

por el cumplimiento de la normativa siguiente:

Real Decreto 1376/1989, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre),

con la inscripción

E	00 90 0036
---	------------

y plazo de validez hasta el 30 de abril de 2000.

Y para que surta los efectos previstos en el punto 17 del artículo primero de la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 291, del 4), expido el presente certificado en los términos establecidos en el artículo 14.2 del Real Decreto 1066/1989.

Madrid, 24 de abril de 1995.—El Director general, Reinaldo Rodríguez Illera.

**14328** RESOLUCION de 11 de mayo de 1995, de la Subsecretaría, por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo sobre fijación de servicios mínimos en convocatoria de huelga para los días 7 y 14 de mayo de 1991.

En el recurso de apelación número 7.528/1992, interpuesto ante el Tribunal Supremo por la representación procesal del Comité Intercentros de Iberia, LAE, contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de 27 de enero de 1992, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 387/1991, promovido por el citado apelante contra Resoluciones de fechas 30 de abril y 7 de mayo de 1991, relativas a fijación de servicios mínimos en convocatoria de huelga para los días 7 y 14 de mayo de 1991, se ha dictado sentencia, en 17 de julio de 1994, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso de apelación interpuesto por el Comité Intercentros de «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», contra la sentencia de 27 de enero de 1992, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Primera) de la Audiencia Nacional, dictada en recurso número 387/1991, tramitado por el cauce de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, la cual revocamos, declarando la nulidad de las Ordenes ministeriales de fijación de servicios mínimos, impugnadas en este proceso, por ser vulneradoras del derecho fundamental de huelga del artículo 28.2 CE. Condenamos a la Administración al pago de las costas procesales de la primera instancia, sin que haya lugar a formular declaración expresa en cuanto a las de esta apelación.»

Esta Subsecretaría, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.

Madrid, 11 de mayo de 1995.—El Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmo. Sr. Director general de Aviación Civil.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**14329** RESOLUCION de 24 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9005812), que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1995, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, 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, 24 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE «PRODUCTOS QUÍMICOS SEVILLANOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA 1995

#### PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, integrada por la representación social y la representación económica, ambas pertenecientes a la empresa de PQS, se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

#### CAPITULO I

##### SECCIÓN 1.ª. AMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. *Ambito territorial.*

Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español.

#### Artículo 2. *Ambito funcional.*

Quedan sometidos a las estipulaciones del Convenio, todos los centros de trabajo de la entidad mercantil «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima».

#### Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la entidad mercantil «Productos Químicos Sevillanos, Sociedad Anónima», sin más excepciones que las establecidas por la ley.

#### Artículo 4. *Ambito temporal.*

A) Entrada en vigor.—Las estipulaciones económicas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1995. Los efectos no económicos se aplicarán a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Duración.—La duración del presente Convenio será de un año, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1995.

C) Prórroga.—De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, en las condiciones y términos establecidos a continuación, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, y en todos sus términos, a partir del 31 de diciembre de 1995.

D) Revisión.—Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la renovación del presente Convenio, si fuera conveniente, un mes antes de la finalización del mismo.

E) Pagos de atrasos.—El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes máximo, a contar desde el siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

F) Denuncia.—La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, y se deberá formular con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia. Deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la negociación o rescisión solicitada. Igualmente, y en dicho escrito de denuncia, la parte que la hubiera planteado habrá de hacer constar la representación que ostenta, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose éste hasta tanto se acordare el nuevo Convenio que viniere a sustituirle o, por el procedimiento adecuado, se determinase resolución con fuerza de obligar para las partes.

## SECCIÓN 2.ª

Artículo 5. *Obligatoriedad.*

El presente Convenio Colectivo obliga, en todo tiempo de su vigencia, al empresario y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en caso de incumplimiento, en algún caso de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible, en el conjunto de su texto. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la actividad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase algunas de sus cláusulas quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

## SECCIÓN 3.ª

Artículo 7. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existieren con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 8. *Garantías individuales (-ad personam-).*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otra limitación que lo expresamente prevenido en la legislación vigente.

