

TERCERA. PLAN DE JUBILACIÓN

1. La Empresa coparticipará a partir del año 1990 con un 50 por 100 en un Plan Sistemático de Jubilación para todos los trabajadores, de acuerdo con las ofertas del mercado, no pudiendo este porcentaje exceder la cantidad de 827.760 pesetas para dicho año.

2. La revalorización del Plan Sistemático de Jubilación será del 10 por 100 anual.

ANEXO I
Tabla salarial

Categoría	Niveles			
	I	II	III	IV
A) Botones	95.024	100.939	106.852	—
B) Subalterno	112.763	118.678	124.589	130.480
C) Auxiliar	132.866	138.781	144.693	150.605
D) Oficial 3.ª	156.518	162.432	168.344	174.258
E) Oficial 2.ª	180.170	186.084	191.995	197.909
F) Oficial 1.ª	203.821	209.735	215.646	221.560
G) Ayudante técnico	227.474	233.385	239.299	245.210
H) Jefe 2.ª	257.036	262.949	268.862	274.763
I) Jefe 1.ª	280.688	292.513	304.338	316.205

ANEXO II
Condiciones básicas de progresión

Niveles	Area administrativa			Area comercial/operacional		
	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga
A	Si	Dos años	Si	Si	—	—
B	Si	Dos años	Si	Si	—	—
C	Si	Dos años	No	Si	Dos años	Si
D	Si	Dos años	Si	Si	Dos años	No
E	Si	Un año	Si	Si	Dos años	Si
F	Si	—	No	Si	Dos años	No
G	Si	—	Si	Si	—	Si
H	Si	—	Si	Si	—	Si
I	Si	—	Si	Si	—	Si

Nota: Pasejo de un empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4 — Cuatro años de Empresa. — Vacante.

24993 RESOLUCION de 29 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1992, de una parte, por el Delegado 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 a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«REPSOL DERIVADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo preliminar.—La representación de los trabajadores acepta que, al amparo de lo prevenido en el punto 4 del artículo 2.º del

Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, puedan efectuarse cambios de puesto que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin que se requiera la incoación de expediente administrativo.

La Dirección de la Empresa procurará que los cambios aludidos no redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Las actuaciones que hayan de seguirse como consecuencia de lo señalado anteriormente, así como las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal contratado por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», en sus Centros industriales de Palencia y Arteixo (La Coruña). Asimismo, será de aplicación al personal que, durante la vigencia de este Convenio, se contrate por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», para su planta de nueva creación, en la localidad de Puertollano (Ciudad Real), cuya alta está en proceso de tramitación.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que preste o pueda prestar sus servicios durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas en norma legal y la de aquellos trabajadores que regulen individualmente sus relaciones de trabajo con la Empresa.

Art. 3.º *Vigencia.*—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con efectos retroactivos a 1 de enero de 1992, con excepción de aquellas materias cuya regulación se prevea con diferente fecha.

Art. 4.º *Duración, prórroga y resolución.*—La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1993. La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Art. 7.º *Comisión de Garantía.*—Sus funciones serán de interpretación, vigencia y fiscalización del cumplimiento del Convenio, sin que puedan obstruir, en ningún momento, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- A instancia de la representación de los trabajadores que negociaron el Convenio.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía, se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales (uno por cada representación) que deberán coincidir en las personas que negociaron el Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un trabajador de la Empresa.

Art. 8.º *Crecimiento salarial y cláusula de revisión.*—1. Crecimiento salarial: Para 1992 se incrementará la masa salarial de Convenio en el 6 por 100, resultante del IPC previsto para este año, que se fija en un 5 por 100, más un 1 por 100 adicional.

Para 1993 se incrementará la masa salarial del Convenio en el IPC previsto oficialmente por el Gobierno en ese año más un 1 por 100 adicional.

