitadores Odontólogos	2.485	9.574

Artículo 26. *Canon de representación personal de propaganda.*

Se continuará abonando este canon de representación, que percibirán los Inspectores, Delegados y Agentes de Propaganda, al importe igual para cada categoría de 123.270 pesetas/año, que se distribuirá en quince pagas.

Artículo 27. *Subsidio por nupcialidad.*

El personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente libro de familia, la cantidad de 57.394 pesetas brutas.

Artículo 28. *Subvención por natalidad*

Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 50.017 pesetas brutas por hijo.

Artículo 29. *Ayuda para hijos subnormales.*

Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica, por tal circunstancia, por la autoridad laboral competente, quedando su importe en 50.341 pesetas brutas mensuales.

Artículo 30. *Estudios para empleados.*

La empresa abonará el 100 por 100 del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición de la propia empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanza deben ser aprobados por la empresa.

El fondo para la formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio, se dota por parte de la empresa, con la cantidad de 2.009.470 pesetas.

La distribución se efectuará entre todos los empleados, a excepción del personal del Comité de Dirección, que tengan hijos menores de dieciocho años de edad.

Artículo 31.

Los premios de vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los diez años de antigüedad en la empresa: 45.803 pesetas brutas.

A los quince años de antigüedad en la empresa: 61.066 pesetas brutas.

A los veinte años de antigüedad en la empresa: 73.969 pesetas brutas.

A los veinticinco años de antigüedad en la empresa: 147.934 pesetas brutas.

A los treinta años de antigüedad en la empresa: 175.310 pesetas brutas.

A los treinta y cinco años de antigüedad en la empresa: 187.417 pesetas brutas.

A los cuarenta años de antigüedad en la empresa: 225.054 pesetas brutas.

A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la empresa: 262.433 pesetas brutas.

Artículo 32. *Complemento de prestación por enfermedad y accidente.*

Para el personal obrero en la situación de incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente, común o de trabajo, la empresa satisfará la diferencia entre el importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social y el importe del salario base, plus Convenio y antigüedad. Lógicamente, este complemento sólo se abonará mientras la Seguridad Social reconozca el derecho al percibo de las prestaciones correspondientes.

Como mejora al párrafo anterior, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad transitoria, y durante veinte días al año, que podrán ser acumulativos, un complemento al que sumado el importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100 por 100 de su salario real.

En casos concretos de incapacidad transitoria, la Dirección podrá extender la mejora del párrafo anterior siempre y cuando el servicio médico de la empresa emita informe favorable al respecto.

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad transitoria, idéntico salario que les correspondería percibir de estar en alta. A tal fin y como se venía haciendo en aquellos períodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo, sin perjuicio de que la empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde, en su caso, de agotarse el derecho a la prestación por incapacidad transitoria.

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica cuyo tratamiento recoge específicamente el artículo siguiente.

Artículo 33. *Intervención quirúrgica y/o hospitalización.*

Todo el personal, previa presentación de la baja de Seguridad Social que se encuentre hospitalizado, percibirá un devengo extrasalarial consistente en la diferencia entre la cantidad percibida de dicho seguro de enfermedad y el 100 por 100 de su salario real.

En caso de maternidad, la empresa completará la diferencia entre la prestación que se perciba de la Seguridad Social y su salario real a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Artículo 34. *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*

La empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros de similar categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carné de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de extinción voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Artículo 35. *Comedor laboral*

La aportación del trabajador al precio total del cubierto será del 5 por 100 del importe. La empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del comedor laboral.

Artículo 36. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del Comité de Seguridad e Higiene, determinará las características de tales prendas de trabajo, así como la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizadas todos los días durante las horas de jornada en el recinto de la fábrica o fuera de ella, cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

Se entregará al personal obrero, previa entrega de la ropa vieja, las siguientes prendas de trabajo:

Prendas de verano: Camisa y pantalón, una vez al año.

Vestuario de invierno: Chaquetilla y pantalón, una vez al año.

Calzado: Dos pares al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo, se deberá presentar el calzado estropeado.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 37.

Los trabajadores afiliados a un sindicato representativo podrán constituir en el seno de la empresa, la sección sindical de éste, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros.

La empresa descontará de la nómina, a petición del interesado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 38.

Las secciones sindicales deberán ser informadas por la empresa de las cuestiones que afecten a los trabajadores: Utilizar asesores, convocar asambleas, estar presentes en las reuniones del Comité de Salud Laboral, Comité de Empresa y negociaciones de Convenio, así como en las sanciones al personal.