Artículo 10. *Categorías del personal.*

Estarán distribuidas en tres departamentos:

- a) Administración.
- b) Comercial.
- c) Producción.

## 1. Departamento administrativo:

- 1.1 Director general.
- 1.2 Letrado.
- 1.3 Director grupo.
- 1.4 Subdirector área.
- 1.5 Jefe área.
- 1.6 Jefe de primera A.
- 1.7 Jefe de primera B.
- 1.8 Jefe de segunda A.
- 1.9 Jefe de segunda B.
- 1.10 Oficial de primera A.
- 1.11 Oficial de primera B.
- 1.12 Oficial de segunda A.
- 1.13 Oficial de segunda B.
- 1.14 Oficial de tercera.
- 1.15 Auxiliar de primera.
- 1.16 Auxiliar de segunda.
- 1.17 Auxiliar de tercera.

## 2. Departamento comercial:

- 2.1 Director general.
- 2.2 Director nacional de ventas.
- 2.3 Director de «marketing».
- 2.4 Director de área.
- 2.5 Gerente división.
- 2.6 Gerente delegación.
- 2.7 Jefe delegación.
- 2.8 Jefe línea.
- 2.9 Supervisor de ventas.
- 2.10 Delegado de ventas.
- 2.11 Técnico de publicidad.
- 2.12 Técnico productos.
- 2.13 Técnico ventas senior.
- 2.14 Jefe planificación.
- 2.15 Técnico ventas junior.
- 2.16 Vendedor senior.
- 2.17 Promotor de ventas.
- 2.18 Reponedor.

## 3. Departamento de producción:

- 3.1 Director general.
- 3.2 Jefe técnico de mantenimiento.
- 3.3 Jefe planta.
- 3.4 Técnico de primera.
- 3.5 Técnico de segunda.
- 3.6 Técnico de tercera.
- 3.7 Contraamaestre de primera.
- 3.8 Contraamaestre de segunda.
- 3.9 Contraamaestre de tercera.
- 3.10 Capataz de primera.
- 3.11 Capataz de segunda.
- 3.12 Capataz de tercera.
- 3.13 Profesional de primera.
- 3.14 Profesional de segunda.
- 3.15 Profesional de tercera.
- 3.16 Ayudante especialista A.
- 3.17 Ayudante especialista B.
- 3.18 Envasador/a de primera.
- 3.19 Envasador/a de segunda.
- 3.20 Operario de primera.
- 3.21 Operario de segunda.
- 3.22 Operario de tercera.
- 3.23 Limpiadora.

Artículo 11. *Contratación y empleo.*

A) Contratación.—Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Al amparo del artículo 15.1, a), de la Ley 10/1994 podrán contratarse a trabajadores por obra o servicio determinado, cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento, puesta a punto de máquinas, reparaciones específicas y/o trabajos de envasado con sustantividad propia en los distintos procesos de producción.

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1, b), de la misma disposición, el contrato podrá tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento de la contratación inicial.

B) Contrato de aprendizaje. Régimen retributivo.—La retribución garantizada de los trabajadores contratados en aprendizaje será el 70 por 100, 80 por 100 ó 90 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la contratación, durante, respectivamente, el primer, segundo o tercer año de vigencia del contrato.

C) Contrato en prácticas.—La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 por 100 o el 75 por 100 del salario de la categoría que ocupe el contratado según Convenio, durante, respectivamente, el primer o segundo año de vigencia del contrato.

En referencia a los contratos de interinidad, relevo, etc., nos remitimos a la legislación vigente en cada momento.

## CAPITULO III

**Ingresos, ascensos, ceses, período de prueba****Artículo 12. Ingresos.**

Para la provisión de puestos de trabajo podrá efectuarse a criterio de la empresa de tres formas, siempre en razón del puesto a cubrir:

- a) Libre designación de la empresa.
- b) En caso de necesidad de cobertura de un puesto de trabajo en un departamento por vacante, será el personal de la propia empresa el que tenga conocimiento del mismo, pudiendo solicitar el traslado, teniendo en cuenta las necesidades del departamento actual y de acuerdo con el responsable de dicho departamento.

