

CAPITULO IX

Formación del personal

Artículo 28. *Formación del personal.*

La empresa dedicará el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido por la Ley 14/1994, de 1 de junio.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Artículo 29. *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene

Artículo 30. *Seguridad e higiene.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

Cuando el personal contratado preste sus servicios en una empresa usuaria, ésta es la responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere la Ley General de la Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y que traigan su causa la falta de medidas de seguridad e higiene.

La empresa usuaria es la responsable de informar previo al inicio de la actividad sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

Disposición transitoria primera.

En cuanto todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo que disponga la normativa vigente y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

ANEXO I

Tabla salarial año 1995 (14 pagas)

Grupos	Pesetas/año
Grupo 1	905.076
Grupo 2	1.002.372
Grupo 3	1.090.956
Grupo 4	1.186.993
Grupo 5	1.414.504
Grupo 6	1.624.800
Grupo 7	1.704.240
Grupo 8	1.896.288
Personal contratado de dieciséis años	704.470
Personal contratado de diecisiete años	728.840

ANEXO II

Tabla precio horas extraordinarias

Grupos	Pesetas/hora
Grupo 1	600
Grupo 2	650
Grupo 3	700
Grupo 4	750
Grupo 5	800
Grupo 6	850
Grupo 7	900
Grupo 8	950
Personal contratado de dieciséis años	600
Personal contratado de diecisiete años	600

12325 RESOLUCION de 28 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos del Atlántico, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos del Atlántico, Sociedad Anónima» (número de código: 9001172), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 28 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 1995 Y 1996

1. Disposiciones generales

1.1 *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en territorio nacional.

1.2 *Ambito funcional.*

Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 *Ambito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos, el Director general y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 1996, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 *Vinculación a la totalidad.*

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 *Normas subsidiarias.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

1.7 Denuncia.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes, mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones

2.1 Jornada anual y horarios de los centros.

La jornada será de mil setecientos veinte horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 1995 y del mismo número para 1996, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo número 3 de este Convenio.

Cuando por aplicación de estos horarios resulte menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se realizará de cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

- Mediante la prolongación de la jornada diaria al inicio o al final de la misma, con un mínimo de media hora, o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.
- Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.
- Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre al empleado le quedaran horas pendientes de recuperación. En este caso, el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.
- Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.
- Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que en ningún caso se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán, como mínimo, doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.2 Vacaciones anuales.

Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborables de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional y niveles salariales

Las distintas categorías profesionales se incluyen en los niveles salariales que figuran en el anexo número 2.

Los Auxiliares administrativos B y los Mozos especialistas carretilleros B accederán a la categoría de Auxiliar administrativo A o Mozo especialista carretillero A, respectivamente, en cuanto cumplan dieciocho meses de antigüedad en las mismas, si no tuvieran falta grave en su expediente personal.

4. Régimen económico

4.1 Salario base y plus de Convenio.

Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus de Convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figura en el anexo número 1.

4.2 Horas extraordinarias.

Para cada nivel salarial se pacta el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

En lo que respecta a horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, a efectos de cotización adicional, las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural las previstas en el Real Decreto 92/1983 y Orden de 1 de marzo de 1983.

La realización de horas extraordinarias será compensable con tiempo de descanso previo acuerdo de empleado y responsable del departamento o centro en cuanto a la fecha y horario de la compensación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 Gratificaciones extraordinarias.

La empresa satisfará a los trabajadores en los meses de junio y diciembre una gratificación compuesta por los conceptos salario base, plus Convenio y antigüedad (ésta solamente en el caso de empleados cuya alta en la empresa fuera anterior a 1 de enero de 1995), en sus valores mensuales respectivos.

Igualmente, la empresa satisfará en el mes de abril de cada año una gratificación compuesta por los conceptos de salario base y plus Convenio en sus valores mensuales respectivos.

