

Remuneración anual en función de las horas efectivamente trabajadas

HORAS TRABAJADAS EFECTIVAMENTE PARA EL AÑO 2000: 1.768.

Remuneración anual por categorías de trabajo

Categorías	Retribución anual — Pesetas
Gerente	2.939.827
Titulado de grado superior	2.052.501
Titulado de grado medio	1.699.194
Jefe de Personal	2.052.501
Jefe de Compras	2.052.501
Jefe de Ventas	2.052.501
Jefe de Exposición	1.792.772
Encargado Establecimiento	1.792.772
Viajante	1.584.079
Decorador	1.584.079
Dependiente	1.522.502
Aprendiz	1.231.226
Técnico de Sistemas	1.922.189
Analista	1.792.772
Programador	1.638.315
Operador	1.522.502
Jefe de Administración	2.052.501
Técnico Administrativo	1.700.680
Oficial Administrativo	1.638.315
Cajero	1.638.315
Auxiliar Administrativo	1.522.502
Aspirante Administrativo	1.459.530
Jefe de Almacén	2.052.501
Jefe de Taller, Servicios y Capataz	1.635.494
Delineante	1.624.710
Especialista	1.584.079
Profesional oficio 1. ^a	1.584.079
Profesional oficio 2. ^a	1.522.502
Dependiente Almacén	1.522.502
Peón	1.460.819
Mozo de Almacén	1.460.819
Limpiadora	1.460.819
Aprendiz	1.231.226
Conserje	1.460.819
Portero, Vigilante y Ordenanza	1.460.819
Cobrador	1.460.819
Telefonista	1.460.819

9195

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9005222), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**Año 2000**

Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación al personal fijo o con contrato temporal de «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», con independencia del centro en que preste sus servicios o de la reglamentación que regule su actividad, con las únicas excepciones del personal afecto al centro de Puebla de Valverde (Teruel) que se registró por el Convenio de cárnicas y del personal directivo definido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2000.

Artículo 3.

La «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en él pudiera tener concertadas a título individual con algún trabajador.

Artículo 4.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en cómputo anual al efecto del cumplimiento económico de las obligaciones legales.

Artículo 5.

Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la empresa, serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales existentes o que en el futuro se promulguen.

Artículo 6.

Se respetarán como situaciones personales a extinguir, las salariales que individualmente vienen rigiendo para el personal de la Reglamentación de Resinas no homogeneizado, no siendo de aplicación para dichos trabajadores las tablas salariales contenidas en el anexo, ni la regulación que con carácter general se efectúa en el Convenio en relación con la antigüedad y número de pagas.

Estos trabajadores podrán solicitar individualmente a la empresa su incorporación al sistema homogeneizado, lo que afectará a todos sus conceptos retributivos (salario base, antigüedad, número de pagas, pluses, etcétera), sin que, en ningún caso, puedan cobrar en cómputo anual por todos los conceptos retributivos cantidad inferior a la que les corresponde como consecuencia de la aplicación individualizada de la subida prevista en el Convenio.

Artículo 7.

Para el período de vigencia del Convenio se pacta un incremento salarial del 5,5 por 100 aplicable sobre el salario base y resto de pluses, tomando como base la tabla de retribución de Convenio del año 1998. Este porcentaje de incremento será idéntico para el personal no homogeneizado y homogeneizado, quedando plasmado para este último en la tabla salarial incorporada al Convenio.

Artículo 8.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara para el año 2000 un incremento superior al 2,6 por 100, se efectuará la revisión salarial por el exceso sobre la indicada cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Artículo 9.

Los aumentos periódicos por años de servicio se calcularán sobre el salario base fijado en la tabla salarial del Convenio y consistirá en quinquenios de un 5 por 100 cada uno. El anterior cálculo de antigüedad no será de aplicación para el personal no homogeneizado, que continuará manteniendo, a título individual, el sistema que venían disfrutando.

Artículo 10.

Se establecen con carácter general para el personal homogeneizado dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una y una de quince días, que se devengarán, las dos primeras, los días 20 de julio y diciembre y, la tercera, el 20 de marzo.

Se calculará sobre el salario base y el plus salarial con los aumentos por antigüedad correspondientes.