**Artículo 13. Ascensos.**

Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior categoría profesional los de libre designación.

**Artículo 14. Ceses.**

Todo el personal que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo-técnicos-jefes: Tres meses.  
 Personal administrativo-comercial-especialista: Un mes.  
 Resto del personal: Quince días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios.

**Artículo 15. Período de prueba.**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso no podrá exceder de la siguiente escala:

- Directores, Jefes, Técnicos y Contramaestres: Seis meses.  
 Oficiales, Delegados, Subdelegados, Capataces y profesionales: Tres meses.  
 Restantes categorías profesionales: Quince días.

## CAPITULO IV

**Jornada, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 16. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral de mil setecientos ochenta horas anuales, efectivamente trabajadas, en jornada partida de lunes a viernes, que se computarán por año de vigencia del Convenio.

Su desarrollo y distribución queda reflejado en el anexo número 1 -calendario laboral- que se acompaña al presente texto articulado, con las modificaciones de fiestas locales que tenga que establecer cada centro de trabajo, de acuerdo con el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma que corresponda.

**Artículo 17. Vacaciones.**

Con independencia de la categoría profesional de cada trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración de veintitrés días laborables, repartidas preferentemente en períodos de once días en invierno (enero-febrero-marzo-abril-mayo-octubre-noviembre y diciembre), y doce días en verano (junio-julio-agosto y septiembre).

La distribución y disfrute de tales períodos de vacaciones obligatoriamente serán coordinados por los respectivos Jefes de departamentos o Gerentes de delegación y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

**Artículo 18. Licencias y permisos.**

El trabajador, avisando con la antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a su remuneración según motivos y tiempo que a continuación se exponen:

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: Tres días hábiles, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad grave, o cuando

el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.

- c) Enfermedad grave (siempre que exista hospitalización) o fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos: Dos días naturales.
- d) Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.
- e) Traslado de domicilio: Un día natural, bien entendido que no se considerará por enlace matrimonial, pues ello se incluye en el permiso por matrimonio.

**Artículo 19. Excedencias.**

Se estará a lo que disponga la legislación vigente sobre esta materia.

**Artículo 20. Traslados.**

Los traslados del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

## CAPITULO V

**Seguridad e higiene en el trabajo****Artículo 21. 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 y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

**1. Principios generales:**

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º Su generación; 2.º Su emisión, y 3.º Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos de INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

1.7 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En todo centro de trabajo de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en los existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda.

De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

## 2. Comité de Seguridad e Higiene:

2.1 En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por los representantes de los trabajadores, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por dimisión o revocación por los representantes de los trabajadores que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los representantes de los trabajadores nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

2.4 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales, siempre y cuando éstas les sean cedidas por los representantes de los trabajadores. Asimismo dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas cada uno de ellos para asistir a cursos sobre seguridad e higiene impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

En cuanto a vigilancia del riesgo, servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y medio ambiente, las partes acuerdan remitirse íntegramente a lo establecido para el sector, en el Convenio General de la Industria Química vigente.

## CAPITULO VI

### Mejoras sociales

#### Artículo 22. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que presten sus servicios en almacenes o naves de envasado se les facilitarán prendas (monos, batas, calzado, gafas, etc.), adecuadas al trabajo que realizan.

Dichas prendas no serán consideradas propiedad del trabajador, quien deberá cuidarlas como si suyas se tratarán. En consecuencia, para su reposición, deberá entregar la prenda usada si se lo solicita la empresa.

#### Artículo 23. *Seguro de vida.*

Cada trabajador de plantilla poseerá un seguro de vida contratado por PQS, con entidad aseguradora, por importe de 2.000.000 de pesetas de indemnización, cualquiera que sea la categoría laboral del trabajador y cuyo costo soportará íntegramente la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a tal seguro de vida, una vez pasado el tercer mes de estancia en la empresa, independientemente de su categoría profesional y del tipo de contrato laboral.

