

22604

RESOLUCION de 16 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 23 de mayo y el día 29 de agosto de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 9 de mayo de 1985, y de conformidad con el artículo 90,2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S. A.

Sección 1ª - Ambito de Aplicación

Art. 1º.- Ambito Territorial.- El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S.A., en lo sucesivo PAULAR.

Art. 2º.- Ambito Personal.- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más excepción que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual, previo acuerdo entre PAULAR y Trabajador.

Art. 3º.- Ambito Temporal.- La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos retroactivos al día primero de enero de mil novecientos ochenta y cinco.

Se entenderá que el Convenio queda anual y automáticamente prorrogado, si por cualquiera de las partes firmantes no se denuncia de acuerdo con la normativa legal vigente.

Sección 2ª - Generales

Art. 4º.- Objeto.- Al establecer el presente Convenio, ambas partes mantienen como objetivos a conseguir el aumento de la productividad, prestación de servicios en puestos homogéneos y el lograr la saturación del trabajo, la reducción del absentismo y de las horas extraordinarias.

Art. 5º.- Norma Supletoria.- En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, el Reglamento de Régimen Interior de PAULAR en todo aquello que no haya resultado modificado por el presente texto, así como toda la legislación vigente.

Art. 6º.- Compensación, absorción y garantía personal.- El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico y único.

En lo que respecta a posibles absorciones y compensaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o que pudiera dictarse en el futuro.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan al pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 7º.- Cumplimiento de las condiciones pactadas.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal por él afectado se compromete a cumplir con sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o detenga el desarrollo de las actividades de los centros de trabajo. No se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones pactadas en el Convenio Colectivo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Art. 8º.- Comisión de garantía y control.- Cuantas dudas o divergencias de carácter general puedan surgir entre las partes, respecto al contenido

del presente Convenio, serán sometidas como trámite previo a su cumplimiento por la Autoridad Competente, a una Comisión Mixta que esté integrada por seis miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio: dos representantes de la Empresa y cuatro representantes de los Trabajadores. Dicha Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia del sesenta por ciento de cada una de las partes.

En el caso de que existan Comités de Empresa en los que más del 50% de sus miembros no haya pertenecido a la Comisión Negociadora del presente Convenio, formarán también parte de la Comisión Mixta, con el fin de estar informados directamente, tres miembros de dichos Comités.

Sección 3ª - Retribuciones

Art. 9º.- Salario Base.- El Salario Base para 1.985, queda establecido según Tabla de Retribuciones del Anexo I.

Art. 10º.- Pagas de Marzo y Septiembre.- Con efectos al día 1 de Enero de 1.985, el personal de PAULAR percibirá anualmente dos pagas íntegras de igual cuantía, llamadas de Marzo y Septiembre, conforme a los valores reflejados en la Tabla de Retribuciones del Anexo I.

a) En general, cada paga de Marzo y Septiembre será devengada por el tiempo de servicios durante el semestre vencido correspondiente, aplicándose a la paga de Marzo el semestre de 1 de Julio a 31 de Diciembre del año anterior y para la de Septiembre el semestre de 1 de Enero a 30 de Junio del año en curso, realizándose el abono de dichas pagas con las nóminas referidas a los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.

b) Por consiguiente, el trabajador que efectúe su ingreso o cese durante el año, percibirá la parte alícuota al tiempo de servicio durante el semestre correspondiente.

c) No obstante lo previsto en este artículo, en aquellos casos en que el trabajador, a lo largo del año, cause más de tres periodos de I.L.T. por enfermedad, PAULAR podrá aplicar el Art. 86 del Reglamento de Régimen Interior.

Sección 4ª - Complementos Salariales

Art. 11º.- Antigüedad.- El complemento personal por antigüedad, en valores absolutos, queda establecido según los módulos que se determinan en la Tabla de Retribuciones del Anexo I.

Art. 12º.- Horas extraordinarias.- Según se indica en la introducción del Convenio, es política de ambas partes llegar a la máxima restricción en la realización de horas extraordinarias, salvo aquellas que se deriven de fuerza mayor o las estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Su valor en el Centro de El Morell (Tarragona) será calculado según la fórmula siguiente:

$$\frac{14 (SB + A) + (M + S) + (T + N)}{1825} \times 6,369 \times 1'75$$

Explicación de signos:

SB = Sueldo Base
A = Antigüedad
M = Paga de Marzo
S = Paga de Septiembre
T = Turnicidad
N = Nocturnidad

Para el Centro de Madrid se aplicará la misma fórmula de cálculo, con el coeficiente reductor del 0,441.

