

Sexto.-La Comisión seleccionadora valorará las solicitudes teniendo en consideración los siguientes criterios:

La participación en algún proyecto coeducativo.

La asistencia a cursos de formación relacionados con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

La elaboración de materiales relacionados con la igualdad de oportunidades educativas para ambos sexos.

La asistencia o participación en seminarios sobre el tema de igualdad de oportunidades educativas para ambos sexos.

Séptimo.-El Programa de Nuevas Tecnologías y el Instituto de la Mujer cofinanciarán los gastos derivados de la realización del curso: Desplazamientos, alojamiento y manutención.

Para facilitar la asistencia de las Profesoras al curso, el Instituto de la Mujer concederá una bolsa de ayuda individual de 50.000 pesetas.

La aportación económica del Instituto de la Mujer para la realización del curso será transferida al Programa de Nuevas Tecnologías, en el marco del Acuerdo de Colaboración interministerial, y quedará reflejada en la Addenda al Acuerdo de Colaboración correspondiente al año 1992.

Madrid, 6 de abril de 1992.-El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Illa. Sra. Directora del Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8606 RESOLUCION de 2 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», que fue suscrita con fecha 25 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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 acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión 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, 2 de marzo de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación*.-El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Normativa aplicable*.-Las relaciones laborales de la Empresa se regirán por el presente Convenio y, en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y normas laborales de rango superior.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración*.-El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1991 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991.

Art. 4.º *Denuncia y revisión*.-1. A partir del 31 de diciembre de 1991, se entenderá prorrogado de año en año si no hubiese denuncia por

ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

2. En el plazo de dos meses, desde la presentación de la denuncia, se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

3. Durante el tiempo que transcurre entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la Empresa se seguirán rigiendo por el Convenio denunciado.

Art. 5.º *Garantía «ad personam»*.-Se respetarán las situaciones «ad personam» que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal fijo que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam», no podrá ser obligado a trabajar en el segundo o tercer turno, excepto por mutuo acuerdo.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.-1. Únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior cuando, en su conjunto, el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo que se establece en el presente Convenio.

2. A tal efecto, se entenderá por «precio total por hora de trabajo» la cantidad resultante de dividir la suma total anual percibida por cualquier concepto retribuido por el número de horas de trabajo efectivo, también en cómputo anual.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Salario base o mínimo*.-1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en las tablas salariales anexas.

2. Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, de las cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

Art. 8.º *Forma de pago*.-La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una cuenta bancaria o de Entidad de ahorros del 90 por 100 de las retribuciones fijas antes del día 20, y el resto al final de cada mes.

Art. 9.º *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica*.-El personal de fábrica percibirá, en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso, la cantidad de 6.154 pesetas, que se abonarán 12 veces al año.

Art. 10. *Plus estímulo fábrica*.-1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus estímulo se establecerán de acuerdo con lo preceptuado en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica «derogada», y se someterán a la Autoridad laboral.

2. El importe del plus estímulo se abonará al personal de fábrica 12 veces al año, siempre supeditado a la obtención individual de un rendimiento medio anual de 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado: 17.227 pesetas.

Jefe de equipo, primera: 15.379 pesetas.

Jefe equipo, otras categorías: 10.765 pesetas.

Demás categorías: 6.767 pesetas.

3. Plus tercer turno: Las personas que trabajen en el tercer turno percibirán en forma adicional, y solamente por los días que efectivamente trabajen en dicho turno, las cantidades que se establecen en las tablas salariales bajo el rótulo «Plus tercer turno».

Este plus es la compensación motivada por el aumento de quince minutos de jornada, acordado en el Convenio de 1989.

Art. 11. *Plus antigüedad*.-Las cantidades que se percibirán en concepto de plus antigüedad para todas las categorías, y que se harán efectivas en 14 pagas, son las siguientes:

Tercer año cumplido: 926 pesetas.

Cuarto año cumplido: 1.846 pesetas.

Quinto año cumplido: 2.768 pesetas.

Sexto año cumplido: 3.693 pesetas.

Séptimo año cumplido: 4.614 pesetas.

Octavo año cumplido: 5.536 pesetas.

Noveno año cumplido: 6.154 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 768 pesetas por año, hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Amortización y gasto de vehículos*.-1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 40,99 pesetas por kilómetro recorrido. Este precio será revisado en enero de cada año.

2. En caso de utilización más frecuente, la Empresa podrá pactar otros sistemas con cada interesado.

Art. 13. *Retribuciones horas extraordinarias*.-Para el personal de fábrica, y al objeto de calcular los precios de las horas extraordinarias, se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigentes en cada momento por el total de horas a trabajar en el año. En

cuanto al personal de la letra D, los precios de las horas extraordinarias son los que figuran para cada categoría en las tablas salariales anexas. Dichas tablas salariales, y de acuerdo con lo pactado en el Convenio del año 1990, se han incrementado en un 34 por 100 más el 33 por 100 de la diferencia existente entre el valor anterior y el que les correspondería si se les aplicara la misma fórmula de cálculo que para el resto de los otros grupos; así pues, el ajuste acordado se efectuará de la siguientes forma:

- 1 de enero de 1990: 34 por 100 de la diferencia de hoy.
- 1 de enero de 1991: 33 por 100 de la diferencia de hoy.
- 1 de enero de 1992: 33 por 100 de la diferencia de hoy.