4.4 Participación en beneficios.

Con este concepto, la empresa satisfará una mensualidad compuesta por los valores mensuales respectivos de los conceptos salario base, plus Convenio y antigüedad (ésta solamente en el caso de empleados cuya alta en la empresa fuera anterior a 1 de enero de 1995). Este abono se realizará en el mes de febrero, en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

4.5 Concepto extrasalarial. Plus de transporte.

En concepto plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo número 1 al presente Convenio.

Habiéndose calculado el importe de este plus en función de los días que en cumplimiento de la jornada establecida el trabajador se desplace al trabajo, se entenderá que la ausencia en un determinado día al trabajo producirá automáticamente el descuento del importe diario del plus.

4.6 Plus de cumplimiento de objetivos.

Con este concepto se establece el abono de un plus calculado anualmente en función del cumplimiento periódico de los objetivos fijados para el conjunto de la empresa, para cada centro de trabajo o departamento y para cada empleado en particular.

El importe de este plus y sus procedimientos de cálculo se detallan en el anexo número 4 de este Convenio Colectivo.

La percepción de este plus es de carácter optativo para los empleados de la empresa cuya fecha de ingreso es anterior a 1 de enero de 1995, quienes podrán elegir entre la percepción del mismo o la percepción del premio de antigüedad a devengar desde la mencionada fecha.

4.7 Garantía de percepción del premio de antigüedad a empleados cuya alta en la empresa se produjo antes de 1 de enero de 1995.

Aquellos empleados cuya alta en la empresa es anterior a 1 de enero de 1995 y, por lo tanto, son beneficiarios del premio de antigüedad en la forma establecida en los Convenios precedentes, tienen garantizado, en todo caso, el abono de este concepto en la cantidad consolidada hasta el 31 de diciembre de 1994 y en la fracción correspondiente hasta el momento en que opten por el sistema de plus establecido en el punto 4.6.

Asimismo, tienen garantizada la continuidad en el beneficio de devengo y percepción de este premio de antigüedad de no optar, expresamente, por la inclusión en el procedimiento de percepción de plus de cumplimiento de objetivos descrito en el punto 4.6 de este Convenio, en cuyo caso, si bien seguirán percibiendo el importe del premio consolidado hasta la fecha de opción, dejarán de devengar su cuantía en lo sucesivo.

4.8 Revisión salarial para 1995 y 1996.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1995, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1994, superior a 3,75 o inferior a 3,25, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre las indicadas cifras y que afectará a los siguientes conceptos salariales:

Salario base.
Plus Convenio.
Antigüedad.
Plus transporte.
Hora extra.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde 1 de enero de 1995, calculándose sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados para 1995.

Para 1996 se acuerda un incremento igual a la previsión de variación anual del IPC que establezca el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para dicho año, siendo aplicable a los mismos conceptos salariales antedichos.

El mencionado incremento para 1996 se revisará en el caso de que el IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase una variación acumulada a 31 de diciembre de 1996, superior o inferior a la prevista.

5. Licencias

5.1 Licencias retribuidas.

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

Quince días naturales por matrimonio.

Tres días naturales por nacimiento de hijo.

Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo exista desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Un día natural por boda de hijo o hija, que será el de la boda.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Licencias no retribuidas.

El empleado podrá solicitar un período de licencia no retribuida por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, avisando a la Dirección de esta circunstancia con la antelación suficiente para que pueda ser prevista su sustitución en el período.

6. Seguridad e higiene en el trabajo

La empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a una labor encaminada al mantenimiento de todas aquellas normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando por los medios más convenientes al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios.

7. Obra social

7.1.1 Seguro de vida.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de vida para que cubra la cantidad de 2.000.000 de pesetas a cada empleado, en caso de fallecimiento por cualquier causa.

7.1.2 Seguro de accidentes.

Como complemento a la póliza oficial de accidentes de trabajo y a la de seguro de vida, establecida en el apartado anterior de este Convenio, la empresa suscribirá y abonará una póliza de seguro que permita cubrir los riesgos que se deriven de accidente laboral o «in itinere», con las siguientes cantidades:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad total para la profesión habitual: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: 5.000.000 de pesetas.