PAULAR se compromete a un estricto control sobre la realización de horas extraordinarias conjuntamente con el Comité de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Previo acuerdo entre el mando y el trabajador, los descansos trabajados podrán ser compensados con un descanso dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización, o abonarse como horas extraordinarias. En el caso de optar por descansos, el trabajador tendrá derecho a que se le abone el complemento condicionado a la asistencia al trabajo (Plus de Turnicidad).

En caso de parada de todas o parte de sus instalaciones por un período no inferior a veinte días en los meses de Abril a Octubre, ambas partes, PAULAR -previo aviso al trabajador de veintidós días- podrá obligar a disfrutar las vacaciones no programadas en el plan anual de vacaciones a los trabajadores afectados por dicha parada. Asimismo podrá obligar, en las mismas circunstancias, a disfrutar los descansos acumulados en cualquier mes del año.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal o pactada, que regulase lo concerniente a este apartado, la Comisión de Garantía y Control se reunirá para su estudio y posible adecuación.

Art. 139.- Turnicidad.- El complemento de turnicidad queda fijado:

- a) Jornada a tres turnos rotativos, Dieciséis mil novecientos pesetas.
- b) Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando fuera de sábados, domingos y festivos, Ciento cincuenta y siete.
- c) Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando en días domingos y sábados y lunes alternos, fuera de festivos, Ciento veinte pesetas.
- d) Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando sábados, domingos y festivos, Ciento seis pesetas.

El complemento de turnicidad será aplicado a cada día de presencia al trabajo. Por día de presencia al trabajo se entenderá todos aquellos días en los cuales haya existido una presencia física al trabajo así como los 9 días no asignados a cuadrante, nunca no haya sido trabajado.

Art. 140.- Nocturnidad.- El complemento de nocturnidad queda establecido en seiscientos cincuenta y cuatro pesetas por noche trabajada.

Art. 141.- Localidad.- El importe del complemento de localidad para el Centro de trabajo de El Morell (Tarragona) queda fijado en cincuenta y dos mil novecientos sesenta y ocho pesetas anuales, percibiéndose en 12 mensualidades de cuatro mil cuatrocientas catorce pesetas, cada una.

Art. 142.- Fichaje.- Para el personal del Centro de El Morell (Tarragona) comprendido en los niveles salariales del 7 al 16 ambos inclusive, se fija en siete mil ochocientos veinticuatro pesetas anuales, percibiéndose en doce mensualidades de seiscientos cincuenta y dos pesetas cada una.

Art. 143.- Cuadrante.- Se fijan los siguientes valores, referidos a los distintos niveles retributivos:

NIVEL	Importe Mensual
7	2.480
8	2.340
9	2.160
10	2.100
11	2.070
12	1.920

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 144.- Bivalencia.- Con la excepción de los mandos intermedios, todo el personal sujeto a régimen de tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche que voluntariamente, haya accedido a la condición de bivalente, percibirá el complemento de Plus Bivalencia, con los siguientes valores económicos referidos a los niveles retributivos siguientes:

NIVEL	Importe Mensual
8	1.710
9	1.620
10	1.470
11	1.380
12	1.260

Este plus se percibirá mensualmente y por doce mensualidades anuales.

Art. 145.- Llamadas fuera de horario.- El trabajador que sea requerido por PAUJAR, fuera de su horario de trabajo y una vez haya abandonado el Centro de Trabajo, será compensado con mil setecientos treinta y siete pesetas.

Art. 207.- Trabajo en interior de recipientes.- Las horas trabajadas para la realización de limpiezas en el interior de depósitos que funcionan cerrados en marcha normal, y que contengan productos tóxicos o agresivos serán incrementadas en un setenta y cinco por ciento del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos, que funcionan cerrados en marcha normal, y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en un cincuenta por ciento del valor de la hora ordinaria.

Art. 211.- Plus voluntario.- Dada la naturaleza de este concepto retributivo, el reparto de su incremento queda a libre disposición de PAUJAR.

Art. 221.- Plus Relieve.- Conscientes ambas partes de la necesidad de realizar correctamente el relevo en el puesto de trabajo, y con la finalidad de compensar las pequeñas prolongaciones de jornada y molestias que ello conlleva, se crea el denominado plus relieve, para los niveles 7 al 13.

El importe de este plus será el siguiente:

- a) Personal sujeto al régimen de tres turnos rotativos, tres mil pesetas mes.
- b) Personal sujeto al régimen de dos turnos rotativos, mil novecientos pesetas mes.

Estos importes permanecerán inalterables hasta el 31/XII/85.

Este plus se abonará mensualmente y por doce veces al año, si bien en el año 1985 entrará en vigor el día 1 de Mayo abonándose por ello ocho mensualidades.

Al objeto de facilitar la realización de los relevos, el horario de salida de Fábrica de los autobuses se retrasará en 10 minutos.

