

Art. 32. *Disposición transitoria primera. Cursos de formación profesional y Comité paritario.*—1.º Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capitalización.

2.º Se constituirá un Comité paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de empresarios que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité paritario:

A) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector de Estaciones de Servicio y sus correspondientes cualificaciones.

B) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por Organismos competentes.

C) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

D) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

E) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Art. 33. *Disposición transitoria segunda.*—Independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», las tablas salariales y los atrasos derivados del Convenio desde el 1 de enero de 1992 se deberán abonar antes del 30 de junio de 1992.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Y en prueba de conformidad y de aprobación del contenido de este Convenio, firman los asistentes al acto, por sextuplicado ejemplar.

Tabla salarial para 1992

Categoría	Salario base Mes o día/ptas.
<i>Personal administrativo</i>	
1. Encargado general de Estación de Servicio	110.365
2. Jefe Administrativo	100.936
3. Oficial Administrativo de primera	95.631
4. Oficial Administrativo de segunda	90.213
5. Auxiliar Administrativo	87.384
6. Aspirante a Administrativo	68.452
<i>Personal operario</i>	
1. PERSONAL OPERARIO ESPECIALISTA	
1.1. Encargado de Turno	90.213
1.2. Mecánico Especialista	85.855
1.3. Expendedor	2.815
1.4. Engrasador	2.815
1.5. Lavador	2.815
1.6. Conductor	2.815
1.7. Montador de neumáticos	2.815
<i>Personal operario no especialista</i>	
2. PERSONAL OPERARIO NO ESPECIALISTA	
2.1. Mozo de Estación de Servicio	2.799
2.2. Pinche	2.464
3. APRENDIZ	2.464
<i>Personal subalterno</i>	
1. Almacenero	2.799
2. Cobrador	87.379
3. Ordenanza	2.749
4. Botones	2.464
5. Guarda	2.799
6. Personal Limpieza	2.749
Pesetas/horas	376

15249 RESOLUCION de 28 de mayo de 1992, de la Dirección general de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo de la empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1992

de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación de la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Convenio Colectivo de la Empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima»

1992

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

Normas de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio será de aplicación a la empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima», 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.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la empresa, con excepción del personal de alta dirección incluido el grupo «0».

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.

Art. 3.º *Ambito 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 todo el día 31 de diciembre de 1992.

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *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.

Art. 6.º *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 personam».

CAPITULO II

Art. 7.º *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 cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro 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.º Interpretación del Convenio.
- 2.º Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.º 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.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Normas generales

Art. 8.º 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 la cuestiones siguientes:

- 1.ª La exigencia de la actividad normal.
- 2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tarca específica) 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, teniendo 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 media de las percepciones que hubiese obtenido durante los 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. 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.

Art. 8.º1. 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 ase-

soramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

Art. 8.º2. 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 «Parke Davis, Sociedad Anónima», 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.

Art. 8.º3. Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8.º, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que a su vez planteada a la representación de la empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

Art. 9.º *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, considerado, aplicándose, para su concepción, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías de este Convenio.

Art. 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.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses

Art. 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.

Art. 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 dos representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Art. 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.

Art. 11.3. *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 ILT interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador, podrán 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.

Art. 11.4. *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: 15 días.
- B) Personal empleado y técnico: 1 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.

Art. 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.

CAPITULO V

Permisos, licencias, jornada de trabajo y vacaciones

Art. 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 graves 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 o adopción.
- G) Traslado de vivienda.

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 comprenderá como mínimo de dos días laborales, excepto en vacaciones.

Los trabajadores, 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 concurren a oposiciones para ingresar en 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.

Art. 13.1. *Licencias.*—Solamente en casos extraordinarios, debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de la circunstancia, podrá otorgar licencias por el 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 periodo inferior a seis meses, no se descontará el tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 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 1992 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral para 1992 será el calendario oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completan 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 15 y 16 de abril, 8 de junio, 24 de septiembre, 7 y 24 de diciembre.

Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (222 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Art. 15. *Vacaciones.*—El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la empresa.

Dicho periodo de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo veintidós 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 periodo de disfrute, pase 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.

CAPITULO VI

Remuneraciones, ayudas asistenciales, dietas, kilometraje y subvenciones

Art. 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.

Art. 16.1. *Incremento salarial.*—Con efectos 1 de enero de 1992, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 7,5 por 100 sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Complemento horas extras.
- Canon representación.

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

Art. 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 1992 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1991 superior al 5,5 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 efectos de 1 de enero de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1992.

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 1992).

Art. 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 1, en su columna 1.^a

Art. 18. *Complementos personales.*

A. *Plus de 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 1, en su columna 2.^a

B. *Antigüedad.*—Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio el 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 73.208 pesetas/mes o 2.440 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de Administración u obreros.

Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

C. *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.º de este Convenio.

Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado artículo 6.º del Convenio, bajo este epígrafe, se mantendrá íntegro el pago del importe por «compensación horas extras», a todo el personal que venía percibiendo cantidades por tales conceptos al entrar en vigor este Convenio. Tales cantidades se seguirán calculando y aplicando con idénticos criterios que se mantenían hasta la entrada en vigor de este Convenio.

D. *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 1992 de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 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 cálculos 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 los 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.

Art. 20. *Salario mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio.*—Se fija para toda persona mayor de 18 años, en jornada completa, en la cantidad de 106.598 pesetas mensuales brutas o 3.552 pesetas/día según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

Art. 21. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*—Se pagará tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de 30 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 de 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 correspondía. Ambas gratificaciones se abonarán el día 10 del mes correspondiente.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Se percibirán con un incremento del 75 por 100 de recargo sobre la hora extraordinaria.

Art. 23. *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.

Art. 24. *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.

Art. 25. *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 kilómetro en 31 pesetas.

Art. 26. *Dietas.*—Las dietas para el personal de propaganda durante 1992 queda como sigue:

	Media dieta	Entera
Inspectores propaganda	2.474	7.284
Delegados, agentes propaganda y promotores ..	2.130	6.998

Art. 27. *Canon representación personal de propaganda.*—Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los ins-

pectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de 94.620 pesetas/año que se distribuirá en 15 pagas.

Art. 28. *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 44.059 pesetas brutas.

Art. 29. *Subvención natalidad.*—Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 38.395 pesetas brutas por hijo.

Art. 30. *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 38.645 pesetas brutas mensuales.

Art. 31. *Servicio militar.*—El personal incorporado a filas o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio, percibirá el 100 por 100 de su sueldo real mientras esté en su servicio al ejército si es de estado civil casado, si es soltero percibirá el 50 por 100 de su sueldo real.

El personal que obtenga algún permiso y solicite prestar servicio a la empresa mientras dure el mismo, percibirá en el momento de terminarlo, el importe de los días trabajados. Con respecto al 50 por 100 que se concede a los solteros, serán abonados proporcionalmente descontando los días que haya trabajado en la empresa.

Art. 32. *Estudios 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 enseñanzas 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 3.868.094 pesetas.

La distribución se efectuará entre todos los empleados, a excepción del Grupo «0», que tengan hijos menores de 16 años de edad.

Art. 33. Los premios de vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

- A los 10 años de antigüedad en la empresa 35.160 ptas. brutas.
- A los 15 años de antigüedad en la empresa 46.878 ptas. brutas.
- A los 20 años de antigüedad en la empresa 56.782 ptas. brutas.
- A los 25 años de antigüedad en la empresa 113.562 ptas. brutas.
- A los 30 años de antigüedad en la empresa 134.575 ptas. brutas.
- A los 35 años de antigüedad en la empresa 143.870 ptas. brutas.
- A los 40 años de antigüedad en la empresa 172.764 ptas. brutas.
- A los 45 años de antigüedad en la empresa 201.458 ptas. brutas.

Art. 34. *Complemento de prestación por enfermedad y accidente.*—Para el personal obrero, en las situaciones de incapacidad laboral 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 derecho al percibo de las prestaciones correspondientes.

Como mejora al párrafo anterior, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad laboral 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 laboral 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 laboral transitoria, idéntico salario que les correspondería percibir de estar en alta. A tal fin y como se venía haciendo en aquellos periodos 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 al agotarse el derecho a la prestación por incapacidad laboral transitoria.

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

Art. 35. *Intervención quirúrgica y/o hospitalización.*—Todo el personal, previa presentación de la baja de la 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, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Art. 36. *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.

Art. 37. *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.

Art. 38. *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 en 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 utilizarlas 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.

Art. 39. *Trabajos sucios y penosos.*—Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso, se le abonará un plus de 2.663 pesetas por día trabajado.

Estos productos serán los que determine como tales el Comité de Seguridad e Higiene conjuntamente con el servicio médico de la empresa.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 40. 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.

Art. 41. 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 Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y negociaciones de convenio, así como en las sanciones al personal.