Artículo 39. *Comité de Empresa.*

Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

Artículo 40. *Asambleas.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TABLAS SALARIALES 1998

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total anual Mes × 15 — Pesetas
Técnicos titulados				
Director	183.051	143.829	326.880	4.903.200
Subdirector	159.792	125.552	285.344	4.280.160
Técnico-Jefe	141.056	110.828	251.884	3.778.260
Técnico	128.733	101.149	229.882	3.448.230
Perito	118.144	92.808	210.592	3.164.280
Ayudante técnico sanitario	108.627	85.350	193.977	2.909.655
Ayudante técnico	108.627	85.350	193.977	2.909.655
Técnicos no titulados				
Analista de Laboratorio	104.312	81.957	186.269	2.794.035
Encargado	104.312	81.957	186.269	2.794.035
Capataz	98.991	77.782	176.773	2.651.595
Auxiliar de Laboratorio	94.216	74.030	168.246	2.523.690
Técnicos de Organización de Trabajo				
Jefe Organización de primera	113.543	89.215	202.758	3.041.370
Jefe Organización de segunda	109.504	86.039	195.543	2.933.145
Técnico Organización de primera	103.229	81.108	184.337	2.765.055
Técnico Organización de segunda	97.782	76.829	174.611	2.619.165
Auxiliar Organización	91.193	71.649	162.842	2.442.630
Técnicos de Proceso de Datos				
Jefe de Proceso de Datos	140.629	110.491	251.120	3.766.800
Jefe de Desarrollo analista	116.316	91.394	207.710	3.115.650
Jefe de Explotación	116.316	91.394	207.710	3.115.650
Supervisor de Ofimática	116.316	91.394	207.710	3.115.650
Analista de Programador	112.807	88.638	201.445	3.021.675
Programador	109.296	85.875	195.171	2.927.565
Técnicos de Oficina				
Delineante Proyectista	116.774	91.755	208.529	3.127.935
Delineante	108.282	85.083	193.365	2.900.475
Auxiliar técnico de Oficina	87.159	68.479	155.638	2.334.570
Empleados				
Jefe de primera Administrativo	129.788	101.976	231.764	3.476.460
Jefe de segunda Administrativo	117.078	91.991	209.069	3.136.035
Oficial de primera Administrativo	107.196	84.225	191.421	2.871.315
Oficial de segunda Administrativo	101.781	79.977	181.758	2.726.370
Telefonista/Recepcionista	107.191	84.221	191.412	2.871.180
Auxiliar administrativo	90.110	70.795	160.905	2.413.575
Personal de Propaganda				
Jefe de Ventas/Propaganda	128.747	101.157	229.904	3.448.560
Inspector	123.302	96.881	220.183	3.302.745
Delegado	115.552	90.790	206.342	3.095.130
Agente de Propaganda	111.119	87.308	198.427	2.976.405
Promotor	111.119	87.308	198.427	2.976.405
Visitador/Odontólogos	111.119	87.308	198.427	2.976.405
Subalternos				
Almacenero	95.437	74.985	170.422	2.556.330
Ordenanza	89.743	70.512	160.255	2.403.825
Guarda jurado	89.575	70.381	159.956	2.399.340

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total día — Pesetas	Total anual Día × 455 — Pesetas
Obreros				
Oficial de primera	3.204	2.518	5.722	2.603.510
Oficial de segunda	3.076	2.414	5.490	2.497.950
Oficial de tercera	2.925	2.297	5.222	2.376.010
Expedidor de Pedidos	3.056	2.403	5.459	2.483.845
Operador de primera	3.056	2.403	5.459	2.483.845
Operador de segunda	2.984	2.346	5.330	2.425.150
Ayudante especialista	2.878	2.263	5.141	2.339.155
Peón	2.768	2.170	4.938	2.246.790
Encargado/a de Actividades Complementarias	3.100	2.431	5.531	2.516.605
Jefe de Equipo de Actividades Complementarias	3.045	2.390	5.435	2.472.925
Oficial de primera de Actividades Complementarias	2.947	2.313	5.260	2.393.300
Oficial de segunda de Actividades Complementarias	2.839	2.227	5.066	2.305.030
Limpiadoras	2.776	2.183	4.959	2.256.345

17301 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 8 de junio de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de financiación de permisos individuales de formación para los cursos 1998-1999, 1999-2000 y 2000-2001.*

Advertidos errores en la Resolución de 8 de junio de 1998, por la que se aprueba la convocatoria de financiación de permisos individuales de formación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio de 1998, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 20050, en el punto 4.2 de la convocatoria, donde dice: «régimen de la Seguridad Social», debe decir: «régimen de afiliación a la Seguridad Social».

En la página 20051, en el punto 5.2 de la convocatoria, donde dice: «régimen de la Seguridad Social», debe decir: «régimen de afiliación de la Seguridad Social».

En la misma página, en el apartado 7.2.1.f), último párrafo, donde dice: «... dicho número, podrá enviar los meses de relación con la empresa», debe decir: «... dicho número podrá enviar los de los meses de relación laboral con la empresa».