Sección 51 - Jornada Laboral

Art. 231.- Jornada Laboral.- La jornada anual de trabajo para los distintos centros de trabajo, será la que se señala en los siguientes artículos.

Art. 240.- Centro de El Morell (Tarragona).- Para el Centro de Trabajo de El Morell (Tarragona), se mantiene la jornada de cuarenta horas semanales en cómputo anual. A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de mil ochocientos veintiseis horas y veintiseis minutos de trabajo efectivo.

- a) Para el personal a turnos, continuará aplicándose los cuadrantes actualmente existentes.
- b) Para el personal sujeto a tres turnos rotativos, las 1826 horas 27 minutos de jornada anual de trabajo, equivalen a 228'25 días de trabajo anuales.

Por aplicación del cuadrante, la asistencia al trabajo teórica anual, es de 219 días, quedando por trabajar y sin asignar al cuadrante nueve días al año. La asistencia al trabajo real anual se compensa, anual y paulatinamente, a lo largo de los años por aplicación del cuadrante.

De los citados nueve días no asignados al cuadrante, cuatro deberán ser trabajados a requerimiento de la Empresa, sin que por ello se perciba retribución extraordinaria alguna, al llegado final del año si el trabajador no hubiese sido requerido para trabajar estos cuatro días, los serán considerados como trabajados a todos los efectos. En lo referente a los cinco días restantes no asignados a cuadrante, se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio.

- c) Para el personal sujeto al Régimen de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando en domingo y sábados y lunes alternos, fuera de festivos, y para el sujeto al de dos turnos rotativos de mañana y tarde descansando sábados, domingos y festivos, se realizará dentro del mes de Enero de cada año el cómputo de su jornada. Disfrutarán como descansos acumulados los días que de acuerdo a su cuadrante exceden de 1826 horas y 27 minutos, o se fijaren los sábados de trabajo que falten para completar dicha jornada, según el caso.

Para aquellos puestos que tengan reconocidos los cinco días de descanso concedidos en compensación a lo establecido en el art. 136.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los citados descansos serán tomados de acuerdo a las normas existentes para el disfrute de los descansos acumulados.

Al personal perteneciente al grupo de apoyo se le realizará anualmente el cómputo de días de trabajo según su cuadrante teórico a dos turnos.

Si de dicho cómputo resultase que debe días de trabajo a la Empresa para completar la jornada de 1826 h. 27', estos los trabajará en el mismo régimen utilizado para la recuperación por el personal a tres turnos de los 4 días no asignados a cuadrante.

- d) La jornada semanal para el personal de jornada partida será de lunes a viernes.

- e) El personal de jornada partida del Centro de El Morell, realizará tres semanas jornada intensiva en verano, con un horario de 7'10 a 14'10. En el año 1985 esta jornada se realizará desde el 17 de junio hasta el 15 de septiembre.

- f) Se mantienen los 30 días naturales de vacaciones para todo el personal, siempre que se disfruten ininterrumpidamente. En caso de fracaso de vacaciones, para el personal con jornada de lunes a viernes, los 30 días naturales serán equivalentes a 22 días laborales, sin que el aumento de un día aquí establecido suponga disminución de jornada. Salvo lo aquí modificado, continuará vigente el artículo 64 del Reglamento de Régimen Interior.

- g) Se modifica el artículo 65 del Reglamento de Régimen Interior, incluyendo el presente texto:

Con el fin de elaborar los programas anuales de vacaciones, el personal comunicará a los responsables de sus unidades, dentro de los dos primeros meses de cada año, las fechas en las cuales desean disfrutar vacaciones, debiendo estar previsto, como mínimo, el disfrute de 10 días laborales de forma ininterrumpida. Si llegado el 15 de Enero del año siguiente, algún trabajador no hubiere disfrutado la totalidad de sus vacaciones, la Empresa se fijará las fechas en las cuales obligatoriamente deberá disfrutarse.

Art. 25.- Se modifica el Art. 101 del vigente Reglamento de Régimen Interior, incluyendo el texto siguiente:

"Podrá concederse un día de licencia retribuida por visita médica fuera de la Provincia de un familiar directo del trabajador que con el consentimiento de Jefe de la Empresa está justificada tal necesidad".

Como ya se establece en el Convenio Colectivo de 1.983, sólo a los efectos de lo establecido en el art. 101 del Reglamento de Régimen Interior en sus apartados c) y d), se asimila el grado de parentesco difícil al directo (Afinidad e consecuencia).

Art.26.- Centro de Madrid.- Para el Centro de Madrid se mantiene la forma existente.