#### Artículo 24. *Premio vinculación.*

Los trabajadores que lleven un mínimo de veinte años de servicio en la empresa recibirán, por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad de su categoría profesional, como premio a la fidelidad.

#### Artículo 25. *Jubilación anticipada.*

Ayuda a la jubilación.—Los trabajadores que al tiempo de jubilarse, estando trabajando en PQS, conforme a lo establecido en la Ley 26/1985, y acrediten como mínimo quince años de antigüedad, percibirán una gratificación por una sola vez consistente en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

#### Artículo 26. *Premio a la nupcialidad.*

A todo trabajador que contraiga matrimonio se le abonarán 50.000 pesetas en efectivo por una sola vez.

Para tener derecho a este premio, será necesario poseer una antigüedad en la empresa de al menos doce meses.

#### Artículo 27. *Bolsa de Navidad.*

Anualmente y en vísperas de Navidad la empresa entregará a cada trabajador una bolsa de artículos navideños o su equivalente en metálico, de 6.000 pesetas aproximadamente. Su coordinación dependerá del Comité de Empresa.

#### Artículo 28. *Economato.*

Cada trabajador del centro de trabajo a que pertenezca poseerá una tarjeta del economato de la localidad, siempre y cuando haga uso de la misma. Su costo será soportado íntegramente por PQS, en caso de no utilización durante un año, le será retirada indefinidamente.

#### Artículo 29. *Préstamos.*

La empresa destinará a la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 15.000.000 de pesetas.

La concesión de estos anticipos se regulará de acuerdo con la normativa existente y que posee cada delegación de PQS.

Los préstamos devengarán el 10 por 100 de interés anual, cuya liquidación será de aplicación por el departamento correspondiente, designado por la Dirección de la empresa.

#### Artículo 30. *Servicio militar.*

Todo trabajador que se encuentre desempeñando el servicio militar o social obligatorio, percibirá las pagas extras de verano y Navidad, como consecuencia de su reserva de puesto de trabajo hasta nueva reincorporación, no así, aquellos que cumplan dicho servicio de forma voluntaria.

El trabajador tendrá como plazo máximo desde la fecha de finalización de dicho servicio hasta su reincorporación en la empresa, para comunicarlo en la misma, un mes.

## CAPITULO VII

### Derechos sindicales

#### Artículo 31. *Garantías, reserva de horas para los miembros del Comité de Empresa.*

La reserva de horas previstas en la legislación vigente para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijada en el límite de veinte horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité. Dichas horas podrán acumularse a los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

#### Artículo 32. *Tablón de anuncios.*

En cada uno de los centros de trabajo de la empresa, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con mismos fines.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

#### Artículo 33. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados por su condición a su afiliación sindical.

## CAPITULO VIII

### Condiciones económicas

#### Artículo 34. *Retribuciones.*

Las retribuciones pactadas para 1995, están reflejadas en el anexo número 2, adjunto al presente Convenio. En el anexo mencionado se hace

constar salario-base por categoría profesional mensual, plus extrasalarial de transporte anual y total anual comprendiendo ambas cantidades.

Dichas retribuciones estarán formadas por:

A) Salario base categoría.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, por tiempo fijo de un mes, correspondiente a la jornada normal completa de trabajo, según anexo número 1, y al rendimiento mínimo habitual, exigible en el puesto de trabajo de que, en cada caso, se trate.

B) Complemento salarial personal. Antigüedad.—El personal incluido en este Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá un aumento por años de servicios, consistente en cuatrienios de 2.000 pesetas cada uno.

El personal que por provenir de otras empresas, tenga consolidado un importe de antigüedad de mayor cuantía, se registrará por los importes y períodos anteriormente citados, a partir de la fecha de su incorporación a la plantilla de PQS.

