TABLA SALARIAL DE PERSONAL CONVENIO DE RENAULT FINANCIACIONES, S.A. "ENTIDAD DE FINANCIACION", A PARTIR DEL 1a. DE ENERO DE 1.984 Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.984.

CATEGORIA	NIVEL	RETRIBUCION PRIMARIA	PLUS DE CONVENIO	TOTAL
LIMPIADORAS (Jornada completa)	Unico	479.402,-	170.294,-	649.696,-
GESTORES DE COBRO	Unico	528.115,-	286.139,-	814.254,-
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS ORDENANZAS OPERADORES DE MAQUINAS MULTICOPISTAS	1	528.115,-	370.842,-	898.957,-
	2	528.115,-	399.883,-	927.998,-
	3	528.115,-	428.920,-	957.035,-
	4	528.115,-	457.962,-	986.077,-
	5	528.115,-	487.002,-	1.015.117,-
	6	528.115,-	516.040,-	1.044.155,-
OFICIALES 2a ADMINISTRATIVOS CONDUCTORES TELEFONISTAS-RECEPCIONISTAS CONSERJES-VIGILANTES	1	633.181,-	367.410,-	1.000.591,-
	2	633.181,-	406.131,-	1.039.312,-
	3	633.181,-	444.851,-	1.078.032,-
	4	633.181,-	483.575,-	1.116.756,-
	5	633.181,-	522.293,-	1.155.474,-
	6	633.181,-	561.014,-	1.194.195,-
OFICIALES 1a ADMINISTRATIVOS OPERADORES MAQUINAS CONTABLES OPERADORES ORDENADOR CONSERJES-MAYORES	1	715.326,-	437.728,-	1.153.054,-
	2	715.326,-	476.449,-	1.191.775,-
	3	715.326,-	515.165,-	1.230.491,-
	4	715.326,-	553.886,-	1.269.212,-
	5	715.326,-	592.608,-	1.307.934,-
	6	715.326,-	631.327,-	1.346.653,-
JEFES DE 2a ADMINISTRATIVOS	1	842.360,-	431.691,-	1.274.051,-
	2	842.360,-	480.092,-	1.322.452,-
	3	842.360,-	528.492,-	1.370.852,-
	4	842.360,-	576.892,-	1.419.252,-
	5	842.360,-	625.292,-	1.467.652,-
	6	842.360,-	673.688,-	1.516.048,-
JEFES DE 1a ADMINISTRATIVOS	1	1.012.378,-	651.293,-	1.663.671,-
	2	1.012.378,-	687.591,-	1.699.969,-
	3	1.012.378,-	723.889,-	1.736.267,-
	4	1.012.378,-	760.191,-	1.772.569,-
	5	1.012.378,-	796.491,-	1.808.869,-
	6	1.012.378,-	832.790,-	1.845.168,-
MENTADOS	Unico	1.062.046,-	243.467,-	1.305.513,-

24316 *RESOLUCION de 10 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de septiembre de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 23 de julio de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 10 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, S. A.»

Texto para el año 1984

I N D I C E

CAPITULO PRIMERO : AMBITO DE APLICACION

Art. 1.- AMBITO DE APLICACION
Art. 2.- NORMATIVA APLICABLE
Art. 3.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION
Art. 4.- DENUNCIA Y REVISION
Art. 5.- GARANTIA AD PERSONAM
Art. 6.- COMPENSACION Y ABSORCION

CAPITULO SEGUNDO : CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.- SALARIO BASE O MINIMO
Art. 8.- FORMA DE PAGO
Art. 9.- PLUS PENOSO TOXICO Y PELIGROSO: FABRICA
Art. 10.- PLUS ESTIMULO FABRICA
Art. 11.- PLUS ANTIGUEDAD
Art. 12.- PLUS ESPECIAL FABRICA
Art. 13.- AMORTIZACION Y GASTOS DE VEHICULOS
Art. 14.- RETRIBUCION HORAS EXTRAORDINARIAS
Art. 15.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
Art. 16.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

CAPITULO TERCERO : JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 17.- JORNADA DE TRABAJO
Art. 18.- HORARIO FLEXIBLE
Art. 19.- VACACIONES
Art. 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