2. Cláusula de revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 y 1993 frente al 31 de diciembre de 1991 y 1992, respectivamente, un incremento superior al IPC previsto para cada uno de esos años, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC previsto.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992 y 1993, respectivamente, y para llevarla a efecto, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio, siguiéndose en la revisión idéntico criterio de reparto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º La organización del trabajo, de acuerdo a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, será facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1.º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. *Clasificación por la permanencia.*—En razón a la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Para futuros ingresos con el carácter de fijos, tendrán preferencia, siempre que reúnan los mínimos exigidos a juicio exclusivo de la Empresa, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación y prácticas, a no ser que se incorporara personal, vinculado con contrato de carácter fijo a empresas pertenecientes al grupo INH/Repsol, que tendrá preferencia sobre el personal antes mencionado.

Art. 11. *Clasificación de la función.*—El personal de «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», se clasificará en los siguientes grupos:

Personal Técnico.
Personal Administrativo.
Personal Operario.
Personal Subalterno.

La clasificación del personal que se consigna en los artículos siguientes, tiene carácter meramente enunciativo y no supone ni obligación de tener cubierta la totalidad de las categorías ni limitación para establecer las necesarias que aconseje el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.

La correspondencia entre las distintas categorías y los niveles salariales consignados en este Convenio figuran en el anexo.

La dimensión de la Empresa hace inviable una clasificación estricta por áreas funcionales, por lo que el personal, independientemente de su adscripción a un concreto puesto de trabajo, podrá ser requerido para realizar los trabajos o prestar los apoyos que un concreto desarrollo del trabajo demande.

Todo lo anterior se efectuará siempre respetando la calificación profesional del trabajador y sin merma de sus retribuciones fijas.

Art. 12. *Grupo de Personal Técnico.*—Comprenderá las siguientes categorías:

Técnico Superior.
Técnico Medio.
Ayudante Técnico.
Mando Intermedio.
Analista.

La categoría de Técnico Superior corresponderá a la persona o personas responsables de la unidad o unidades orgánicas más complejas.

Tanto esta categoría como la que a continuación se indica, no guarda relación con la titulación, por lo que podrá ostentarse tanto por un titulado de Grado Superior como por un titulado de Grado Medio, siempre que se dé la circunstancia, ya señalada, de estar al frente de la unidad o conjunto de unidades orgánicas a que se hacía referencia.

La categoría de Técnico Medio corresponderá a los titulares de unidades orgánicas de complejidad inferior a la citada para los Técnicos Superiores.

Será normalmente el nivel de llegada de los titulados de Grado Medio y el nivel de entrada para los titulados de Grado Superior.

La categoría de Ayudante Técnico será la de entrada para los titulados de Grado Medio.

Art. 13. *Grupo de Personal Administrativo.*—Comprenderá las siguientes categorías:

Jefe administrativo.
Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª
Oficial de 3.ª
Auxiliar administrativo.

Art. 14. *Grupo de Personal Operario.*—Comprenderá las siguientes categorías:

Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª
Oficial de 3.ª
Ayudante Especialista.

Art. 15. *Grupo de Personal Subalterno.*—No se desarrolla por no existir en la actualidad personas pertenecientes a este grupo profesional.

En cualquier caso, se indica como referencia la descripción que contempla para este grupo profesional el Convenio General de la Industria Química.

CAPITULO IV

Sistema retributivo

Art. 16. *Retribución básica.*—Es la correspondiente a la letra a) de cada nivel salarial.

Retribuye las funciones básicas de cada categoría profesional. Se abonará en las 12 pagas ordinarias, dos extraordinarias (verano, Navidad) y una de beneficios en la cuantía que se indica en el artículo 20. La percibirán todos los trabajadores de la plantilla y para 1992 será la siguiente:

Niveles	Pesetas mensuales	Pesetas anuales (incluidas pagas extraordinarias y de beneficios)
7	232.270	3.372.298
c)	206.976	3.005.057
6 b)	183.359	2.662.164
a)	161.131	2.339.439
b)	145.660	2.114.835
5 a)	138.753	2.014.537
b)	132.295	1.920.774
4 a)	125.997	1.829.334
b)	120.875	1.754.968
3 a)	115.118	1.671.383
b)	111.700	1.621.757
2 a)	106.379	1.544.504
b)	103.392	1.501.135
1 a)	98.469	1.429.658

En los anteriores valores queda comprendido cualquier plus que como consecuencia de las características de la industria, pudiera ser de aplicación general.