En los casos de Jefes de Sucursal, Técnicos Comerciales y Vendedores, la póliza se suscribirá para cubrir los siguientes importes:

Muerte: 5.000.000 de pesetas.

Incapacidad total para la profesión habitual: 6.000.000 de pesetas.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: 10.000.000 de pesetas.

7.2 Jubilación.

A la jubilación del trabajador con quince años de servicio en la empresa, ésta le satisfará el importe de dos mensualidades; tres mensualidades a los veinte años de servicio, y cinco a los treinta años de servicio.

7.3 Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador con más de un año de servicio, la empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de idéntica cuantía a la anterior percibida antes del fallecimiento.

7.3 Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal.

En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice al trabajador los siguientes porcentajes de su retribución fija:

Tres primeros días: 75 por 100.

Del cuarto al decimoquinto: 80 por 100.

Del decimosexto en adelante, hasta el plazo máximo de dieciocho meses que dure la incapacidad temporal: 100 por 100.

Si una vez finalizado el año, el empleado hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar todas las cantidades que se hubiesen descontado por la aplicación de este procedimiento, garantizándose así la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos.

Igualmente, si finalizado el año, el absentismo del centro no supera el 4 por 100, se devolverán los importes retenidos en el mismo caso que el párrafo anterior.

7.4 Ayuda por comidas.

El personal que realice jornada partida, y el resto de personal que para la realización de horas extra o para la recuperación de horas de jornada anual, deba comer en el lugar de trabajo, percibirá en concepto de ayuda por comida, la cantidad de 1.200 pesetas por comida y día, contra la presentación de la factura acreditativa del gasto.

Esta cantidad se revisará para 1996 en el mismo porcentaje que se revise el resto de conceptos salariales.

7.5 Fondo de libre destino social.

La empresa aportará la cantidad de 10.000 pesetas por empleado y año para dotar un fondo de atención social cuyo destino se determinará en su momento por los Delegados de personal, con la supervisión de un representante de la empresa, tras un estudio entre los fines más idóneos para su mejor aprovechamiento.

La finalidad que deberá cubrir este fondo será, necesariamente, de carácter social y general, debiendo contener la propuesta de destino los fundamentos que motiven su elección.

En cualquier caso, se destinará un tercio de dicho fondo a bonificar en 6,5 puntos durante cinco años los préstamos hipotecarios de hasta 1.000.000 de pesetas para la adquisición de primera vivienda.

8. Desplazamientos

Los desplazamientos por necesidades del servicio a lugares distintos a los de la residencia habitual del empleado se regularán por una norma interna, que se ajustará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, dicha regla contendrá la alternativa del sistema de dietas.

El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 7.000 pesetas.

Cuando el viaje comience después de las catorce horas o finalice antes de dicha hora, se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Asimismo, cuando el comienzo y el final de viaje se realicen el mismo día, se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Los desplazamientos en destino a los lugares donde deba prestarse el servicio serán por cuenta de la compañía contra la presentación de los correspondientes justificantes o facturas.

9. Comisión Mixta de interpretación de Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio, integrada por dos miembros de cada parte negociadora y cuyas funciones serán las de resolver las dudas que surjan en relación con lo dispuesto por la legislación en la aplicación de este pacto y que, por tanto, tendrá carácter de Comisión Mixta del mismo.

La convocatoria de las reuniones de esta Comisión requerirá, por parte de la representación que la solicite, el envío a la otra parte de la solicitud correspondiente junto con un orden del día detallando los asuntos a tratar.

Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 1.5 sobre el respeto, a título personal, de las mejoras consolidadas y establecidas al margen de la negociación, salvo oportuna compensación, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto, cualesquiera otras normas, usos y costumbres que se vieran aplicando en materias contenidas en el mismo, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que pudieran regular dichas materias.