CAPITULO CUATRO : MEJORAS SOCIALES Y OTRAS MEJORAS

Art. 21.- TRANSPORTE
Art. 22.- SERVICIO DE COMEDOR
Art. 23.- EQUIPOS DE TRABAJO
Art. 24.- PREMIO NUPCIALIDAD
Art. 25.- AYUDA ESPECIAL
Art. 26.- PRESTAMOS
Art. 27.- AYUDA ESPECIAL 1a DE MAYO
Art. 28.- FONDO PROFESIONAL
Art. 29.- AYUDAS POR INVALIDEZ O MUERTE
Art. 30.- SEGURIDAD EN CASO DE ACCIDENTE
Art. 31.- COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO QUINTO : REGIMEN DE TRABAJO

Art. 32.- VALORACION CATEGORIAS PROFESIONALES
Art. 33.- GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO
Art. 34.- CONTRATACION DE PERSONAL
Art. 36.- SANCIONES Y DESPIDOS
Art. 36.- SITUACION DE CRISIS
Art. 37.- GARANTIAS SINDICALES
Art. 38.- COMISION PARITARIA
Art. 39.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TABLAS SALARIALES

ADMINISTRACION Y TECNICOS
FABRICA

CAPITULO PRIMERO : AMBITO DE APLICACION

Art.1 - AMBITO DE APLICACION

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 regirán por el presente convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el convenio colectivo SIDEROMETALURGICO 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 DURACION

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos serán retroactivos al primero de enero de 1984 y tendrá vigencia hasta el treinta y uno de Diciembre de 1984.

Art. 4 # DENUNCIA Y REVISION

1 ** Se entenderá prorrogado de año a 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 se seguirán rigiendo por el Convenio denunciado.

Art. 5 # GARANTIA 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 ".

Art. 6 # COMPENSACION Y ABSORCION

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 tambien en cómpute anual.

CAPITULO SEGUNDO : CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7 # SALARIO BASE O MINIMO

1 ** Se considera sueldo base o mínimo al que figura en la columna primera del Anexo número 1.

2 ** Todas las percepciones económicas se entenderán con caracter bruto, de los cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, I.R.P.F. 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% de las retribuciones fijas, antes del día 20 y el resto al final de cada mes.

Art. 9 # PLUS PENOSO, TOXICO, Y PELIGROSO FABRICA

El personal de fábrica percibirá en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 3.676,- Ptas. que se abonarán doce veces al año.

Art. 10 # PLUS ESTIMULO FABRICA

1 ** Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus 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% del standard mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado	10.291,- Ptas.
Jefe Eq.de Primera	9.188,- "
Jefe Eq.otras catag.	6.491,- "
Demás categorías	4.049,- "

Art. 11 # PLUS ANTIGUEDAD

Las cantidades que se percibirán en concepto de plus antiguedad para todas las categorías, y que se harán efectivas en catorce pagas, son las siguientes:

3er. año cumplido	553,- Ptas.
4to. " "	1.102,- "
5to. " "	1.654,- "
6to. " "	2.206,- "
7to. " "	2.757,- "
8vo. " "	3.307,- "
9no. " "	3.676,- "

A partir del décimo año se incrementarán 460,- Ptas. por año hasta un límite máximo de 19 años.

Art. 12 # PLUS ESPECIAL : FABRICA

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 1a. Jefe de Equipo y Encargados	7.351,- Ptas.
Demás Categorías	3.676,- "

Art. 13 # AMORTIZACION Y GASTOS DE VEHICULOS

1. ** El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 24,62 Ptas. por Km. 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 bazes 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 especificas en la tabla de salarios, Anexo número 1, que incluye el plus especial mencionado en el art. número 12.

Art. 16 # PARTICIPACION EN BENEFICIOS

A partir del primero de Diciembre de 1.977 tendrán derecho a una participación de beneficios todos los empleados de la Empresa que figuren en nómina en el día 30 de Noviembre y que tengan una antiguedad de dos años como mínimo sin exclusión alguna. Como beneficio se entenderá, la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

A = (B x 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% 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 1.977 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 I.R.P.F., Seguros Sociales y cualquier otro impuesto que pueda ser aplicable y se hará efectiva antes del primero de Julio del año siguiente al cierre del ejercicio.