El presente concepto sustituye a los siguientes que venían abonándose hasta la aplicación del Convenio de 1983: Sueldo base, plus Convenio y pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Art. 17. *Subniveles.*—Son los intervalos retributivos reconocidos por la letras b) o c) dentro de cada nivel salarial. La asignación de los trabajadores al subnivel correspondiente, de acuerdo con su categoría profesional, se hará por libre designación de la Empresa.

Art. 18. *Plus voluntario.*—El presente concepto retributivo, de carácter no general, retribuye el exceso que sobre los nuevos sueldos (artículo 16) representan los conceptos englobados en ellos y ya mencionados en el anterior artículo.

Los valores correspondientes a este plus se comunicarán individualmente a las personas afectadas.

El concepto se abonará en las 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias).

Art. 19. *Pagas extraordinarias.*—Se abonarán las dos pagas reglamentarias (verano y Navidad), que comprenderán los siguientes conceptos: Retribución básica, plus voluntario y antigüedad. Estas pagas se harán efectivas, la primera, el 30 de junio, y la segunda, el 10 de diciembre, siendo su periodo de devengo del 1 de enero al 30 de junio para la primera, y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

Art. 20. *Paga de beneficios.*—Se abonará en el mes de diciembre del año de su devengo, siendo su cuantía para 1992, la siguiente:

Niveles	Importe de la paga
7	120.518
c)	107.393
6 b)	95.138
a)	83.605
b)	75.595
5 a)	71.995
b)	68.644

Niveles	Importe de la paga
4 a)	65.376
b)	62.718
3 a)	59.731
b)	57.957
2 a)	55.198
b)	53.647
1 a)	51.092

Art. 21. *Antigüedad*.—Este complemento retributivo se materializará en la percepción de hasta dos trienios y quinquenios, con el tope establecido por la Ley, siendo sus valores para 1992, los siguientes:

Niveles	Importe por trienio y paga	Importe por quinquenio y paga
7	6.204	10.346
c)		
6 b)	5.278	8.794
a)		
b)		
5 a)	4.552	7.582
b)		
4 a)	3.933	6.509
b)		
3 a)	3.412	5.691
b)		
2 a)	3.412	5.691
b)		
1 a)	3.412	5.691

Este complemento retributivo, se abonará en las 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias).

Art. 22. *Plus de vinculación*.—Retribuye este concepto el exceso que sobre los valores de antigüedad recogidos en el artículo 21 representaban los importes percibidos hasta el establecimiento de la tabla de valores de la antigüedad.

Este concepto retributivo se abonará en las 12 pagas normales, se conservará a título personal, no será actualizable y no será absorbible por futuras mejoras del concepto de antigüedad.

Art. 23. *Plus de turnicidad*.—Este concepto compensa las incomodidades y posibles solapes necesarios entre el personal saliente y entrante en el turno, propios de este tipo de trabajo. Se retribuye en función de los días de asistencia al trabajo en este régimen de jornada. Su valor será de 449 pesetas/día de asistencia al trabajo, para todos los niveles.

Art. 24. *Plus de nocturnidad*.—Este concepto compensa las incomodidades del trabajo nocturno y se retribuye en función de las noches trabajadas. Su valor para 1992 será de 1.124 pesetas por noche trabajada para todos los niveles.

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—Los valores para su abono, durante 1992, serán los siguientes:

Niveles	Pesetas	75 por 100
b)		
5 a)	661	1.158
b)		
4 a)	601	1.051
b)		
3 a)	548	959
b)		
2 a)	509	889
b)		
1 a)	469	821

Los citados valores, en su caso, se incrementarán con la repercusión correspondiente a la antigüedad.