Sección 81 - Ayuda Social

Art. 27.- Ayuda Manutención.- Para el Centro de Trabajo de Madrid se fija en cuarenta y tres pesetas y dos pesetas día de asistencia al trabajo, en jornadas partidas.

Art.28.- Plus de Transporte.- Seguirá el mismo criterio que ha regido hasta el presente momento para el Centro de El Morrell (Torrejón).

El plus de transporte para el Centro de Trabajo de Madrid, se fija en treinta y tres pesetas día de presente al trabajo.

Art.29.- Ayuda a disminuidos físicos o mentales.- Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores fijos, que tengan reconocido la situación de subnormalidad ya sea por el INSS o por asistencia a centros de educación especial reconocidos oficialmente.

Se fijan las siguientes ayudas:

- a) Disminuidos reconocidos por el INSS. Cuatro mil quinientos setenta y cinco pesetas mensuales.
- b) Disminuidos físicos o mentales reconocidos o no por el INSS, que asistan a centros de educación especial reconocidos oficialmente. Le será abonada la facturación de dicho centro en las siguientes cuantías:
 - I - El cincuenta por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando el colegio se encuentre sito en la propia localidad o zona de residencia del trabajador.
 - II - El setenta y cinco por cien de la facturación, en aquellos meses en que exista escolarización, cuando por encontrarse al colegio sito fuera de la propia localidad o zona de residencia del trabajador, sea preciso su internado.
 - III - Las ayudas señaladas en este apartado b) son incompatibles con la señalada en el apartado a).

Art. 30.- Fondo para préstamos.- El fondo para préstamos al personal fijo para cada Centro de Trabajo, en función del número de personas de su plantilla, se fija en ocho mil setenta y nueve pesetas por persona, en las condiciones establecidas en las normas dictadas al respecto.

Art.31.- Salud laboral.- Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Como hipótesis de trabajo se parte de:

a) La participación de los trabajadores en la concepción, ejecución y control de los resultados, es una de las líneas en que debe basarse la salud laboral, y ello no solo porque en sí misma supone un objetivo, implícito a la humanización del trabajo, sino por puras razones de eficacia. En toda organización del trabajo, donde las labores de ejecución estén separadas de las de concepción del proceso, hay siempre que distinguir entre la forma en que teóricamente debe trabajarse, según las normas y directrices técnicas, y la forma en que realmente se puede trabajar. El trabajador es quien mejor conoce esa situación real de trabajo, por lo que su colaboración resulta fundamental, tanto en las primeras fases de la actuación como en el control de la eficacia de las medidas adoptadas.

- b) Se efectuarán los reconocimientos médicos al año precisos a la actividad que se desarrolle, cuyos análisis deberán ser específicos, adaptándose a las materias primas o editivas que se manipulen en cada centro de trabajo, sin perjuicio de lo determinado en la legislación vigente.
- c) Durante los periodos prolongados de paradas de las instalaciones, deberán ser realizados cursos recordatorios de formación del personal en materia de Seguridad.
- d) Es voluntad de ambas partes el velar por el buen funcionamiento y la efectividad del Comité de Seguridad e Higiene, así como por el cumplimiento de la legislación vigente.

Art. 32.- Ejercicio de los Derechos Sindicales.- A fin de que los trabajadores de PAULAR puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

- La central sindical o asociación profesional debidamente legalizada, que acrediten contar con un mínimo de un quince por ciento de afiliados en un centro de trabajo o a nivel de Empresa, podrá constituir en el seno de la Empresa una Sección Sindical.
- Cada Sección Sindical:
 - a) Disponerá de un tablón de anuncios propio, facilitado por la Empresa.
 - b) Podrá hacer uso de local facilitado por la Empresa, en cada caso, para la celebración de reuniones de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que estas sean solicitadas a la Dirección del Centro y la Dirección de Personal de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración.

Estas reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

c) Nombrará un delegado sindical perteneciente al centro de trabajo y con una antigüedad mínima en el mismo de, al menos, un año.

- I - Serán funciones propias del delegado de la Sección Sindical:
 - Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.
 - Recaudación de cuotas de afiliados. A este fin la Empresa se compromete a descontar de los haberes de los trabajadores que justifiquen al delegado sindical, el importe de la cuota de afiliaciones a la central sindical o asociación profesional, estas deducciones se efectuarán por el periodo mínimo de un año y hasta nuevo aviso del delegado sindical.
 - Convocar reuniones y asambleas, conforme a lo indicado en el apartado b).
 - Cualquier otra complementaria o distintas de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.