ANEXO 1

Tablas salariales de 1995 (IPC 3,5 por 100)

N	Retribución mensual * 12			Julio Diciembre Febrero	Gratificación especial (100 por 100)	Total	H. E.
	S. base	P. Convenio	P. transp.				
1	48.437	29.334	7.736	233.313	77.771	1.337.162	1.566
2	50.763	70.477	7.736	363.692	121.230	2.032.516	1.637
3	59.027	67.734	7.736	380.282	126.761	2.120.996	1.637
4	67.691	71.772	7.736	418.389	139.463	2.324.237	1.742
5	74.452	78.881	7.736	460.000	153.333	2.546.158	1.779
6	80.712	88.526	7.736	507.714	169.238	2.800.635	1.801
7	91.430	108.575	7.736	600.013	200.005	3.292.898	1.844
8	109.359	130.713	7.736	720.217	240.072	3.933.985	1.901
ITP	32.293	19.556	7.736	155.548	51.849	922.416	1.566
2TP	33.832	46.980	7.736	242.435	80.812	1.385.815	1.566

ANEXO 2

Niveles y categorías

Nivel	Categoría
1	1.1 Mozo especialista carretillero B.
	1.2 Ordenanza B.
	1.3 Auxiliar administrativo B.
	1.4 Ayudante operador ordenador B.
	1.5 Vendedor B.
2	2.1 Mozo especialista carretillero A.
	2.2 Ordenanza A.
	2.3 Auxiliar administrativo A.
3	3.1 Chófer repartidor.
	3.2 Oficial segunda administrativo.
	3.3 Ayudante operador ordenador A.
4	4.1 Vendedor A.
	4.2 Oficial primera administrativo.
	4.3 Operador ordenador.
5	5.1 Ayudante técnico.
	5.2 Jefe administrativo segunda.
	5.3 Operador-Programador.
	5.4 Técnico comercial B.
6	6.1 Perito.
	6.2 Jefe administrativo primera C.
	6.3 Programador.
	6.4 Técnico comercial A.
7	7.1 Jefe de Sucursal B.
	7.2 Jefe administrativo primera B.
	7.3 Técnico.
	7.4 Jefe de Sección B.
8	8.1 Jefe de Sucursal A.
	8.2 Jefe de Sección A.
	8.3 Jefe administrativo primera A.

ANEXO 3

Jornada y horarios

Los horarios que regirán en todos los centros de trabajo serán los siguientes:

Horario A: De siete treinta a quince horas.

Horario B: De siete treinta a trece horas y de quince a diecisiete horas.

Horario C: De ocho a trece horas y de quince a diecisiete treinta horas.

Otros horarios:

1. Podrán establecerse otros horarios que supongan interrupción de la jornada en una hora con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.

2. Excepcionalmente la compañía establece el horario de trece treinta a veintiuna horas, que en ningún caso será de aplicación a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988.

Aplicación de horarios.

Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Cuando se produzca cambio de jornada continua a partida por aplicación de horario que suponga su realización a empleados en alta al 31 de diciembre de 1988, se le harán efectivas las siguientes compensaciones:

1. Compensación económica anual por importe de 290.355 pesetas brutas que se harán efectivas en mensualidades en proporción al tiempo que efectivamente se esté realizando la jornada, incluyéndose en ésta las vacaciones. Esta compensación se revisará para 1996 en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales.

2. Bonificación del 25 por 100 de las horas de jornada de exceso para cubrir las horas en cómputo anual a que se refiere el apartado 2.1 párrafo tercero del convenio.

El cambio de jornada en estos casos se extenderá a un período mínimo de dos meses salvo que existan motivos por los que el mantenimiento de la nueva jornada supusiera un perjuicio para la empresa, exigiendo el cambio a la jornada anterior.

Cuando por causas organizativas la empresa necesitara efectuar un cambio de jornada de continua a partida, dará preferencia de elección de jornada a aquellos empleados que reuniendo los requisitos de cualificación profesional y de adaptación al puesto, tengan mayor antigüedad sobre los que la tengan menor.