Art. 26. *Plus de asistencia y desplazamiento*.—Se establece este plus que se percibirá por día de asistencia al trabajo. Su valor para

1992 será de 45 pesetas, equivalente al 0,5 por 100 de la masa salarial. Para 1993 se elevará su cuantía, destinándose a tal fin el 0,5 por 100 de la masa salarial.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 27. *Ayuda a disminuidos físicos y mentales*.—Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores en activo que tengan reconocida por el INSS/INSERSO esta situación, con un grado de no inferior al 33 por 100.

La Empresa abonará mensualmente la cantidad de 9.317 pesetas.

Art. 28. *Seguro*.—El seguro colectivo cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

a) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de causas naturales: 2.500.000 pesetas.

b) Fallecimiento e invalidez profesional, derivados de accidente, sea o no sea de trabajo: 5.000.000 de pesetas. En caso de que el fallecimiento sobrevenga por accidente de circulación, el capital se elevará hasta 7.500.000 pesetas.

Los nuevos valores de las garantías que se establecen entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 1993.

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste a cargo de la Empresa. Una vez contratada la póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Durante los periodos de suspensión de la relación laboral, exceptuando las situaciones asimiladas al alta, por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas a alta, el beneficio del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador, ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios, si durante dicho periodo se produjese la contingencia asegurada.

No será de aplicación lo establecido en este artículo a los trabajadores que sean partícipes del Plan de Pensiones de «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», salvo los casos previstos en el artículo 6.º, párrafo 3.º y en el artículo 12, párrafos penúltimo y último del Reglamento del Plan de Pensiones.

Art. 29. *Complemento por incapacidad laboral transitoria*.—Se continuará dando el mismo tratamiento con respecto a este concepto a los trabajadores de los niveles 7, 6 y 5.

Para los trabajadores de los niveles 4 al 1, el tratamiento será el siguiente:

La Empresa garantiza el 100 por 100 desde el primer día de la baja, de los conceptos siguientes:

Retribución básica.
Plus voluntario.
Plus de vinculación.
Antigüedad.

En los casos en que la incapacidad laboral transitoria sea debida a accidente laboral o embarazo de la mujer trabajadora.

Cuando la baja sea debida a enfermedad o accidente no laboral, la garantía se extenderá a los mismos conceptos, con las siguientes limitaciones:

Duración de la enfermedad	Porcentaje garantizado
De uno a tres días	80
De cuatro a treinta días	90
Más de treinta días	100

Si al 31 de diciembre de cada año (1992 y 1993), el índice de absentismo (número teórico de horas anuales de trabajo, dividido entre número de horas perdidas en el año por accidente y enfermedad) no supera al 4 por 100, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados hasta completar el 100 por 100 de los conceptos aludidos en este artículo.

Art. 30. *Ayuda por defunción*.—Se acuerda una ayuda por defunción de 106.000 pesetas a los beneficiarios del trabajador fallecido en activo.

Art. 31. *Fondo para préstamos al personal*.—Se eleva el fondo circulante constituido actualmente hasta 1.500.000 pesetas, para el personal adscrito al Centro de Palencia y hasta 535.000 pesetas, para el adscrito al Centro de Arteixo (La Coruña).

Los préstamos se concederán por la Dirección de cada Centro, de acuerdo con la normativa aprobada a tal fin.

Art. 32. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será la siguiente:

Año 1992: Mil setecientos setenta y seis horas efectivas de trabajo.
Año 1993: Mil setecientos sesenta y ocho horas efectivas de trabajo.

Personal de jornada ordinaria:

- a) La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas.
b) La jornada de verano no podrá ser inferior a siete horas.

El horario se establecerá en función de las necesidades de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Personal de jornada a turnos:

Para el personal en régimen de turno rotativo (tres o dos turnos) la jornada será de lunes a viernes en turnos de ocho horas, de acuerdo con el cuadrante en vigor en cada momento. Si de acuerdo con el cuadrante, existiera un exceso de jornada anual, Empresa y trabajadores establecerán en los dos primeros meses del año un calendario de descansos compensatorios a los efectos de que el número total de horas-año trabajadas no exceda de las oficialmente establecidas.

La Empresa, por necesidades de producción, podrá cambiar los descansos establecidos en el calendario mencionado, en cuyo caso compensará al trabajador, cuyo día de descanso haya sido cambiado, con otro descanso, abonándole las horas trabajadas el día de descanso anulado con un incremento del 75 por 100.