II - Para el ejercicio de sus funciones, el delegado sindical dispondrá de:

- Diez horas mensuales dentro de su jornada de trabajo, previo conocimiento y autorización del Jefe de la Unidad a la que pertenece con el fin de no crear problemas en la organización del trabajo. Si el nombramiento del delegado recaerá en un trabajador que tuviera la condición de miembro del Comité de Empresa, no le será de aplicación dichas horas.
 - De hasta diez días anuales de licencia no retribuida para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fuera oficialmente convocado por su central sindical o asociación profesional.
- Dichas licencias deberán ajustarse a la norma sobre Ausencias/ del Personal.

III - Cada delegado sindical ejercerá sus funciones en la Empresa sin perjudicar, en ningún momento, la buena marcha de la producción ni los principios de la organización.

IV - El delegado sindical tendrá garantía de la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados del personal.

V - El delegado sindical podrá asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa del Centro de Trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos requieran su presencia por mayoría.

VI - En todos los casos, el delegado sindical guardará sigilo profesional, aun después de haber cesado en su cargo y en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

Art. 33.- Trabajo de minorvillidos: Como ha sido su criterio hasta la fecha, PAULAR no realizará discriminación alguna en el momento de contratar un trabajador para un puesto de trabajo que pueda ser desempeñado por un minorvillido.

Art.34.- Convenios de Cooperación Educativa: Dentro del ámbito de los convenios de cooperación educativa, que ocasionalmente PAULAR mantiene con centros oficiales de Enseñanza en periodos estivales, se dará prioridad a los alumnos candidatos hijos de trabajadoras de PAULAR.

Art. 35.- Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC el 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1986, sirviéndolo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o toques utilizados para realizar aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986 y se aplicará a todos los conceptos con excepción de aquellos por los cuales se haya pactado su valor inalterable hasta el 31 de diciembre de 1985.

TABLA DE REVISIÓN

inflac.salarios	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8
	7,25%	0,1	0,21	0,31	0,42	0,52	0,63	0,73	0,83	0,94

A N E X O - I

TABLA DE RETRIBUCIONES

1º Enero 1985

Nivel	Retribución		Valor Pagas de Marzo-Septre	Antigüedad		Categorías
	Mes	Día		Trienio	Quinquenio	
1	164.370	5.479	144.210	8.400	13.950	Director
2	141.990	4.733	124.560	7.440	12.330	Subdirector
3	123.390	4.113	108.210	6.600	11.040	Técnico Jefe
4	114.930	3.831	100.800	6.240	10.440	Técnico Superior Jefe Proceso de Datos Jefe Administrativo de 1º
5	107.160	3.572	94.050	5.490	9.210	Técnico Medio Analista de Proceso de datos Jefe de Explotación Jefe Administrativo de 2º
6	100.140	3.338	87.840	5.280	8.700	Ayudante Técnico Programador de Ordenador Jefe Administrativo de 2º Delineante Projectista
7	93.780	3.126	82.290	4.260	7.050	Contramaestre Programador Máquinas Auxiliares Operador de Ordenador Oficial Administrativo de 1º Delineante
8	88.020	2.934	77.220	3.930	6.510	Encargado Operador Oficial Administrativo de 2º Delineante
9	83.730	2.791	73.410	3.540	5.880	Capataz Analista Laborat. Muy Cualificado Oficial 1º Oficio Muy Cualificado
10	79.860	2.662	70.110	3.390	5.670	Analista de 1º Auxiliar Administrativo Calcador Auxiliar Técnico de Oficina Almacenero Oficial 1º de Oficio
11	76.410	2.547	67.020	3.210	5.400	Analista de 2º Auxiliar Administrativo Calcador Auxiliar Técnico de Oficina Almacenero Guarda Jurado Oficial 1º de Oficio - Conductor Oficial 2º de Oficio
12	72.990	2.433	64.050	3.120	5.160	Auxiliar de Laboratorio Auxiliar Administrativo Calcador Auxiliar Técnico de Oficina Almacenero Guarda Vigilante Ordenanza Oficial 3º de Oficio Ayudante
13	71.280	2.376	62.580	3.030	5.040	Ordenanza Ayudante
14	69.750	2.325	61.200	2.970	4.890	Mozo de Almacén Peón
15	64.050	2.135	56.190	2.670	4.530	Aprendiz 4º Año
16	58.200	1.940	51.080	2.460	4.110	Aprendiz 3º Año - Botones 16/17
17	52.560	1.752	46.080	2.220	3.890	Aprendiz 2º Año
18	46.920	1.564	41.160	2.040	3.380	Aprendiz 1º Año

A N E X O - IINORMATIVA SOBRE EL ACUERDO REFERENTE A LA COBERTURA DE LAS AUSENCIAS DEL PERSONAL SUJETO A RÉGIMEN DE TRES TURNOS ROTATIVOS.-PLUS COMPENSACION ART. 136,8º ORDENANZA GENERAL SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Como compensación a que el leveado establecido en el artículo 136,8º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se realice una vez terminado el turno de 8 horas, se crea para el personal sujeto al régimen de tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche perteneciente a los niveles 7 al 12 el denominado Plus Compensación Art. 136,8º Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en lo sucesivo llamaremos "Plus Art. 136,8º". Con el establecimiento del presente plus desaparece la acumulación de los 10 minutos diarios que se venía realizando anualmente y que daba lugar al disfrute, por parte de las personas afectadas, de cinco descansos al año.