Horario de verano.

Durante los meses de julio y agosto se realizará únicamente el horario A, en todos los centros de la compañía.

ANEXO 4

Plus de cumplimiento de objetivos

1. Importe.

Anualmente se abonará a cada empleado una cantidad de hasta un 4,5 por 100 de la retribución fija anual total que figura en el anexo número 1 (es decir excluida la antigüedad) en función del nivel de cumplimiento de tres grupos de objetivos de fijación asimismo anual.

2. Criterios de fijación de objetivos.

Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

3. Cálculo.

El total del importe se distribuirá en 1995, en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 17 por 100.

Objetivos del centro o departamento: 33 por 100.

Objetivos individuales del empleado: 50 por 100 (de los que el 25 por 100 se conseguirán por objetivo de asistencia al trabajo y el otro 25 por 100 por consecución de otros logros).

4. Percepción.

Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.

5. *Opción.*

El presente plus sustituye en adelante al premio de antigüedad, sin perjuicio de los empleados que a fecha 31 de diciembre de 1994 viniesen percibiéndolo, quienes podrán optar entre el plus de cumplimiento de objetivos o el mantenimiento del devengo del premio de antigüedad.

Estos empleados realizarán su opción de forma expresa y por escrito, en el entendimiento de que la misma tendrá carácter de irreversible en caso de optar por el beneficio de percepción del plus de cumplimiento de objetivos.

En el supuesto de no optar expresamente por el sistema de plus de cumplimiento de objetivos, estos empleados continuarán devengando y percibiendo el premio de antigüedad conforme al convenio anterior.

12326 RESOLUCION de 5 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Walon Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Walon Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007282), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo 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, 5 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «WALON IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito personal y territorial.*

1. El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Walon Ibérica, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores, que prestan servicios en cualesquiera centros de trabajo que la misma tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio español, dando a cada uno de los grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuye en el presente Convenio. Se exceptúan los especificados en el punto 2 de este artículo.

2. Quedan expresamente exceptuados, de la aplicación de la normativa que resulta del presente Convenio, conforme se indica en el apartado 1 que antecede, el personal que ostente cargos de alta dirección o Consejo, según lo establecido en el apartado 3.c) del artículo 1.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los centros de trabajo que tiene establecidos la empresa son los siguientes:

- Oficina central y base de Barcelona.
- Base de Almusafes (Valencia).
- Base de Figueruelas (Zaragoza).
- Base de Pamplona (Pamplona).
- Base de Valladolid (Valladolid).
- Base de Porriño (Vigo).
- Base de Madrid (Madrid).

Artículo 2. *Vigencia y prórroga.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, con vigencia desde 1 de enero de 1993 hasta 31 de diciembre de 1994. Se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes que lo suscriben no

formulase solicitud de revisión, mediante escrito dirigido a la otra parte, por lo menos con tres meses de antelación a la fecha de expiración prevista.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Artículo 4. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoran lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado, analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente, deberá estar compuesta por dos Vocales en representación de la dirección de la empresa y dos Vocales en representación de los trabajadores de la misma.

Se designa para la representación de la dirección de la empresa a:

- Don Jordi Collell López.
- Don Jesús Grova Rodríguez.

Para la representación de los trabajadores se designan a los Delegados de Personal:

- Don Rafael Alfonso Yusto.
- Don Manuel Virues Guerrero.

Los nombrados han participado en las negociaciones del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de veinticuatro horas. La Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo o bien por persona que designe el Consejero de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Las decisiones empresariales, supuesto caso de disconformidad o perjuicio, podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las funciones y tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en la Ordenanza Laboral, o en el Convenio para el Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Barcelona.

Artículo 7. *Productividad.*

Ambas partes convienen que la productividad es función tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 8. *Sistemas de incentivos.*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La negociación de los acuerdos, así como la resolución de las discrepancias, se regula por la normativa establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el artículo 5 de la Ley 11/1994.

La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos con arreglo a un sistema claro y sencillo.