Artículo 11.

En el año 2000 se pagará, con carácter extraordinario, una gratificación equivalente al 2,9 por 100 de las retribuciones brutas percibidas en nómina durante 1999.

Artículo 12.

La jornada laboral queda fijada en cómputo anual para el año 2000 en 1808 horas de trabajo efectivo, con la distribución que se establezca en cada centro de trabajo.

Artículo 13.

Los trabajadores del centro de trabajo de Coca afectos al régimen de turno continuo tendrán, en tanto subsista éste, un plus especial de 2.000 pesetas por cada domingo y festivo, en los que, por razón del turno, trabajen entre las cero horas y las veintidós horas.

De modificarse el horario de turnos, el plus quedará en suspenso hasta tanto se fije de nuevo el período horario al que afecta.

Este plus absorbe en su integridad las 4.000 pesetas mensuales que como gratificación venían percibiendo los trabajadores afectos a turno continuo en dicho centro.

Artículo 14.

El período anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en treinta y un días naturales, no siendo menos de veintidós días laborales, más dos días no acumulables a las vacaciones, cuyo disfrute será determinado con carácter general por acuerdo entre la empresa y los delegados de personal, más los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con antigüedad inferior al año disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la empresa.

Artículo 15.

Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, de los que uno al menos será laborable, y tres días en caso de enfermedad grave o de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 16.

Los trabajadores que, por haber cotizado el tiempo necesario, tengan derecho a pensión de jubilación se jubilarán a los sesenta y cinco años, percibiendo como premio, en función de los años de antigüedad en la empresa, las siguientes cantidades:

- Por más de treinta años de antigüedad, siete mensualidades.
- De veinte a treinta años de antigüedad, cinco mensualidades.
- De diez a veinte años de antigüedad, cuatro mensualidades.

Por acuerdo voluntario entre empresa y trabajador, se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose, en tal caso, que el trabajador

tendrá derecho al premio de jubilación que le hubiere correspondido si ésta se realiza a la edad de sesenta y cinco años.

Tendrán derecho al premio de jubilación en las condiciones fijadas los trabajadores a quienes se les reconozca una incapacidad absoluta a partir de los sesenta años o, total, a partir de los sesenta y cuatro años.

Artículo 17.

La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficaz productividad. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento o la inducción a ello se reputará falta muy grave. Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo con conocimiento suficiente de su labor y diligencia en su desempeño.

Se acreditará la disminución voluntaria del rendimiento mediante expediente instruido en el que, con audiencia del interesado y Delegados de personal, conste el rendimiento medio ordinario.

Artículo 18.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio deberán someterse con carácter obligatorio a reconocimiento médico, al menos, una vez al año, que será facilitado por la empresa, a la que se le dará cuenta inmediata de sus resultados al igual que a los Delegados de personal.

Artículo 19.

El trabajador o sus familiares percibirán de la empresa, en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 20.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente laboral o enfermedad profesional percibirán con cargo a la empresa, desde el primer día de la baja, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 del salario real, en cuya determinación quedarán excluidos los importes derivados de horas extraordinarias. Los conceptos retributivos que varíen en función de la producción se computarán en cada mes de ILT por el importe que corresponda a la media del equipo o sección a la que pertenecía el trabajador en el momento de producirse la baja.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, la empresa abonará un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 25 por 100 del Salario Convenio (Salario Base y Plus Salarial), una vez que hayan transcurrido treinta días de la fecha de la baja.

Artículo 21.

La empresa canalizará a través del Comité de Acción Social existente e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de tipo social.

Artículo 22. *Seguridad e Higiene.*

1.º La empresa se compromete a la observancia y cumplimiento de las normas que, en cuanto a elementos de protección y demás condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, se contienen en la Ordenanza Laboral del Sector, en la legislación general y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores, por su parte, se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la empresa.