Ello quiere decir que, a partir del 1 de enero de 1992, todas las horas extras se calcularán por la misma fórmula que más arriba se indica.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*-1. Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, de la cuantía indicada en las tablas de salarios.

2. Todo el personal de la Empresa cobrará el día 1 de mayo una ayuda especial consistente en 9.841 pesetas anuales, revalorizables.

Art. 15. *Participación en beneficios.*-A partir del primero de diciembre de 1977, tendrán derecho a una participación de beneficios todos los empleados de la Empresa que figuran en nómina en el día 30 de noviembre y que tengan una antigüedad de dos años como mínimo, sin exclusión alguna. Como beneficio se entenderá la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

$$A - (B \times A) - 25 \text{ por } 100 C - D$$

donde

A = El beneficio contable antes de la deducción de impuestos del ejercicio anual que empieza en el 1 de diciembre y termina en el 30 de noviembre, según los libros contables y certificación de los Auditores de la Empresa.

B = El tipo básico de impuestos sobre Sociedades más el tipo de cualquier recargo y otro impuesto que devengan sobre beneficios sin tener efecto cualquier beneficio fiscal resultante de la inversión o de la exportación, etc., en el supuesto que existieran.

C = El 25 por 100 del capital fiscal al principio del ejercicio, donde el capital es igual al capital reservas al final del año anterior, más o menos cualquier cambio habido en los mismos, por distribución del beneficio del año anterior, y por cambio en el capital de la Empresa por regularización y revaloración del activo o por préstamos de los accionistas.

D = Cualquier pérdida acumulada desde el 1 de noviembre de 1977, resultante de la aplicación de esta misma fórmula a los beneficios del año anterior.

La proporción de los beneficios a repartir entre los empleados la decidirá la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta factores tales como el estado de liquidez de la Empresa, sus necesidades de financiación para nuevas inversiones y las perspectivas del mercado a corto plazo.

La cantidad de dinero a repartir será para todos los empleados, y será sujeta a la deducción de impuestos sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, seguros sociales y cualquier otro impuesto que pueda ser aplicable, y se hará efectiva antes del 1 de julio del año siguiente al cierre del ejercicio.

Art. 16. *Servicio de comedor.*-1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del Centro de Granollers, subvencionado por la Empresa en el 60 por 100 del menú del día, y en el caso con bocadillos, por 254,27 pesetas por día trabajado.

2. En los demás Centros de trabajo y el personal que no disfrute de dieta o media dieta, la Empresa pagará una subvención por cada día de presencia laboral, equivalente al 60 por 100 del precio de los platos fijos del comedor de la Empresa en Granollers.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 17. *Jornada de trabajo.*-1. Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno, que la hará de seis horas cuarenta minutos, efectivas de lunes a viernes, excluidos días festivos que corresponden a la provincia o ciudad donde tenga su Centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de Granollers, de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco horas.

Oficina de Barcelona, de ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Oficina de Madrid, de ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Fábrica de Granollers:

Primer turno: De siete a quince veinticinco horas.

Segundo turno: De quince veinticinco a veintitrés cincuenta horas.

Tercer turno: De veintitrés cincuenta a siete horas.

La fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo de acuerdo con lo siguiente:

- a) Primer turno: Entre las diez y las diez treinta horas.
- b) Segundo turno: Entre las veinte treinta y las veintiuna.
- c) Tercer turno: Entre las tres treinta y las cuatro.

2. La fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las diez y diez treinta, pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta, en casos de necesidad de continuidad de producción.

La Empresa y el Comité de Empresa acordarán los puestos y personas afectadas.

3. Las oficinas de Granollers tendrán media hora para el descanso y comida entre las trece y trece treinta.

4. Las oficinas de Barcelona y Madrid tendrán media hora para el descanso en momento flexible y no totalmente simultáneo.

5. El horario de las delegaciones se convertirá en intensivo en verano y en épocas de semanas festivas, siempre y cuando se trabaje una jornada de treinta y nueve horas treinta y cinco minutos efectivas por semana. A requerimiento del Delegado se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

Art. 18. *Horario de trabajo para el personal de oficinas de Granollers.*-1. Dentro de ciertos límites el empleado puede variar su hora de entrada y salida del trabajo; asimismo puede acumular horas trabajadas en su haber (horas positivas) para luego disfrutarlas con tiempo libre y puede igualmente acumular horas no trabajadas en su «debe» (horas negativas) para luego recuperarlas. El «horario flexible de trabajo» se aplica únicamente a personal de oficinas, hasta la categoría de Jefe administrativo de segunda.