Art. 42. *Comité de Empresa.*—Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

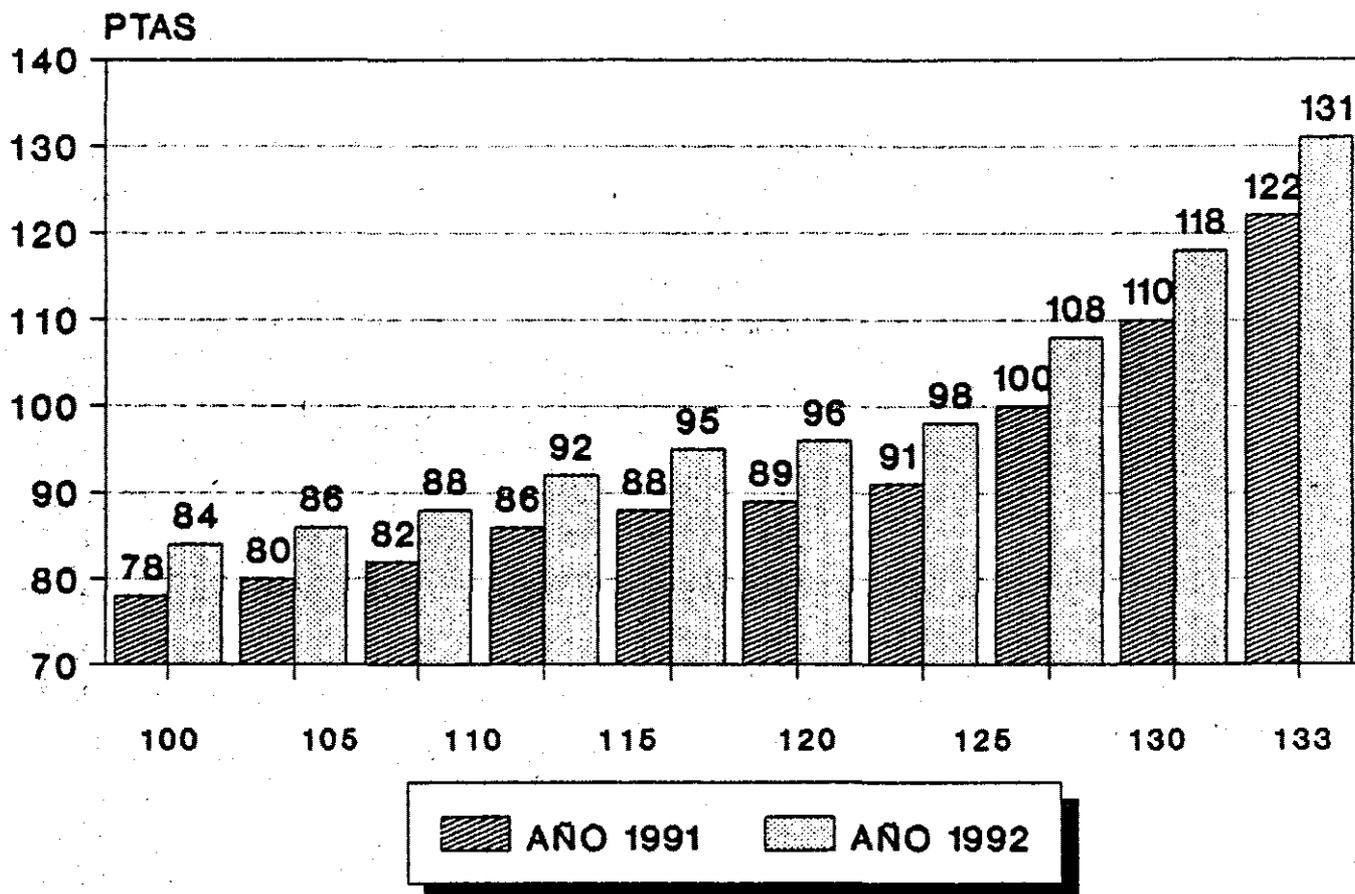
Art. 43. *Asambleas.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total mes	Total anual Mes x 15
<i>Técnicos Titulados</i>				
Director	140.519	110.411	250.930	3.763.950
Subdirector	122.665	96.380	219.045	3.285.675
Técnico Jefe	108.282	85.078	193.360	2.900.400
Técnico	98.822	77.648	176.470	2.647.050
Périto	90.693	71.245	161.938	2.429.070
Ayudante Técnico Sanitario	83.388	65.519	148.907	2.233.605
Ayudante Técnico	83.388	65.519	148.907	2.233.605
<i>Técnicos No Titulados</i>				
Analista Laboratorio	80.076	62.914	142.990	2.144.850
Encargado	80.076	62.914	142.990	2.144.850