El plus art.136,8º tendrá los valores siguientes, que permanecerán inalterables hasta el 31/XII/85.

NIVEL	Importe Mensual
7	3.450
8	3.200
9	3.100
10	2.900
11	2.900
12	2.800

Este plus se percibirá mensualmente, por 12 pagas al año y hasta el 30 de Mayo de 1987, fecha en la que quedará sin efecto el pacto si no ha sido renovado por acuerdo de ambas partes.

CREACION DE NUEVOS PUESTOS.-

Al objeto de facilitar la cobertura de las ausencias que se producen entre el personal sujeto al régimen de tres turnos en las unidades de ACH-ACH, MAA, Energías y Laboratorio se crean los denominados grupos de apoyo, que estarán compuestos por el siguiente número de personas:

ACH-ACH	2 operadores
MAA	2 operadores
ENERGIAS	2 operadores
LABORATORIO	1 analista

El personal necesario para implantar los grupos de apoyo se obtendrá en la forma siguiente:

- 5 Personas de nuevo ingreso procedentes de la Compañía ISPLASA.
- 1 Persona procedente del puesto de inhibidores de ACH, actualmente ocupado por dos personas sujetas al régimen de 2 turnos y que pasará a ser ocupado por una persona.

Las personas que ocupen los grupos de apoyo estarán sujetas al régimen de dos turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a viernes; si bien deberán pasar a cubrir las ausencias que se producen entre el personal sujeto al régimen de tres turnos, cogiendo para ello el cuadrante de tres turnos cuantas veces sea necesario. Al objeto, percibirán de forma continuada todos los complementos salariales inherentes al trabajo de tres turnos, excepto el de nocturnidad que se percibirá por noche realmente trabajada.

Dado que la función principal de los operadores del grupo de apoyo es el cubrir las ausencias del resto del personal, deberán conocer todos los puestos de su unidad, activo por el cual deberán ser operadores polivalentes por categoría de Muy Cualificados.

COBERTURA DE LOS PUESTOS DE GRUPO DE APOYO.-

Los puestos de grupo de apoyo serán cubiertos en primer lugar solicitando voluntarios para ello entre el personal a tres turnos de las unidades afectadas. Caso de no presentarse un número suficiente de voluntarios la Empresa se designará a las personas que deban ocupar dichos puestos, todo ello teniendo como criterio al respecto el cubrir en la mejor forma las necesidades del servicio, pero tratando de reducir al mínimo los movimientos de personal.

Si alguno de los voluntarios elegidos para cubrir los grupos de apoyo no fuera polivalente se ocupará en la forma siguiente:

- a) Le será reconocido la categoría de Muy Cualificado con efecto al día 1 del mes en el cual logre el conocimiento mínimo exigido de todos los puestos de su unidad.
- b) Si tras tres meses de ocupar el puesto de grupo de apoyo no ha logrado adquirir, por causas a él imputables, el conocimiento mínimo requerido de todos los puestos de trabajo de su unidad, retornará al régimen de tres turnos causando baja en el grupo de apoyo. En este caso se designa a una nueva persona. De considerarlo conveniente la Empresa podrá libremente ampliar este plazo.
- c) Si transcurrido el plazo de tres meses desde su incorporación al grupo de apoyo una persona no hubiera adquirido, por causas a él no imputables

el conocimiento mínimo de los puestos de su unidad, le será reconocido la categoría de Muy Cualificado.

FORMA DE CUBRIR LAS AUSENCIAS.-

La ausencia provocada por una falta de relevo será cubierta en la forma siguiente:

a) Ausencias de Lunes a Viernes:

a-1) De 6 a 14 : Por el grupo de apoyo que este día mañana, si no estuviera libre doblará el hombre del puesto de trabajo y se avisará al de tarde para que si este libre se incorpore al día siguiente de mañana. De no estar tampoco libre se cubrirá el puesto de trabajo de acuerdo a las normas existentes para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.

a-2) De 14 a 22: Por el grupo de apoyo que está de tarde, si no estuviera libre doblará el hombre del puesto de trabajo y se avisará al de mañana para que si este libre se incorpore al día siguiente de tarde. De no estar tampoco libre se cubrirá el puesto de trabajo de acuerdo a las normas existentes para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.

a-3) De 22 a 6 : Doblará el hombre del puesto de trabajo y se avisará al grupo de apoyo para que se incorpore al día siguiente al turno de noche. Si los dos componentes del grupo de apoyo estuvieran libres cubrirá la noche aquel operador que haya realizado menos noches a lo largo del año.