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de nueve treinta a dieciséis (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve horas veinticinco minutos.

3. Requiere autorización previa de su inmediato superior:

- a) Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.
- b) Para estar ausente durante las horas del «tiempo central».
- c) Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2. Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado si las circunstancias lo permiten y constará por escrito.

4. El control de las horas trabajadas y no trabajadas se efectuará mediante un reloj automático de fichaje. Cada día el empleado ficha su entrada y salida del trabajo.

Mensualmente, la ficha será revisada y firmada por el empleado y su inmediato superior.

5. En caso de presencia «no laboral» (por ejemplo, clase de inglés), el empleado tendrá que fichar su salida antes de comenzar su presencia «no laboral».

6. Al final de cada mes, el Departamento de Administración prepara un resumen de las horas trabajadas y un saldo de las horas en su «haber» o en su «debe» del empleado.

La jornada laboral de trabajo es de siete horas cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo, más media hora de obligada presencia para la comida y descanso.

7. El empleado puede acumular tanto «horas positivas» en su haber como «horas negativas» en su debe, según los siguientes límites:

	Sin autorización previa	Con autorización previa
Un máximo, en una sola semana de.	Siete horas cincuenta y cinco minutos.	Quince horas cincuenta minutos.
Un máximo, en un mes natural de.	Quince horas cincuenta minutos.	Veintitrés horas cuarenta y cinco minutos.

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de treinta y una horas cuarenta minutos netas.

9. El empleado puede liquidar el saldo de horas positivas o negativas que tenga, bien sin autorización previa dentro de los límites fijados en el párrafo 2, o bien previo acuerdo con su inmediato superior.

10. Los días de baja por accidente o enfermedad y de ausencia justificada dentro de los permisos concedidos por este Convenio, contarán como siete horas cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo.

11. Las ausencias del empleado de su Centro de trabajo normal por razones de trabajo, inclusive viajes, que imposibiliten el fichaje de las horas trabajadas, serán contabilizadas en horas en la ficha del empleado por su inmediato superior. En ningún caso puede contabilizar más de diez horas cincuenta y cinco minutos en un solo día de trabajo por este motivo.

12. La Empresa continuará facilitando el transporte entre la ciudad y sus dependencias de Granollers según el horario actual y establecido. El personal de fábrica tendrá prioridad en el autobús que sube a fábrica y que baja a Granollers al comienzo y terminación de su horario de trabajo.

13. El empleado solucionará por su cuenta sus necesidades de transporte si varía su hora de entrada o salida del trabajo con respecto al actual.

14. La Empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco (por ejemplo la Telefonista/Recepcionista). En estos casos, el empleado que normalmente ocupa el puesto y que quiera variar su hora de entrada y salida será responsable de buscar un sustituto con el visto bueno de los Jefes de ambos.

15. La Empresa puede pedir a cualquier empleado, pero sin obligación por parte de éste, que trabaje horas adicionales a la jornada normal si las circunstancias lo requieren. La acumulación neta de horas adicionales en el puesto de trabajo no serán retribuidas como horas positivas a disponer según las normas aquí indicadas.

16. Cada incumplimiento de las normas del horario flexible será considerado como una falta y sancionada de acuerdo con lo preceptuado en el capítulo VIII de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica «derogada». Cada infracción será notificada al empleado dentro de cinco días laborables después de finalizar el mes natural en que se haya producido.

Será considerada falta muy grave, cualquier manejo, interferencia, uso o abuso de la ficha de otro empleado por cualquier persona no autorizada.

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones para todo el personal de la Empresa serán de veinticinco días laborables, a disfrutar de la siguiente forma:

Todo el personal de la Empresa disfrutará de cinco de sus días laborables de vacaciones en el periodo de Navidad y el resto de días según se detalla para cada grupo:

1. Oficinas y Delegaciones: Disfrutarán los veinte días restantes en verano, previo acuerdo individual con sus compañeros y con el Jefe de su Departamento o Delegación.

2. Fábrica: En verano se disfrutarán cuatro semanas naturales, contabilizándose sólo como disfrutados los días laborables que contengan dichas semanas. Y los días laborables que queden hasta los veinte días señalados, se disfrutarán en fechas a acordar entre ambas partes.

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam» disfrutará sus vacaciones de verano en periodo continuado a acordar con la Empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio y el 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de doce personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán sus vacaciones en periodo no coincidente con el resto de personal, teniendo derecho a dos días más de vacaciones. En caso de no haber un número de voluntarios, los puestos restantes serán escogidos de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

En cuanto al personal cuyo contrato vigente sea posterior al 1 de octubre de 1985, la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos contratos de trabajo, pero siempre en periodo comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—Aparte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 3/1980, se concederá el tiempo preciso siendo de probada necesidad en los casos excepcionalmente siguientes:

Nacimiento de un hijo o defunción, consulta médica o enfermedad de padres, cónyuge e hijos del trabajador.