C) Complemento salarial del puesto de trabajo.—Plus de peligrosidad-penosisidad-toxicidad.—El personal obrero en razón a las características del puesto de trabajo o forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, y referido al personal de almacén y envasado concretamente, percibirá un plus, cuyo importe será de 2.600 pesetas mensuales.

Dicho complemento lo percibirán también en las pagas extraordinarias.

D) Complemento extrasalarial.—En concepto de compensación por gastos de locomoción al centro de trabajo, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 196.908 pesetas anuales. Dicho importe será idéntico para cada categoría profesional, sin excepción alguna, por consiguiente, y ateniéndonos al calendario laboral anual para 1995, aprobado por las partes negociadoras según figura en el anexo número 1, esta cantidad anual es el resultado de aplicar 807 pesetas por día efectivamente trabajado en toda la jornada, quedando bien entendido, que la no asistencia al trabajo, no dará derecho a devengar el citado plus.

E) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias.—Se establecen tres pagas extraordinarias por categorías profesionales, a razón de treinta días de salario base, antigüedad y pluses de penosisidad-toxicidad-peligrosidad, dedicación y actividad (a quien corresponda), que se abonarán en las siguientes fechas:

Paga extraordinaria de marzo: 15 de marzo.

Paga extraordinaria de verano: 15 de junio.

Paga extraordinaria de Navidad: 15 de diciembre.

Dichas pagas queda bien entendido, se percibirán por años efectivamente trabajados, prorrateándose en las doce mensualidades del año su cotización.

### Artículo 35. Forma de pago.

El pago de los emolumentos vencidos se efectuará mediante cheque-nómina o transferencia bancaria, de acuerdo con la fórmula existente.

El trabajador tendrá derecho a percibir a cuenta, dentro de la primera quincena de cada mes, un importe no superior al 60 por 100 de lo que le corresponda percibir en sus vencimientos periódicos mensuales.

### Cláusula adicional.—Vigencia y renovación del Convenio.

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los Convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia.

Según el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos se prorrogarán de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado un Convenio, y hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio sus contenidos normativos.

En todo lo que no aparezca previsto en las normas de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, y demás disposiciones de ámbito particular y general del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO 1

### Proyecto calendario-horario 1995

#### 1. Días laborables 1995

Mes	Lunes/ jueves	Viernes	Esp.	Total	Festivos	Sábado/ domingo	Total
Enero .....	16	3	1	20	2	9	31
Febrero .....	15	4	0	19	1	8	28
Marzo .....	18	5	0	23	0	8	31
Abril .....	8	2	7	17	3	10	30
Mayo .....	17	4	0	21	2	8	31
Junio .....	16	5	0	21	1	8	30
Julio .....	17	4	0	21	0	10	31
Agosto .....	18	4	0	22	1	8	31
Septiembre .....	16	5	0	21	0	9	30
Octubre .....	17	4	0	21	1	9	31
Noviembre .....	17	4	0	21	1	8	30
Diciembre .....	12	5	0	17	4	10	31
Total .....	187	49	8	244	16	105	365

#### 2. Días especiales

Mes	Día	Fiesta	Días	Horas	Total
Enero .....	Jueves 5.	Reyes.	1	4,5	4,5
Abril .....	Lunes 10.	S. Santa.	3	4	12
Abril .....	Martes 11.	S. Santa.	3	4	12
Abril .....	Miércoles 12.	S. Santa.	3	4	12
Abril .....	Lunes 24.	Feria.	4	4	16
Abril .....	Martes 25.	Feria.	4	4	16
Abril .....	Miércoles 26.	Feria.	4	4	16
Abril .....	Jueves 27.	Feria.	4	4	16
			8	12,5	32,5