De no estar libre ninguno de ellos se cubrirá el puesto de trabajo de acuerdo a las normas existentes para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.

b) Ausencias en sábado y domingo:

Las ausencias que se produzcan en sábado y domingo y que no tuviera asignada con anterioridad una persona del grupo de apoyo se cubrirá de acuerdo a las normas existentes para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.

En el caso de que el sábado, el domingo y lunes en los que se produzca la ausencia sean de los denominados de solapa de inicio y fin de periodo de 24 días, se cubrirán a 12 horas entre los hombres del puesto, salvo acuerdo en contrario, siempre abonados a ambos al cumplimiento de turnicidad.

La persona del grupo de apoyo que coja el turno de un ausente, continuará en él hasta que el causante de la ausencia se incorpore o inicie un periodo de descanso de 24 días, salvo en los casos de múltiples ausencias expuestas más adelante.

Cuando una persona que ocupe uno de los puestos de nueva creación haya cubierto el turno de una persona sujeta a tres turnos y se incorpore de nuevo a su turno, deberán serle concedidos los descansos que haya disfrutado de menos, lo cual se realizará en la forma siguiente:

- a) - Si regresa a su turno por haber entrado la persona a quien sustituye en un periodo de descanso largo, seguirá dicho periodo de descanso hasta que disfrute los descansos pendientes.
- b) - Si vuelve a su turno por haberse incorporado la persona que se encontraba ausente, disfrutará los descansos pendientes de forma inmediata a su incorporación.

Si por circunstancias excepcionales se produjera en una unidad un número de ausencias prolongadas superior al número de personas disponibles en los grupos de apoyo, las mencionadas personas irán rotando en los puestos con ausencias para realizar las mínimas horas extraordinarias por puesto. Al efecto estarán en cada caso un ciclo completo de siete días y en el segundo ciclo de siete días permanecerán los días necesarios para reajustar su cambio a un turno distinto. En todo caso se tratará de evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias y lograr la recuperación de los días no asignados a cuadrante.

SEGURIDAD.-

Las ausencias que se produzcan en el servicio de seguridad serán cubiertas en la forma siguiente:

- a) Amulencia: El primer día doblará el hombre del puesto y para el segundo día se contratará el servicio al exterior. Si la ausencia se produjera en fin de semana el puesto se cubrirá de acuerdo a la norma existente para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.
- b) Vehículo anticendio: El primer día la ausencia se cubrirá doblando al hombre del puesto y en los días sucesivos será cubierta por el conductor de la ambulancia, que a su vez será cubierto según lo previsto en el

punto anterior, Si la ausencia se produjera en fin de semana el puesto se cubrirá de acuerdo a la norma existente para la utilización de los 4 días no asignados a cuadrante.

Se deja plena libertad a la Empresa para que, en cualquier momento anule el sistema de cobertura aquí previsto, sustituyéndolo por la incorporación de una persona de acuerdo a lo previsto para los grupos de apoyo.

COMPENSACION POR DOBLE TURNO.-

Cuando por no presentarse un relevo un trabajador se ve forzado a realizar un doble turno imprevisto, además del abono de las ocho horas extraordinarias correspondientes o la compensación de un día no asignado a cuadrante en su caso, le será concedido un día de descanso dentro de los diez días laborables siguientes a la fecha en la cual se realizó el doble, preferiblemente, al día siguiente, todo ello siempre que la concesión del mencionado descanso no genere horas extraordinarias. De no ser posible se le abonarán 4 horas extraordinarias adicionales.

COINCIDENCIA DE AUSENCIAS EN UN MISMO TURNO.-

Cuando en un mismo turno se produzcan de forma simultánea e imprevista más de una ausencia, el componente del grupo de apoyo relevará a aquel trabajador que deba ser de descanso acumulado, a igualdad de descansos dará el relevo en el siguiente orden:

- Dentro de los seis primeros meses del año por orden alfabético de las personas a relevar.
- En los seis meses restantes por orden alfabético inverso de las personas a relevar.

SUSTITUCION DE MANDOS INTERMEDIOS.-

Siempre que sea posible, las ausencias de los mandos intermedios sujetos al régimen de tres turnos serán cubiertas con trabajo de categoría superior del personal de su unidad. Estos trabajos de categoría superior serán realizados por la persona que designe la Empresa, si el operador designado al efecto no ocupará uno de los puestos del grupo de apoyo, los operadores de este puesto cubrirán el puesto que haya dejado vacante el operador que a su vez pasará a cubrir la ausencia del Mando Intermedio.

Dadas las especiales características de esta sustitución, inicialmente las ausencias se cubrirán de acuerdo con las normas para la utilización de los cuatro días no asignados a cuadrante, hasta el momento en el que responsable de la unidad designe a la persona que deba realizar los trabajos de categoría superior.

VACACIONES DEL GRUPO DE APOYO.-

Al objeto de realizar el plan anual de vacaciones, el personal perteneciente al grupo de apoyo comunicará, dentro de los 2 primeros meses del año, las fechas en las cuales desea disfrutar sus vacaciones, teniendo en cuenta que:

- En las unidades en las cuales pertenezcan al grupo de apoyo dos personas, estas no podrán ausentarse en forma simultánea.
- Podrá programar un máximo de un período de vacaciones, el cual deberá tener una duración mínima de 10 días laborables.
- Salvo circunstancias muy excepcionales, las vacaciones programadas serán siempre respetadas.
- Las vacaciones no programadas tan solo podrán ser disfrutadas cuando la persona del grupo de apoyo no tenga que cubrir a nadie.

NUMERO DE DIAS NO ASIGNADOS A CUADRANTE.-

Por la creación del denominado plus art. 126.6º, los cinco días no asignados a cuadrante que se debían dar por trabajados a todos los efectos en compensación de lo previsto en el mencionado artículo, dejan de tener la consideración de descansos debiendo ser trabajados en forma efectiva.

Estos cinco días se trabajarán en la forma siguiente:

- Un mínimo de tres al año se destinarán a la formación del personal afectado. Estos días se trabajarán en forma de medias turnos de 4 horas.
- Los dos días restantes se trabajarán en la misma forma que la prevista para los cuatro días no asignados a cuadrante, acumulándose a los 4 ya existentes.

Si llegado el 30 de mayo de 1987 el pacto por el cual se compensan los cinco días de descanso por la creación del plus de compensación del art. 126.6º no se hubiera renovado, dejaría de abonarse el citado plus, y el trabajador recuperaría en el año 87 la parte proporcional de dichos días, es decir 3, y los 5 para años sucesivos, de acuerdo al pacto que entra en vigor el 1 de Julio de 1988. Si algún trabajador no hubiera trabajado los dos días los deberá a la Empresa hasta el 31/XII/87, y si por el contrario hubiera trabajado más de 2 de estos cinco, le serán abonados como horas extraordinarias.

22605 RESOLUCION de 16 de octubre de 1985. de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Davur, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Davur, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de agosto de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa, con fecha 31 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO LABORAL COLECTIVO DE LA EMPRESA DAVUR, S.A.

Para los Años 1985 y 1986

CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º - Ambito funcional

El presente Convenio regula las condiciones y relaciones de trabajo entre la Empresa DAVUR, S.A. y la totalidad de los trabajadores que prestan servicio en ella.

Artículo 2º - Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3º - Ambito personal

Lo pactado en este Convenio será de aplicación a la totalidad del personal empleado en la Empresa DAVUR, S.A. sea cual sea su categoría profesional, cargo o función, con la única excepción de las personas a quienes se refiere el Artículo 1º, punto 3, apartados C y F del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, al personal directivo, integrante de la categoría profesional 0, no se le aplicarán las condiciones de retribución y percepciones salariales previstas en este Convenio, aun cuando en el resto de la normativa del mismo, por lo que deberán pactar individualmente cada uno de ellos sus condiciones económicas con la Dirección de la Empresa.

Artículo 4º - Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de Agosto de 1985, y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 1986, salvo en lo referente a las condiciones económicas que se estará a lo regulado en el Artículo 24 del presente Convenio, y se prorrogará en sus propios términos, de año en año, conforme a lo estipulado en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que sea denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes, con al menos dos meses de antelación, a su primer vencimiento o a cualquiera de sus prórrogas. Si una vez denunciado y terminada su vigencia, se continuará aplicando su normativa hasta la fecha que entre en vigor el nuevo Convenio.

Artículo 5º - Vinculación a la totalidad

Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en su totalidad y globalmente consideradas, siempre que la Autoridad Laboral no ejerza la facultad que le otorga el Artículo 90-3º del Estatuto de los Trabajadores. De ser así, carecerá de eficacia todo lo convenido y deberán establecerse nuevas negociaciones.

Artículo 6º - Garantías personales

Se respetarán las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las económicas que a título personal pudiere corresponderle a cualquier trabajador, siempre que en cómputo anual sean más beneficiosas para él que las pactadas en este Convenio. El resto de las condiciones pactadas obliga a la totalidad de los trabajadores, independientemente de su situación anterior.