Si al finalizar el año, existiera, por necesidades de producción, algún descanso por disfrutar por abonado como horas extraordinarias.

Art. 33. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales para todos los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la Empresa, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones reglamentarias se disfrutarán, de acuerdo con el Plan aprobado por la Empresa y sus trabajadores.

Art. 34. Si por circunstancias excepcionales hubiera necesidad de realizar trabajos considerados, por la Dirección de la Empresa, como especialmente penosos, el tiempo de dedicación a dichos trabajos será compensado con el complemento del 75 por 100 del valor base establecido para el abono de las horas extraordinarias. El tiempo mínimo considerado será el de una hora.

CAPITULO VI

Varios

Art. 35. *Formación.*—La Empresa proseguirá fomentando la formación de todos los trabajadores de acuerdo con sus necesidades, tanto presentes como futuras, a fin de conseguir una mejor cualificación para el desempeño del trabajo.

Art. 36. *Prendas de trabajo.*—La Empresa, con carácter general, facilitará al personal el equipo de trabajo necesario para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a utilizar dicho equipo de trabajo conservándolo en perfecto estado de uso y limpieza.

Actualmente se entregan, con carácter general, tres equipos de trabajo y unas botas de seguridad, al año; una prenda de abrigo cada dos años y una prenda para lluvia cada tres años, con independencia de otras necesidades justificadas que serán atendidas.

Art. 37. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, legislación concordante y normativa interna de la Empresa.

Art. 38. *Derechos sindicales y de representación.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICION TRANSITORIA

Se establece un fondo salarial para aplicación de subniveles, dedicándose a tal fin el 0,5 por 100 de la masa salarial en 1992 y otro 0,5 por 100 adicional en 1993.

DISPOSICION ADICIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa estudiará el nivel de adecuación de la tabla de categorías y niveles salariales a las funciones encomendadas actualmente a cada puesto, teniendo también presente la evolución previsible a medio plazo.

En base a ello, y oída la representación de los trabajadores —de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.º— elaborará, en su caso, una

nueva tabla que permita clasificar adecuadamente los distintos puestos y estimule el desarrollo del personal.

Esta tabla se incorporará al próximo Convenio Colectivo, entrando en vigor el día 1 de enero de 1994.

ANEXO

Tabla de categorías y niveles salariales

Nivel	Técnicos	Administrativos	Operarios	Subalternos
7	Técnico Sup.			
c)	Técnico Medio	Jefe Adm.		
6	a)			
b)	M.I.	Oficial 1.ª		
5	a)	Ayte. Téc.		
b)	Analista 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	
4	a)			
b)	Analista 2.ª	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	
3	a)			
b)	Aux. Lab.	Aux. Adm.	Oficial 3.ª	
2	a)			
b)			Ayte. Esp. ...	Ordenanza
1	a)			

24994 RESOLUCION de 29 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1992; de una parte, por miembros del Comité de Empresa de dicha 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 a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RECKITT & COLMAN, S. A.», 1992/1994

Centros: Gúeñes, Limpías, Sant Martí, Vicalvaro
y oficinas centrales

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—Las disposiciones contenidas en este Convenio regularán, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima», y el personal de los Centros que a continuación se relacionan:

Oficinas centrales de Bilbao (Vizcaya).
Fábrica de Gúeñes (Vizcaya).
Fábrica de Limpías (Cantabria).
Fábrica de Sant Martí de Sarroca (Barcelona).
Fábrica de Vicalvaro (Madrid).
Centro de Distribución de Valdemoro (Madrid).
Centro de Distribución de Parets del Vallés (Barcelona).
Excepto Directores, Jefes y Fuerza de Ventas.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación, previa presentación a la autoridad competente, pero sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992. El período de vigencia del presente Convenio se fija en tres años y cesará su efectividad a partir del 31 de diciembre de 1994.

Art. 3.º *Absorción y compensación.*—Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y, por ser en su conjunto anual