Desplazamiento de larga distancia para disfrutar un permiso. En caso de desacuerdo entre el trabajador y su inmediato superior, quedará facultado el Departamento de Personal en Granollers o Supervisor de los demás Centros de trabajo el conceder las solicitudes de permisos.

En caso de existir abuso por parte del solicitante del permiso se le aplicará la siguiente tabla de sanciones:

Primera sanción: Se le llamará la atención por medio de la Empresa y el Comité.

Segunda sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes, o su equivalencia si no tuviese, y perderá para siempre las condiciones más beneficiosas que marca este artículo.

Todos estos abusos que impliquen sanciones serán acordados por la Empresa una vez oído el Comité.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 21. *Transporte.*—1. Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficina de Granollers un autobús, a cargo de la Empresa, para

desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo recorrido y número de paradas se acordarán entre el chófer y el personal que habitualmente lo utiliza, supeditado a la conformidad de la Empresa.

A efectos del transporte para el segundo y tercer turnos de fábrica, la Empresa podrá optar entre poner a disposición el autobús u otro medio de transporte, o pagar:

Segundo y tercer turno: 161 pesetas por día trabajado.

Art. 22. *Equipos de trabajo.*—1. El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 23. *Premio nupcialidad.*—Se establece un premio de nupcialidad de 10.000 pesetas para todo el personal que contraiga matrimonio mientras preste sus servicios en la Empresa.

Art. 24. *Ayuda especial.*—Se concederán préstamos de hasta 75.000 pesetas sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación, siempre que su importe sea superior a 5.000 pesetas, para él y los beneficiarios que tengan incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, que reintegrará el día que le sean abonadas por la Seguridad Social.

Art. 25. *Préstamos.*—1. En situación de extrema gravedad, la Empresa discrecionalmente considerará cada caso, y a tenor del mismo decidirá sobre la concesión del préstamo que se le solicite.

2. En situaciones de necesidad en materia de vivienda de los productores, la Empresa estudiará la posibilidad de avalar al productor a través de un préstamo bancario.

Art. 26. *Fondo profesional.*—La Empresa concederá anualmente un fondo para cada Sección (fábrica, oficinas, oficinas delegaciones), de cada Centro de trabajo equivalente a 1.000 pesetas por empleado que la componga a 1 de enero de cada año. Entre los objetivos de este fondo entra la subvención de estudios que directamente o indirectamente puedan ser beneficiosos para la Empresa.

La aplicación del fondo será al criterio de los representantes sindicales de la Sección correspondiente, informando al Comité y a la Empresa de aquel personal y en que proporción ha sido distribuido.

Art. 27. *Ayudas por invalidez o muerte.*—La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una póliza de 1.500.000 pesetas y con menor cantidad según el grado de incapacidad. Dicha cantidad se le abonará al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, en caso de incapacidad permanente o muerte.

Art. 28. *Seguridad en caso de accidente.*—Todo el personal estará cubierto durante las veinticuatro horas del día en caso de accidente, corriendo a cargo de la Empresa aquellos gastos de desplazamiento que origine el traslado a su domicilio habitual, así como la asistencia necesaria.

Si resultaran disminuidas las facultades físicas del trabajador por causas del accidente laboral, una vez que tenga el alta, inmediatamente la Empresa estudiará la adaptación a otro nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva capacidad física.

Art. 29. *Complemento a la Seguridad Social.*—El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo.

El Comité de Empresa, en solicitud de la Empresa, prestará su colaboración para comprobar la veracidad de las bajas.

La Empresa puede prestar provisionalmente tareas de tipo terapéutico para aquellos empleados que teniendo la baja no puedan realizar el trabajo de su puesto habitual.

Estas tareas serán consideradas por el Médico de la Empresa con el acuerdo del Médico de cabecera del empleado.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 30. *Valoración categorías profesionales y regulación ascensos.*—1. Todo trabajador que no esté conforme con su categoría profesional solicitará por escrito la revisión de la misma. La Empresa estudiará las características del puesto y contestará al interesado en un plazo máximo de un mes, informando al Comité de Empresa.

La Empresa continuará su política de enviar a cursillos de formación profesional a aquellos empleados que demuestren aptitudes capaces de ser desarrolladas por medio de este tipo de cursillo y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La Empresa también continuará su política de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reúnan las aptitudes para el puesto vacante.

El ascenso a cualquier categoría y en especial a la de Oficial de tercera, no será por simple cuestión de tiempo, sino que será por la existencia de un puesto vacante y tras el cumplimiento de una prueba adecuada.

2. Incorporación nuevas categorías:

a) Todas las categorías profesionales de fábrica se subdividirán en tres subcategorías, denominadas A, B y C.

Únicamente la categoría de Peón seguirá con su única y actual clasificación.

b) A partir de un año de permanencia en la subcategoría C se pasará automáticamente a la subcategoría B. Igualmente de forma automática, tras un año de permanencia en la subcategoría B, se pasará a la subcategoría A.

c) Todo el personal que componía la plantilla fija el 1 de enero de 1981 permanecerá en su subcategoría A dentro de las categorías de fábrica. En el caso de ascender a categoría superior, seguirá manteniendo su condición de «A».

d) A partir del 1 de enero de 1987, se crea una nueva subcategoría con la letra «D».

Dicha subcategoría se aplicará al personal con contrato laboral no indefinido, no habiendo ningún tipo de pasaje automático entre esta subcategoría y las otras.

Cuando un trabajador pase a contrato fijo, de inmediato se registrará por la otras subcategorías.

e) El personal técnico y administrativo con contrato no fijo se registrará por la tabla «D», pasando a la letra inmediata superior en cuanto pase a contrato fijo.

La tabla «D» significa la mínima contratación posible, pudiéndose contratar directamente a cualquier categoría superior al Convenio.

Art. 31. *Garantías del puesto de trabajo.*-1. a) Oficinas.-La Empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en un mismo Centro, atendiendo en lo posible los intereses del trabajador y respetando al máximo su profesión.

b) Fábrica.-Se mantendrá lo establecido por escrito respecto al régimen de responsabilidades y obligaciones para cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio supondrá una nueva carta de obligaciones y revisión de sueldo, según cambio de categoría, si lo hubiese y siempre de mutuo acuerdo con el trabajador.

2. Todo trabajador podrá negarse a un traslado a diferente puesto de trabajo. La negativa a este traslado no podrá repercutir en medidas contra el trabajador, en caso de que el trabajador crea que se toman medidas contra él, deberá comunicárselo a los representantes de los trabajadores, y éstos serán quienes decidirán, informarán o reclamarán a la Empresa. Dicha negativa en ningún caso será para el despido.

Art. 32. *Contratación de personal.*-Los puestos vacantes a cubrir se informarán simultáneamente a la oficina de colocación y al personal de la Empresa. El personal de cada Centro de trabajo tendrá preferencia en caso de ser considerado por la Dirección de la Empresa como apto para el puesto. En caso de desacuerdo con el personal de plantilla, la Empresa denunciará su razonamiento al Comité en reunión.

Art. 33. *Sanciones y despidos.*-De cada falta que se comunique por escrito a un empleado, se entregará copia previamente al Comité de Empresa, con quien la Empresa celebrará una reunión en la que se expondrá su razonamiento para su decisión y acción. La Empresa escuchará con atención las sugerencias del Comité, sin merma de sus facultades decisorias.

Art. 34. *Situación de crisis.*-En el supuesto que exista una situación de crisis económica de la Empresa, ésta, previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita continuar trabajando el mayor número de sus empleados a través de una reducción de la jornada de trabajo, obligándose la Empresa a realizar los trámites necesarios ante los Organismos competentes para intentar que su personal llegue a percibir el complemento total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión del contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla. En tal caso el Comité de Empresa junto con un Asesor técnico economista elegido por el Comité y de acuerdo con la Empresa tendrá acceso a sus libros contables.

Art. 35. *Garantías sindicales.*-Independientemente de las garantías sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores se acuerda que los miembros del Comité no podrán ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador, en el caso de que este acepte su desplazamiento tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Art. 36. *Comisión Paritaria.*-Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por los miembros de la representación del personal e igual número de representantes de la Empresa.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir la competencia a las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-*Horas extraordinarias estructurales:* Se entenderán como tales las necesarias por periodo punta de producción, ausencias imprevisibles, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso.

Segunda.-*Jubilación especial a los sesenta y cuatro años:* Se podrá pactar individualmente entre la Empresa y trabajador, jubilación especial a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y, asimismo, contemplada en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Tercera.-*Aumento para 1990:* Un 7,8 por 100 ya incluido en las tablas, que se ha aplicado sobre las tablas del Convenio anterior, ajustado en la revisión del 31 de diciembre de 1989 del 0,4 por 100 sobre salarios de 1988.

Cuarta.-*Aumento para 1991 y revisión del mismo:* En el año 1991 se efectuará un incremento salarial del IPC real más dos puntos, para ello se procederá de la siguiente forma:

Aumento del año 1991: IPC previsto por el Gobierno más dos puntos.

Revisión del año 1991: IPC real de 1991 menos IPC previsto. Si el IPC real no llega al IPC previsto no habrá revisión.

Tabla de salarios 1991

ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICOS

Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1991

	Base mensual Pesetas	Por año Pesetas
Categorías de Administración:		
Jefe de segunda «A»	186.084	2.605.170
Jefe de segunda «B»	170.121	2.381.698
Jefe de segunda «D»	110.424	1.545.937
Oficial de primera «A»	155.349	2.174.889
Oficial de primera «B»	152.276	2.131.871
Oficial de primera «D»	108.056	1.512.790
Oficial de segunda «A»	149.198	2.088.772
Oficial de segunda «B»	140.586	1.968.210
Oficial de segunda «D»	106.367	1.489.141
Auxiliar «A»	123.051	1.722.711
Auxiliar «B»	107.670	1.507.376
Auxiliar «C»	92.287	1.292.025
Auxiliar «D»	93.740	1.312.367
Aspirante diecisiete años «A»	76.910	1.076.739
Aspirante diecisiete años «D»	69.645	975.028
Aspirante dieciséis años «A»	61.528	861.388
Aspirante dieciséis años «D»	61.528	861.388
Categorías de Técnicos:		
Ingeniero superior «A»	206.418	2.889.846
Ingeniero superior «B»	138.431	1.938.029
Ingeniero superior «C»	107.670	1.507.376
Ingeniero superior «D»	109.365	1.531.106
Ingeniero técnico «A»	181.500	2.540.999
Ingeniero técnico «B»	123.051	1.722.711
Ingeniero técnico «C»	92.287	1.292.025
Ingeniero técnico «D»	93.740	1.312.367
Técnico comercial «A»	181.500	2.540.999
Técnico comercial «B»	123.051	1.722.711
Técnico comercial «C»	92.287	1.292.025
Técnico comercial «D»	93.740	1.312.369
Jefe técnico de Organización 2.ª «A»	190.727	2.670.183
Jefe técnico de Organización 2.ª «D»	110.424	1.545.937
Delineante proyectista «A»	170.121	2.381.698
Delineante proyectista «D»	110.936	1.553.101
Delineante primera «A»	155.349	2.174.889
Delineante primera «D»	108.059	1.512.822
Delineante segunda «A»	149.196	2.088.739
Delineante segunda «D»	106.367	1.489.141
Auxiliar técnico «A»	123.051	1.722.711
Auxiliar técnico «B»	107.670	1.507.376
Auxiliar técnico «C»	92.287	1.292.025
Auxiliar técnico «D»	93.740	1.312.367
Calcedor diecisiete años «A»	76.909	1.076.722
Calcedor diecisiete años «D»	76.909	1.076.722
Calcedor dieciséis años «A»	61.527	861.371
Calcedor dieciséis años «D»	61.527	861.371

Tabla de salarios y horas extras 1991

CATEGORÍAS DE FÁBRICA

Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1991

(Pesetas)

Categorías	Base mes (12)	PPT(12)	P. Esti. (12)	Total mes	Paga Ex. (2)	Total año	Horas		Plus 3. ^{er} T día	Plus 2. ^o T día
							Extras	Nocturn.		
Encargado «A»	184.575	6.154	17.227	207.955	196.879	2.889.219	2.080	-	325	356
Encargado «B»	173.495	6.154	17.227	196.875	185.799	2.734.100	1.959	-	308	334
Encargado «C»	163.076	6.154	17.227	186.456	175.381	2.588.238	1.845	-	292	314
Encargado «D»	104.200	6.154	17.227	127.580	116.502	1.763.964	1.106	1.292	199	201
Oficial 1. ^a J. Eq. «A»	163.041	6.154	15.379	184.574	175.346	2.565.578	1.845	-	288	314
Oficial 1. ^a J. Eq. «B»	159.180	6.154	15.379	180.713	171.484	2.511.520	1.803	-	282	307
Oficial 1. ^a J. Eq. «C»	155.413	6.154	15.379	176.945	167.713	2.458.769	1.762	-	277	300
Oficial 1. ^a J. Eq. «D»	104.158	6.154	15.379	125.690	116.462	1.741.209	1.100	1.285	197	201
Oficial de 1. ^a «A»	155.350	6.154	6.767	168.271	161.503	2.342.260	1.761	-	263	300
Oficial de 1. ^a «B»	152.272	6.154	6.767	165.193	158.425	2.299.163	1.727	-	258	294
Oficial de 1. ^a «C»	149.256	6.154	6.767	162.177	155.412	2.256.943	1.695	-	254	288
Oficial de 1. ^a «D»	103.301	6.154	6.767	116.222	109.454	1.613.574	1.068	1.248	182	199
Oficial 2. ^a J. Eq. «A»	155.350	6.154	10.765	172.269	161.503	2.390.233	1.761	-	270	300
Oficial 2. ^a J. Eq. «B»	152.272	6.154	10.765	169.190	158.425	2.347.136	1.727	-	265	294
Oficial 2. ^a J. Eq. «C»	149.256	6.154	10.765	166.174	155.411	2.304.914	1.695	-	260	288
Oficial 2. ^a J. Eq. «D»	107.944	6.154	10.765	124.863	114.100	1.726.552	1.125	1.315	196	208
Oficial de 2. ^a «A»	149.198	6.154	6.767	162.119	155.353	2.256.130	1.694	-	254	288
Oficial de 2. ^a «B»	146.887	6.154	6.767	159.808	153.039	2.223.773	1.669	-	250	283
Oficial de 2. ^a «C»	144.610	6.154	6.767	157.530	150.767	2.191.899	1.644	-	247	279
Oficial de 2. ^a «D»	102.582	6.154	6.767	115.503	108.735	1.603.508	1.061	1.240	181	198
Oficial 3. ^a J. Eq. «A»	144.585	6.154	10.765	161.504	150.739	2.239.526	1.644	-	252	279
Oficial 3. ^a J. Eq. «B»	142.586	6.154	10.765	159.504	148.739	2.211.533	1.622	-	250	275
Oficial 3. ^a J. Eq. «C»	140.613	6.154	10.765	157.532	146.769	2.183.918	1.600	-	247	271
Oficial 3. ^a J. Eq. «D»	107.025	6.154	10.765	123.943	108.562	1.704.445	1.115	1.303	195	206
Oficial de 3. ^a «A»	140.588	6.154	6.767	153.508	146.741	2.135.583	1.600	-	240	271
Oficial de 3. ^a «B»	131.540	6.154	6.767	144.460	137.695	2.008.915	1.501	-	226	254
Oficial de 3. ^a «C»	123.073	6.154	6.767	135.994	129.232	1.890.387	1.409	-	213	237
Oficial de 3. ^a «D»	101.697	6.154	6.767	114.618	107.850	1.591.111	1.050	1.227	179	196
Especialista J. Eq. «A»	123.051	6.154	10.765	139.969	129.205	1.938.043	1.409	-	219	237
Especialista J. Eq. «B»	113.478	6.154	10.765	130.397	119.634	1.804.030	1.304	-	204	219
Especialista J. Eq. «C»	104.655	6.154	10.765	121.573	110.805	1.680.491	1.208	-	190	202
Especialista J. Eq. «D»	106.784	6.154	10.765	123.703	112.938	1.710.306	1.113	1.300	193	206
Especialista «A»	123.051	6.154	6.767	135.972	129.205	1.890.069	1.409	-	213	237
Especialista «B»	113.478	6.154	6.767	126.399	119.634	1.756.057	1.304	-	198	219
Especialista «C»	104.655	6.154	6.767	117.576	110.805	1.632.517	1.208	-	184	202
Especialista «D»	101.529	6.154	6.767	114.450	107.684	1.588.763	1.049	1.225	179	196
Peón J. Eq. «A»	104.593	6.154	10.765	121.512	110.746	1.679.637	1.208	-	190	202
Peón J. Eq. «D»	104.593	6.154	10.765	121.512	110.747	1.679.639	1.092	1.276	190	202
Peón «A»	104.593	6.154	6.767	117.514	110.746	1.631.663	1.208	-	184	202
Peón «D»	100.870	6.154	6.767	113.791	107.024	1.579.538	1.042	1.217	178	194
Aprendiz 4. ^o año «A»	76.909	6.154	6.767	89.830	83.062	1.244.079	906	-	140	148
Aprendiz 4. ^o año «B»	68.807	6.154	6.767	81.727	74.961	1.130.652	817	-	127	133
Aprendiz 4. ^o año «C»	61.562	6.154	6.767	74.483	67.713	1.029.224	733	-	117	119
Aprendiz 4. ^o año «D»	67.539	6.154	6.767	80.460	73.692	1.112.901	-	-	126	130
Aprendiz 3. ^{er} año «A»	61.528	6.154	6.767	74.448	67.680	1.028.742	738	-	117	119
Aprendiz 3. ^{er} año «B»	53.743	6.154	6.767	66.664	59.895	919.753	653	-	104	104
Aprendiz 3. ^{er} año «C»	46.943	6.154	6.767	59.864	53.098	824.563	579	-	94	91
Aprendiz 3. ^{er} año «D»	61.528	6.154	6.767	74.448	67.680	1.028.742	-	-	117	119
Almacenero «A»	155.350	6.154	6.767	168.271	161.503	2.342.260	1.761	-	263	300
Almacenero «B»	129.458	6.154	6.767	142.379	135.611	1.979.767	1.479	-	222	250
Almacenero «C»	107.884	6.154	6.767	120.805	114.033	1.677.722	1.243	-	189	208
Almacenero «D»	103.453	6.154	6.767	116.374	109.607	1.615.700	1.069	1.249	182	199
Vigilante «A»	138.431	6.154	6.767	151.351	144.584	2.105.336	1.577	-	237	267
Vigilante «B»	116.356	6.154	6.767	128.277	121.510	1.782.343	1.325	-	200	222
Vigilante «C»	96.131	6.154	6.767	109.052	102.283	1.513.190	1.115	-	170	185
Vigilante «D»	101.675	6.154	6.767	114.596	107.828	1.590.803	1.050	1.227	179	196
Limpiadora «A»	65.373	6.154	6.767	78.293	71.537	1.032.595	730	-	123	126
Limpiadora «B»	54.478	6.154	6.767	67.399	60.632	930.048	661	-	105	105
Limpiadora «C»	45.398	6.154	6.767	58.318	51.549	802.918	562	-	91	88
Limpiadora «D»	46.318	6.154	6.767	59.239	52.472	815.808	521	608	93	89

Plus antigüedad

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1991

Años cumplidos	Importe por 14 Pesetas
Tres	926
Cuatro	1.846
Cinco	2.768
Seis	3.693
Siete	4.614
Ocho	5.536
Nueve	6.154
Diez	6.922
Once	7.690
Doce	8.458
Trece	9.227
Catorce	9.995
Quince	10.763

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

8607 ORDEN de 4 de marzo de 1992 sobre recalificación del proyecto MU/138 de la Empresa Francisco Sarabia Vicente, acogido a los beneficios en polígonos de preferente localización industrial.

Por orden de 3 de junio de 1988 se aceptó la solicitud de la Empresa Francisco Sarabia Vicente, para acogerse a los beneficios que el Real Decreto 2224/1980, de 20 de junio, establecía para aquellas Empresas que realizasen inversiones en determinados polígonos de preferente localización industrial.

Solicitada la recalificación del proyecto aprobado por la Empresa beneficiaria y seguidos los trámites preceptivos, este Ministerio, previo Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 7 de febrero de 1992, tiene a bien disponer:

Recalificar el proyecto MU/138 de la Empresa Francisco Sarabia Vicente, concediendo una subvención de hasta 10.413.000 pesetas por la realización de una inversión subvencionada de 104.130.000 pesetas y la creación de dieciséis puestos de trabajo.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 4 de marzo de 1992.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

8608 RESOLUCION de 27 de enero de 1992, de la Dirección General de Industria, modificando la Resolución de fecha 4 de junio de 1990, por la que se homologan calderas murales mixtas de calefacción y agua caliente sanitaria, marca «Vaillant», modelo base VCW 280 E, fabricadas por «Vaillant GmbH», en Remscheid (Alemania). CBC-0041.

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Vaillant, Sociedad Limitada», en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 4 de junio de 1990, por la que se homologan calderas murales mixtas de calefacción y agua caliente sanitaria, tipo B₁, categoría III, marca «Vaillant», modelo base VCW 280 E.

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos en dicha homologación;

Resultando que las modificaciones citadas no suponen variación substancial con respecto al tipo homologado, ni modificación de las características, especificaciones y parámetros aprobados para las marcas y modelos homologados;

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 4 de junio de 1990 por la que se homologan calderas murales mixtas de calefacción y agua caliente

sanitaria, tipo B₁, categoría III, marca «Vaillant», modelo base VCW 280 E, con la contraseña de homologación CBC-0041, en el sentido de incluir en dicha homologación las marcas y modelos cuyas características son las siguientes:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.
Tercera. Descripción: Potencia nominal. Unidades: KW.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Vaillant», modelo VCW 28/10.

Características:

Primera: GC, GN, GLP.
Segunda: 8, 18, 28/37.
Tercera: 28, 28, 28.

Madrid, 27 de enero de 1992.-El Director general, P. D. (Resolución de 15 de marzo de 1989), el Subdirector general de Maquinaria, José Delgado González.

8609 RESOLUCION de 27 de enero de 1992, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan calentadores instantáneos de agua para usos sanitarios, categoría II_{2H3}, marca «Fagor», modelo base FL 100, fabricados por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», en Mondragón (Guipúzcoa). CBT-0057.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», con domicilio social en barrio San Andrés, sin número, municipio de Mondragón, provincia de Guipúzcoa, para la homologación de calentadores instantáneos de agua para usos sanitarios, categoría II_{2H3}, fabricados por «Fagor Electrodomésticos, Sociedad Cooperativa Limitada», en su instalación industrial ubicada en Mondragón (Guipúzcoa);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Atisae Meco Test (AMT), Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave G910089-7 y 8, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Asistencia Técnica Industrial, S. A. E.» (ATISAE), por certificado de clave CP-SM-91/045/BI, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBT-0057, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años y el primero antes del día 27 de enero de 1994.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Información complementaria

El gasto calorífico nominal de estos aparatos es de 20,9 kw.

Los modelos «Lynx» LK 155, «Super Ser» GLA 110, «Fuyma» CH 1012, «Fuyma» CH 1002, «Lynx» LK 154, «Super Ser» GSA 110, «Mayc» LMT 10 B son sólo de categoría I₃.

La denominación de los modelos marca «Fagor», «Aspes», «Edesa», «Otecin» y «Aparic» incorpora la letra N o B, según estén preparados para gas natural o GLP, respectivamente.

La denominación de los modelos marca «Balay» incorpora el número 1 ó 0, según estén preparados para gas natural o GLP, respectivamente.