#### 3. Horas a trabajar

Meses	Lunes/jueves		Viernes		Especiales		Total gra. horas/mes
	Días × Horas	Total	Días × Horas	Total	Días × Horas	Total	
Enero .....	(16 × 8,5)	136	(3 × 7,5)	22,5	(1 × 4,5)	4,5	163
Febrero .....	(15 × 8,5)	127,5	(4 × 7,5)	30	—	—	157,5
Marzo .....	(18 × 8,5)	153	(5 × 7,5)	37,5	—	—	190,5
Abril .....	(8 × 8,5)	68	(2 × 7,5)	15	(7 × 4)	28	111
Mayo .....	(17 × 8,5)	144,5	(2 × 7,5)	30	—	—	174,5
Junio .....	(16 × 8,5)	136,5	(5 × 7,5)	37,5	—	—	174
Julio .....	(17 × 8,5)	144,5	(4 × 7,5)	30	—	—	174,5
Agosto .....	(18 × 8,5)	153	(4 × 7,5)	30	—	—	183
Septiembre .....	(16 × 8,5)	136,5	(5 × 7,5)	37,5	—	—	174
Octubre .....	(17 × 8,5)	144,5	(4 × 7,5)	30	—	—	174,5
Noviembre .....	(17 × 8,5)	144,5	(4 × 7,5)	30	—	—	174,5
Diciembre .....	(12 × 8,5)	102	(5 × 7,5)	37,5	—	—	139,5
Total .....	(187 × 8,5)	1.590,5	(49 × 7,5)	367,5	(8 × 4)	32,5	1.990,5

## 4. Días festivos

Mes	Día	Fiesta	
Enero	2 lunes.	Año Nuevo.	F. nacional.
Enero	6 viernes.	Reyes.	F. nacional.
Febrero	28 martes.	Andalucía.	F. autonómica.
Abril	13 jueves.	Semana Santa.	F. nacional.
Abril	14 viernes.	Semana Santa.	F. nacional.
Abril	28 viernes.	Feria.	F. PQS.
Mayo	1 lunes.	Trabajo.	F. nacional.
Mayo	30 martes.	San Fernando.	F. local.
Junio	15 jueves.	Corpus.	F. local.
Agosto	15 martes.	Asunción.	F. nacional.
Octubre	12 jueves.	Hispanidad.	F. nacional.
Noviembre	1 miércoles.	Todos Santos.	F. nacional.
Diciembre	6 miércoles.	Constitución.	F. nacional.
Diciembre	8 viernes.	Inmaculada.	F. nacional.
Diciembre	25 lunes.	Navidad.	F. nacional.
Diciembre	26 martes.	Navidad.	F. PQS.