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total mes	Total anual Mes x 15
Capataz	75.992	59.709	135.701	2.035.515
Auxiliar Laboratorio	72.325	56.828	129.153	1.937.295
<i>Técnicos Organización Trabajo</i>				
Jefe Organización 1. ^a	87.163	68.486	155.649	2.334.735
Jefe Organización 2. ^a	84.061	66.048	150.109	2.251.635
Técnico Organización 1. ^a	79.244	62.263	141.507	2.122.605
Técnico Organización 2. ^a	75.063	58.978	134.041	2.010.615
Auxiliar Organización	70.006	55.002	125.008	1.875.120
<i>Técnicos Proceso de Batos</i>				
Jefe Procesador Datos	107.954	84.819	192.773	2.891.595
Jefe Des. Analista	89.291	70.158	159.449	2.391.735
Jefe Explotación	89.291	70.158	159.449	2.391.735
Supervisor Ofimática	89.291	70.158	159.449	2.391.735
Analista Programador	86.596	68.043	154.639	2.319.585
Planificador Explotación	86.596	68.043	154.639	2.319.585
Programador	83.901	65.922	149.823	2.247.345
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Delineante Proyectos	89.642	70.436	160.078	2.401.170
Delineante	83.122	65.314	148.436	2.226.540
Auxiliar Técnico Oficina	66.908	52.568	119.476	1.792.140
<i>Empleados</i>				
Jefe 1. ^a Administración	99.632	78.282	177.914	2.668.710
Jefe 2. ^a Administración	89.875	70.617	160.492	2.407.380
Oficial 1. ^a Administrativo	82.289	64.656	146.945	2.204.175
Oficial 2. ^a Administrativo	78.133	61.393	139.526	2.092.890
Telefonista Recepcionista	82.286	64.653	146.939	2.204.085
Auxiliar Administrativo	69.172	54.346	123.518	1.852.770
<i>Personal Propaganda</i>				
Jefe Ventas/Prop.	98.834	77.654	176.488	2.647.320
Inspector	94.653	74.371	169.024	2.535.360
Delegado	88.704	69.695	158.399	2.375.985
Agente propaganda	85.301	67.022	152.323	2.284.845
Promotor	85.301	67.022	152.323	2.284.845
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	73.262	57.563	130.825	1.962.375
Ordenanza	68.892	54.128	123.020	1.845.300
Guarda Jurado	68.763	54.028	122.791	1.841.865

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total día	Total anual día x 456
<i>Obreros</i>				
Oficial 1. ^a	2.460	1.933	4.393	2.003.208
Oficial 2. ^a	2.362	1.852	4.214	1.921.584
Oficial 3. ^a	2.246	1.764	4.010	1.828.560
Expedidor Pedidos	2.346	1.844	4.190	1.910.640
Operador 1. ^a	2.346	1.844	4.190	1.910.640
Operador 2. ^a	2.290	1.801	4.091	1.865.496
Ayudante Especialista	2.209	1.737	3.946	1.799.376
Peón	2.124	1.666	3.790	1.728.240
Encargado Act. Compl.	2.379	1.866	4.245	1.935.720
Jefe Equipo Act. Compl.	2.336	1.835	4.171	1.901.976
Oficial 1. ^a Act. Compl.	2.263	1.776	4.039	1.841.784
Oficial 2. ^a Act. Compl.	2.179	1.710	3.889	1.773.384
Limpiadoras	2.131	1.676	3.807	1.735.992

PRIMAS AÑO 1992



15250 *RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la resolución de 5 de mayo de 1992, por la que se dispone la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro.*

Vista la resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha, 5 de mayo de 1992, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de mayo de 1992.

Resultando que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia, se ha observado errores en parte del mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y registro del convenio colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la corrección de errores en el texto del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de mayo de 1992.

Madrid, 28 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1.º 1.b) Donde dice «CSI-CSIP» debe decir «CSI-CSIF».

2. Donde dice «ACARLAR» debe decir «ACARL».

Art. 8.º Año 1992:

1. En la tabla salarial y para las categorías de Ayudante «A» y Ayudante «B» donde dice «antigüedad» debe decir «antiguo».

Art. 9.º 2. Donde dice «... superior al 5 por 100 el coeficiente...» debe decir «superior al 5 por 100, el coeficiente...».

Art. 10 y art. 11 Donde dice «... revisión salarial cuando proceda» debe decir «... revisión salarial, cuando proceda.»

Art. 14. Donde dice «dietas y kilometrajes» debe decir «dietas y kilometraje».

Art. 18. 6. Donde dice «Oficina de cambio...» debe decir «Oficinas de cambio...»

Art. 21. Debe incorporar el número 4 como índice del párrafo que empieza por: «Los sistemas particulares...»

CAPITULO VI

Donde dice «Previsión Sociales» debe decir «Previsión Social».

Art. 27. Donde dice «... se acojan a lo establecidos...» debe decir «... se acojan a lo establecido...».

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Sexta.

4. Donde dice «... la Comisión puede alcanzar...» debe decir «... la Comisión pueda alcanzar...»