2.º Todo trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Delegado de personal, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

3.º El incumplimiento de las medidas de protección tendrá la consideración de falta en el grado previsto por la Ley y conllevará, en el supuesto de producirse accidente, la pérdida de todo beneficio económico adicional previsto en el Convenio. No obstante, no será aplicable hasta que la empresa comunique al trabajador los medios de protección indi-

vidual que debe utilizar y se le faciliten los mismos. Una vez sea de aplicación esta sanción, para su efectividad, será necesario que la empresa haya cumplido con los medios de protección colectiva, que le hayan sido indicados por los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el trabajo, al efecto, la empresa o el Comité solicitará dichos informes.

Artículo 23.

Los Delegados de personal harán las funciones de delegados de seguridad e higiene en sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 24.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante. Cuando no figuren dichos requisitos, no tendrá carácter liberatorio el referido finiquito.

Artículo 25.

La empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la misma.

Todos los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de cuarenta y cinco horas trimestrales. En todo caso, el crédito de horas concedido sólo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

Artículo 26.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por cuatro representantes, dos de la empresa y dos de los trabajadores, quienes nombrarán entre sí a dos Secretarios.

Cada parte podrá asignar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la resolución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través del Delegado de personal o de la empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo o inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y formas del procedimiento (iniciación, información, audiencias, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves, siendo diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

Artículo 27.

En los contratos temporales, excepto en los de sustitución y los correspondientes a trabajos agrícolas, los trabajadores percibirán al finalizar su duración una indemnización equivalente al 4,5 por 100 del salario convenio (salario base y plus salarial) percibido, que serán del 7 por 100 para los contratos con duración igual o inferior a ciento ochenta días.

La indemnización pactada, de acuerdo con el artículo 5, forma parte de las condiciones económicas del Convenio, quedando anuladas de mutuo acuerdo cuantas mejoras de análoga naturaleza y fin establezcan las normas.

El anterior complemento no se percibirá en los supuestos de resolución voluntaria, prórroga, pase a situación de fijo, y será absorbible por cualquier mejora legal.

Artículo 28.

En el supuesto de nocturnidad, las horas trabajadas tendrán un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 que a cada hora le corresponderá del salario base Convenio. Se considerará jornada nocturna la realizada entre las diez de la noche y las de seis de la mañana.

Artículo 29. Disposición adicional.

El Convenio podrá ser denunciado por ambas partes, mediante notificación escrita entregada durante el mes anterior a su vencimiento.

Distribución por grupos retributivos

Personal laboral:

- I. Contraamaestre, Maestro Albañil, Maestro Taller.
- II. Oficial primera, Chófer A.
- III. Oficial segunda, Chófer B.
- IV. Ayudante de Taller, Ayudante Destilador, Tractorista A, Guarda Mayor.
- V. Sobreguarda, Peón Especialista, Tractorista B.
- VI. Guarda, Peón, Pastor, Cabrero.

Personal administrativo:

- I. Titulado Superior.
- II. Titulado medio.
- III. Jefe Administrativo primera.
- IV. Jefe Administrativo segunda.
- V. Oficial Administrativo primera.
- VI. Oficial Administrativo segunda.
- VII. Auxiliar Administrativo.

Tabla salarial 2000

Grupos retrib.	S. Base anual	Plus S. anual	Total anual
<i>Personal laboral</i>			
I	1.394.589	156.064	1.550.653
II	1.340.465	155.012	1.495.477
III	1.323.652	153.962	1.477.614
IV	1.311.040	153.962	1.465.002
V	1.274.257	154.487	1.428.744
VI	1.255.340	155.012	1.410.352
<i>Personal administrativo</i>			
I	2.579.955	172.941	2.752.896
II	2.322.111	165.286	2.487.397
III	2.151.647	160.890	2.312.537
IV	1.854.703	152.836	2.007.539
V	1.340.438	154.134	1.494.572
VI	1.323.952	153.252	1.477.205
VII	1.311.052	153.062	1.464.114

9196

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo sobre constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 60 del II Convenio Supraempresarial para el sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima, L.T.E.», «Internacional Airways, Sociedad Anónima», «Spanair, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo sobre constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 60 del II Convenio Supraempresarial para el sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima, L.T.E.», «Internacional Airways, Sociedad Anónima», «Spanair, Sociedad Anónima») (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio de 1999, código de Convenio número 9910605), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1999 de una parte por la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las citadas empresas y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas