al propio tiempo sean fundadores o lo sean con cargo, no habiendo exonerado a dicho Organo de Gobierno de la obligación de rendir cuentas y formular presupuesto;

Resultando que el valor de los bienes adscritos a la Fundación asciende a 198.680.625 pesetas y se encuentra integrado por metálico 500.000 pesetas, bienes muebles 15.830.210 pesetas y bienes raíces 182 350.425 pesetas, que se detallan en la relación autorizada unida al expediente;

Resultando que de la Delegación Territorial de este Departamento en Granada eleva a este Ministerio el expediente por ella tramitado y los acompaña de un índice en el que consta numerados los documentos que lo integran, encontrándose entre ellos el informe que evacua la propia corporación y la Abogacía del Estado en los que se manifiesta que se han cumplido las normas y requisitos legales, habiéndose concedido el preceptivo trámite de audiencia, sin que durante el mismo se haya formulado reclamación alguna, por lo que procede acceder a la clasificación solicitada, al reunir la fundación las condiciones previstas en la legislación vigente sobre esta materia.

Vistos el Real Decreto y la Instrucción de 14 de marzo de 1899, los Reales Decretos de 4 y 29 de julio de 1977, 30 de junio de 1980, 6 de marzo y 27 de noviembre de 1981, 25 de enero de 1983 y la Orden de 20 de abril de 1983;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver el presente expediente, en uso de las facultades que en orden al ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones benéfico-privadas tiene delegadas del titular del Departamento por el artículo 3.°, apartado b) de la Orden de 20 de abril de 1983, en relación con la disposición adicional segunda del Real Decreto de 30 de junio de 1980, y los Reales Decretos de 4 y 29 de julio de 1977, 6 de marzo y 27 de noviembre de 1981 y 25 de enero de 1983, por los que se reestructura la Administración del Estado;

Considerando que conforme previene el artículo 54 de la Instrucción de 14 de marzo de 1899, el promotor de este expediente de clasificación se encuentra legitimado por tener el carácter de representante legal de la fundación, según consta en la documentación obrante en el expediente.

Considerando que el artículo 4.° del Real Decreto de 14 de marzo de 1899 dice que son de beneficencia particular todas las instituciones creadas y dotadas con bienes particulares y cuyo Patronato y Administración haya sido reglamentado por los respectivos fundadores, circunstancias todas ellas que concurren en el presente expediente;

Considerando que el capital fundacional, de un valor aproximado de 198.680.625 pesetas, cuya composición se detalla en relación autorizada que obra en el expediente, se estima como recoge el artículo 58 de la instrucción suficiente para el cumplimiento de los fines benéfico-asistenciales señalados a la fundación, cuales son: el establecimiento y atención de una residencia hogar de ancianos, y creación de otras similares y, en general, cualquier obra benéfico-asistencial;

Considerando que el Patronato se encuentra integrado por las siguientes personas. Presidente perpetuo honorario, padre Juventino Rodríguez Llamazares; Presidente, don Feliciano García Fernández; Vicepresidente, don Agustín Laborde Vallverdú; Vicepresidente segundo, don José Salas de Jorge; Secretario, don Francisco Benevides Roldán; Tesorero, don Carlos Mauro Peña y Bernaldo de Quirós; vocal primero, el provincial de la Orden Fundadora; vocal segundo, el superior de la Casa de Granada; vocal tercero, el Vicepostulador de la Orden Fundadora; vocal cuarto, el Presidente del Consejo de Administración de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada y seis vocales más a elegir por el Patronato;

Considerando que dicho Patronato no queda relevado de rendir cuentas al Protectorado del Gobierno y siempre justificar el cumplimiento de las cargas de la Fundación cuando fuese requerido al efecto por el Protectorado,

Este Ministerio, en uso de las facultades que tiene conferidas y de conformidad con el informe de la Asesoría Jurídica del Departamento, ha tenido a bien:

Primero.—Clasificar como de beneficencia particular pura la Fundación «Hogar Fray Leopoldo», instituida en Granada.

Segundo.—Confirmar a los señores enumerados en el resultando 4.° y en el 5.° considerando de esta Orden en sus cargos como componentes del Patronato de la Fundación quedando obligados a presentar presupuestos y rendir cuentas anualmente al Protectorado del Gobierno ejercido por este Ministerio y en todo caso sujetos a acreditar el cumplimiento de cargas, cuando fuese requerido por el Protectorado, habiendo de atenerse a las previsiones fundacionales en cuanto al nombramiento de las personas que habrían de sustituirles en sus cargos y dando cuenta a este Protectorado cuando tal evento se dé.

Tercero.—Que los bienes inmuebles se inscriban a nombre de la Fundación en el Registro de la Propiedad y que los valores y metálico sean depositados en el establecimiento bancario que el propio Patronato determine, a nombre de la Fundación. La efectividad de esta Orden quedará en suspenso hasta que se haya cumplido este requisito.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 15 de noviembre de 1983.—P. D. (Orden de 20 de abril de 1983 y Real Decreto de 30 de junio de 1980), la Directora general de Acción Social, María Patrocinio las Heras Pinilla.

33627 *RESOLUCION de 15 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de noviembre de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 31 de mayo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE ROBERTSON ESPAÑOLA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.° *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Robertson Española, S. A.», y el personal con contrato fijo que la compone en todo el territorio nacional.

Art. 2.° *Normativa aplicable.*—Las relaciones laborales de la Empresa se regirá por el presente Convenio y en lo no estipulado en el mismo por el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de cada provincia donde tenga centro de trabajo, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes y normas laborales de aplicación de rango superior.

Art. 3.° *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 1983 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983.

Art. 4.° *Denuncia y revisión.*

1. 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 transcurra entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la Empresa seguirán rigiéndose por el Convenio denunciado.

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

Art. 6.° *Compensación y absorción.*

1. Unicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior, cuando considerado 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.° *Salario base o mínimo.*

1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en la columna primera del anexo 1.

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

Art. 8.° *Forma de pago.*—La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una cuenta bancaria o de Entidad de Ahorros confederada 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 3.388 pesetas, que se abonarán doce veces al año.

Art. 10. *Plus estímulo fábrica.*

1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus de estímulo, se establecerá de acuerdo con lo preceptuado en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y se someterán a la autoridad laboral.

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

Encargado, 9.485 pesetas.
Jefe de Equipo de primera, 8.468 pesetas.
Jefe de Equipo otras categorías, 5.927 pesetas.
Demás categorías, 3.726 pesetas.

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

Tercer año cumplido, 510 pesetas.
Cuarto año cumplido, 1.016 pesetas.
Quinto año cumplido, 1.524 pesetas.
Sexto año cumplido, 2.033 pesetas.
Séptimo año cumplido, 2.541 pesetas.
Octavo año cumplido, 3.048 pesetas.
Noveno año cumplido, 3.388 pesetas,
a partir del décimo año se incrementará 424 pesetas por año hasta un límite de quince años.

Art. 12. *Plus especial: Fábrica.*—Exclusivamente en las dos pagas de julio y Navidad el personal de fábrica percibirá un plus especial complementario de acuerdo con las siguientes categorías e importes:

Oficial Primera, Jefe de Equipo y Encargados, 6.775 pesetas.
Demás categorías, 3.388 pesetas.

Art. 13. *Amortización y gastos de vehículos.*—

1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 22,69 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. 14. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para el personal de fábrica y al objeto de calcular los precios de las horas extraordinarias, se tomarán como bases 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.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, según especifican en la tabla de salarios, anexo 1, que incluye el plus especial mencionado en el artículo 12.

Art. 16. *Participación en beneficios.*—A partir del 1 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:

$$A - (B \times A) - 25\ \%\ C - D$$

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 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 revalorización 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 RPF, 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.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 17. *Jornada de trabajo.*

1. Todo el personal efectuará una jornada laboral de ocho horas efectivas de lunes a viernes, excluidos días festivos que correspondan a la provincia o ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de Granollers: De ocho treinta a diecisiete.
Oficinas de Barcelona: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.
Oficinas de Madrid: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.
Oficinas de Bilbao: De ocho treinta a trece y de quince treinta a diecinueve.
Fábrica de Granollers: De siete a quince treinta.

2. *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. Oficinas de Granollers tendrá media hora para el descanso y comida entre las trece y las trece treinta.

4. Oficinas de Barcelona y Madrid, tendrán media hora para 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 cuarenta horas efectivas por semana. A requerimiento del Delegado se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

Art. 18. *Horario de trabajo para personal de oficinas en 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 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 treinta horas.

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, clases 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 horas en el «haber» o en el «debe» del empleado.

La jornada laboral de trabajo es de ocho horas en el puesto de trabajo, más media 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 — Horas	Con autorización previa — Horas
Un máximo, en una sola semana, de	8	16
Un máximo, en un mes natural, de.	16	24

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de treinta y dos 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 y dentro de los permisos concedidos por este Convenio, contarán como ocho horas en 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 once horas 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 siempre 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 diecisiete (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 la 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. 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 veinte días laborables, a disfrutar de la siguiente forma:

1. Fábrica: Disfrutará sus vacaciones en periodo continuado a acordar con la Empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio al 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de 15 personas voluntarias para atender las urgencias de suministro así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán sus vacaciones en período no coincidente con el resto del personal, teniendo derecho a dos días laborables 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 o Delegados.

2. Oficinas: Previo acuerdo individual con sus compañeros y con el Jefe del Departamento o Delegación en su caso.

3. Todo el personal de la Empresa independientemente de las vacaciones antes mencionadas, disfrutará de cuatro días laborables de fiesta en época de Navidad, en fechas a acordar con el Comité de la Empresa.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—Aparte de lo que estipula el artículo 37 ap. 3 del E. T. 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:

1.ª sanción: Se le llamará la atención por medio de la Empresa y Comité.

2.ª sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes, o su equivalencia si no tuviere, 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 al Comité.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 21. *Transporte.*

1. Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficinas de Granollers un autobús, a cargo de la Empresa, para el 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.

Art. 22. *Servicio de comedor.*

1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del centro de Granollers, subvencionando la Empresa el 60 por 100 del menú del día, y en el caso de bocadillos, 140 pesetas por día trabajado. Esta cantidad será revisable al igual que cualquier otro concepto retributivo del capítulo II.

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.

Art. 23. *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. 24. *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. 25. *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. 26. *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. 27. *Ayuda especial 1.º de Mayo.*—A partir de 1 de enero de 1982, la Empresa pagará una vez por año, el día 1 de mayo, una ayuda especial consistente en 6.250 pesetas anuales, no revaluables ni absorbibles en el futuro. Esto será un derecho «ad personam» del personal con contrato laboral vigente el 1 de mayo de cada año, y que al mismo tiempo fuera fijo en plantilla el día 31 de mayo de 1983.

Art. 28. *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 qué proporción ha sido distribuido.

Art. 29. *Ayudas por invalidez o muerte.*—La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una póliza de 1.000.000 de 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. 30. *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 de accidente laboral, una vez tenga el alta, inmediatamente la Empresa estudiará la adaptación a otro nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva capacidad física.

Art. 31. *Complemento a la Seguridad Social.*—El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá el derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo, siendo la contribución de la Seguridad Social sin deducción de impuestos.

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. 32. *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 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) A partir del 1 de enero de 1981, todas las categorías profesionales de fábrica se subdividirán en tres subcategorías, denominadas A, B, C. Unicamente la categoría de Peón, seguirá con su única y actual clasificación.

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

c) 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.

Art. 33. *Garantía 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 le hubiere y siempre de mutuo acuerdo con el trabajador.

2. Todo trabajador podrá negarse a un traslado a diferente centro 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. 34. *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. 35. *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 expondrá su razonamiento para su decisión y acción. La Empresa escuchará con atención las sugerencias del Comité, sin merma de sus facultades decisorias.

Art. 36. *Situación de crisis.*—En el supuesto de 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 la reducción de la jornada de trabajo, obligándose la Empresa a realizar los trámites necesarios ante los Organismos competentes para intentar lograr que su personal llegue a percibir el complemento hasta el total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión de 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. 37. *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 éste acepte el desplazamiento, tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Art. 38. *Comisión Paritaria.*—Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por dos 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 Organos jurisdiccionales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

Esta cláusula de revisión, se inserta de conformidad con lo establecido en el artículo 4.º del Acuerdo Interconfederal 1983.

Segunda. *Horas extraordinarias estructurales.*—Se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, 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.

Tercera: *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Se podrá pactar individualmente, entre Empresa y trabajador, la 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 el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y asimismo, contemplada en el artículo 2 del Acuerdo Interconfederal 1983.

ANEXO 1

Tabla de salarios

(Vigencia 1-1-1983 hasta 31-12-1983)

	Sueldo base × 14 pagas		
	A	B	C
Administrativos:			
Jefe de segunda ...	102.455	93.666	—
Oficial de primera	85.533	83.841	—
Oficial de segunda ...	82.146	77.405	—
Auxiliar	67.750	59.280	50.812
Aspirante de 17 años	42.345	—	—
Aspirante de 16 años	33.876	—	—
Técnicos:			
Ingeniero Superior y Licenciado	113.651	76.218	59.280
Ingeniero Técnico	99.931	67.750	50.812
Técnico Comercial	99.931	67.750	50.812
Jefe Técnico Organ. segunda.	105.013	—	—
Delineante Proyectista	93.666	—	—
Delineante de primera	85.533	—	—
Delineante de segunda	82.146	—	—
Auxiliar Técnico	67.750	59.280	50.812
Calcador de 17 años	42.344	—	—
Calcador de 16 años	33.876	—	—

ANEXO 2

Tabla de salarios

Fábrica:	Sueldo base × 12			Plus PPT por 12	Plus Ext. por 12	Total × 12			Plus Esp. por 2	Total Julio y Navidad × 2		
	A	B	C			A	B	C		A	B	C
Encargado	101.624	95.524	89.788	3.388	9.485	114.497	108.397	102.661	6.775	108.399	102.299	96.563
Oficial de primera J/E	89.768	87.642	85.568	3.388	8.468	101.624	99.498	97.424	6.775	96.543	94.417	92.343
Oficial de primera	85.533	83.839	82.178	3.388	3.726	92.647	90.953	89.292	3.388	88.921	87.227	85.566
Oficial de segunda J/E	85.533	83.839	82.178	3.388	5.927	94.848	93.154	91.493	3.388	88.921	87.227	85.566
Oficial de segunda	82.146	80.874	79.620	3.388	3.726	89.260	87.988	86.734	3.388	85.534	84.262	83.008
Oficial de tercera J/E	79.606	78.506	77.420	3.388	8.468	91.462	90.362	89.276	3.388	82.994	81.894	80.808
Oficial de tercera	77.405	72.425	67.763	3.388	3.726	84.519	79.539	74.877	3.388	80.793	75.813	71.151
Especialista J/E	67.750	62.480	57.621	3.388	5.927	77.065	71.795	66.938	3.388	71.138	65.868	61.009
Especialista	67.750	62.480	57.621	3.388	3.726	74.864	69.594	64.735	3.388	71.138	65.868	61.009
Peón J/E	57.587	—	—	3.388	5.927	66.902	—	—	3.388	60.975	—	—
Peón	57.587	—	—	3.388	3.726	64.701	—	—	3.388	60.975	—	—
Aprendiz de cuarto año	42.344	37.884	33.895	3.388	3.726	49.458	44.998	41.009	3.388	45.732	41.272	37.283
Aprendiz de tercer año	33.876	29.590	25.847	3.388	3.726	40.990	36.704	32.961	3.388	37.264	32.978	29.235
Almacenero	85.533	71.278	58.398	3.388	3.726	92.647	78.392	66.512	3.388	88.921	74.666	62.786
Vigilante	76.218	63.514	52.929	3.388	3.726	83.332	70.628	60.043	3.388	79.606	66.902	56.317
Limpiadora	35.993	29.995	24.995	3.388	3.726	43.107	37.109	32.109	3.388	39.381	33.383	28.383

33628 *RESOLUCION de 6 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la tabla salarial de aplicación al Convenio Colectivo Estatal de Vidrio y Cerámica para la provincia de Madrid, para 1983.*

Visto el acta firmada por los representantes empresariales y sindicales en la que consta la petición del Secretario general de Químicas y Afines de CC.OO. a la Comisión mixta del Convenio de 1983 para que dicha Comisión considerara como válida la tabla de aplicación al Convenio Estatal de Vidrio y Cerámica para la provincia de Madrid, cuya petición, por unanimidad de la citada Comisión mixta, fue aceptada en el sentido de acceder a lo solicitado y que publicara el «Boletín Oficial del Estado», como anexo al Convenio nacional para los trabajadores y las Empresas pertenecientes a Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como al Comercio de Venta al por Mayor y Exclusivistas del Vidrio y la Cerámica, para 1983, registrado por Resolución de este Centro directivo de 29 de marzo del año en curso y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 13 de abril.

En su consecuencia, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios,

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Incorporar la tabla salarial para la provincia de Madrid, aprobada por la Comisión mixta del Convenio Nacional del Vidrio, la Cerámica, Industrias Extractivas y Comercio al por Mayor y Exclusivistas del Vidrio y la Cerámica, al expediente del citado Convenio Colectivo y ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir un ejemplar de la citada tabla al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 6 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Secretario de la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y Secretario general de Químicas y Afines de CC.OO.

Tabla salarial de la aplicación del Convenio estatal de Vidrio y Cerámica para la provincia de Madrid. Año 1983

Niveles		Pesetas
II	Personal titulado superior	1.467
III	Personal titulado medio, Jefe administrativo de primera	1.436
IV	Jefe de Personal, Ayudante de obra, Encargado general fábrica	1.410
V	Jefe administrativo de segunda, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de Sección	1.381
VI	Oficial administrativo de primera, Delineante de primera, Técnico de organización de primera, Jefe o Encargado de taller	1.352
VII	Capataz, Especialista de oficio, Contramaestre	1.324
VIII	Oficial administrativo de segunda, Oficial de primera operario	1.312
IX	Auxiliar administrativo, Conserje, Oficial de segunda operario	1.272
X	Vigilante, Almacenero, Ayudante, Oficial de tercera, Especialista de primera	1.248
XI	Especialista de segunda, Peón especializado	1.215
XII	Peón, mujer o mozo de limpieza	1.185
XIII	Aspirante administrativo, Botones de diecisiete años, Aprendices de tercero y cuarto año, Pinches	895
XIV	Botones de 15 y 16 años, Aprendices de primero y segundo año	539

Pluses

Asistencia: 713 pesetas semanales.
Transporte: 657 pesetas semanales.
Subvención de estudios: 365 pesetas mensuales.

Cantidades que corresponden por bienios o quinquenios que se cumplan en el año 1983

Niveles profesionales	Bienio	Quinquenio
II	68,25	108,42
III	54,92	87,29