## ANEXO 2

## Tabla salarial 1995

Categoría laboral	Salario base 95 x 15	Anual ayuda Tte.	Total anual
<b>1. Administración:</b>			
1.1 Director general	176.500	196.908	2.844.408
1.2 Letrado	110.000	196.908	1.846.908
1.3 Director de grupo	153.000	196.908	2.491.908
1.4 Subdirector de área	146.000	196.908	2.386.908
1.5 Jefe de área	146.000	196.908	2.386.908
1.6 Jefe primera A	132.300	196.908	2.181.408
1.7 Jefe primera B	126.600	196.908	2.095.908
1.8 Jefe segunda A	120.000	196.908	1.996.908
1.9 Jefe segunda B	115.800	196.908	1.933.908
1.10 Oficial primera A	113.200	196.908	1.894.908
1.11 Oficial primera B	108.600	196.908	1.825.908
1.12 Oficial segunda A	102.900	196.908	1.740.408
1.13 Oficial segunda B	98.300	196.908	1.671.408
1.14 Oficial tercera	91.100	196.908	1.563.408
1.15 Auxiliar primera	82.300	196.908	1.431.408
1.16 Auxiliar segunda	78.200	196.908	1.369.908
1.17 Auxiliar tercera	62.700	196.908	1.137.408
<b>2. Comercial:</b>			
2.1 Director general	176.500	196.908	2.844.408
2.2 Director nacional de ventas	153.000	196.908	2.491.908
2.3 Director de «marketing»	153.000	196.908	2.491.908
2.4 Director de área	153.000	196.908	2.491.908
2.5 Gerente de división	146.000	196.908	2.386.908
2.6 Gerente de delegación	146.000	196.908	2.386.908
2.7 Jefe de delegación	135.400	196.908	2.227.908
2.8 Jefe de línea	135.400	196.908	2.227.908
2.9 Supervisor de ventas	132.300	196.908	2.181.408
2.10 Delegado de ventas	128.700	196.908	2.127.408
2.11 Técnico de public.	128.700	196.908	2.127.408
2.12 Técnico ptos.	124.000	196.908	2.056.908
2.13 Técnico de ventas senior	124.000	196.908	2.056.908
2.14 Jefe de planificación	138.000	196.908	2.266.908
2.15 Técnico ventas junior	115.800	196.908	1.933.908
2.16 Vendedor senior	103.400	196.908	1.639.908
2.17 Promotor de ventas	72.000	196.908	1.276.908
2.18 Reponedor M.	72.000	196.908	1.276.908
<b>3. Producción:</b>			
3.1 Director general	176.500	196.908	2.844.408
3.2 Jefe técnico mantenimiento	146.000	196.908	2.386.908
3.3 Jefe de planta	132.300	196.908	2.181.408
3.4 Técnico de primera	120.000	196.908	1.966.908
3.5 Técnico de segunda	102.900	196.908	1.740.408
3.6 Técnico de tercera	94.300	196.908	1.611.408
3.7 Contraestrate de primera	130.200	196.908	2.149.908
3.8 Contraestrate de segunda	121.500	196.908	2.019.408
3.9 Contraestrate de tercera	118.400	196.908	1.972.908
3.10 Capataz de primera	115.900	196.908	1.935.408
3.11 Capataz de segunda	113.200	196.908	1.894.908
3.12 Capataz de tercera	110.700	196.908	1.857.408
3.13 Profesional de primera	109.200	196.908	1.834.908
3.14 Profesional de segunda	103.400	196.908	1.747.908
3.15 Profesional de tercera	101.900	196.908	1.725.408
3.16 Ayudante especialista A	99.000	196.908	1.681.908
3.17 Ayudante especialista B	95.200	196.908	1.624.908
3.18 Envasador de primera	99.300	196.908	1.686.408
3.19 Envasador de segunda	94.200	196.908	1.609.908
3.20 Operario de primera	93.000	196.908	1.591.908
3.21 Operario de segunda	88.500	196.908	1.524.408
3.22 Operario de tercera	80.800	196.908	1.408.908
3.23 Operario de cuarta	62.700	196.908	1.137.408
3.24 Limpiadora	80.400	196.908	1.402.908

## 5. Resumen:

Lunes/jueves:  $187 \times 8,5 = 1.590,5$ .Viernes:  $49 \times 7,5 = 367,5$ .Especial:  $1 \times 4,5 = 4,5$ .Especial:  $7 \times 4 = 28$ .

Total: 1.990,5.

A deducir:

Veintitrés días de vacaciones:  $23 \times 8,5 = 195,5$ .Viernes especial:  $2 \times 7,5 = 15$ .

Total: 210,5.

Total de horas anual: 1.780,0.

## 6. Horarios:

Administración. Lunes/jueves:

De nueve a catorce treinta horas: 5,50.

De quince cuarenta y cinco a diecinueve horas: 3,25.

Total de horas: 8,75.

A deducir quince minutos de desayuno: 0,25.

Total: 8,50 horas.

Viernes: Salida a las dieciocho horas.

Almacén. Lunes/jueves:

De ocho a trece treinta horas: 5,50.

De catorce cuarenta y cinco a dieciocho horas: 3,25.

Total de horas: 8,75.

A deducir quince minutos de desayuno: 0,25.

Total de horas: 8,50.

Viernes: Salida a las diecisiete horas.

Turnos:

Días laborables/año:

Lunes a viernes: 244 días.

244 días por 8 horas: 1952.

A deducir:

21 días de vacaciones: 168 horas.

Total: 1.784 horas.