CAPITULO TERCERO : JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, Y PERMISOS

Art. 17 # JORNADA DE TRABAJO

1. ** Todo el personal efectuará una jornada laboral de 8 horas efectivas de lunes a viernes, excluidos días festivos que correspondan a la provincia ó ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de GRANOLLERS	de 8,30 a 17,00
" de BARCELONA	de 8,30 a 13,00 y de 14,00 a 18,00
" de MADRID	de 8,30 a 13,00 y de 14,00 a 18,00
" de BILBAO	de 8,30 a 13,00 y de 15,30 a 19,00
Fábrica de GRANOLLERS	de 7,00 a 15,30.

2. ** Fábrica de Granollers tendrá 1/2 hora para el descanso y bocadillo entre las 10,00 y 10,30 pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las 9,30 y las 10,30 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 1/2 hora para el descanso y comida entre las 13,00 y 13,30.

4. ** Oficinas de Barcelona y Madrid, tendrán 1/2 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 40 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 unicamente 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 9,30 - 16,00 (el tiempo central)' Pueda entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las 7,00 y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las 19,30 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 las horas en el "haber" ó en el "debe" del empleado.

La jornada laboral de trabajo es de 8 horas en el puesto de trabajo, más 1/2 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	8 horas	16 horas
Un máximo, en un mes natural de	16 horas	24 horas

8. ** El tope máximo de horas acumuladas en su haber ó en su debe en cualquier momento será de 82 netas.

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

10. ** Los días de baja por accidente ó enfermedad y de ausencia justificada y dentro de los permisos concedidos por este convenio, contarán como 8 horas en puesto de trabajo.

11. ** Las usencias 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 11 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 ó 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 8,30 a 17,00 (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. Cada infracción será notificada al empleado dentro de 5 días laborables después de finalizar el mes natural en que se haya producido.

Será considerada falta muy grave, cualquier manejo, interferencia, uso ó 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 20 días laborables, a disfrutar de la siguiente forma:

1. ** FABRICA.- 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 periodo 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 ó Delegados.

2. ** OFICINAS.- Previo acuerdo individual con sus compañeros y con el Jefe del Departamento ó Delegación en su caso.

3. ** Todo el personal de la Empresa, independientemente de las vacaciones antes mencionadas, disfrutará de 4 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 8/1980, se concederá el tiempo preciso siendo de probada necesidad, en los casos excepcionalmente siguientes:

- Nacimiento de un hijo ó defunción, consulta médica ó 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 al concedar las olicitudes 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 comité.

Segunda sanción : Se le descontará al 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 oido al Comité.

CAPITULO CUARTO : 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 desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo recorrido y número de paradas se acordarán entre el chofer y ep 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% del menú del día y en el caso de bocadillos 151,90 Ptas. 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 disfruta de Dieta ó Media Dieta, la Empresa pagará una subvención por cada día de presencia laboral equivalente al 60% 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, chaquata y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 24 * PREMIO NUPCIALIDAD

Se establece un premio de nupcialidad de 10.000,- Ptas. 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,- Ptas. sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación siempre que su importe sea superior a 5.000,- Ptas., 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 * PRESTAMOS

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 PRIMERO DE MAYO

A partir del 1-1-82 la Empresa pagará una vez por año, el día 1 de Mayo, una ayuda especial consistente en 7.500,- Ptas. anuales, no revalorizables ni absorvibles en el futuro. Esto será un derecho
* ad personam * del personal con contrato laboral vigente el primero de Mayo de cada año, y que al mismo tiempo fuera fijo en plantilla el día 31 de Mayo de 1.983.

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,- Ptas. por empleado que la componga a primero de Enero de cada año. Entre los objetivos de este fondo entra la subvención de estudios que directamente ó 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 Ó MUERTE

La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una póliza de 1.000.000,- Ptas. y con menor cantidad según grado de incapacidad. Dicha cantidad se le abonará al trabajador, al beneficiario nombrado por él ó 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 24 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 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 ó 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 Imptos.

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 terapeutico 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 QUINTO : REGIMEN DE TRABAJO

Art. 32 * VALORACION CATEGORIAS PROFESIONALES Y REGULACION 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 abtitudes capaces de ser desarrolladas por medio de este tipo de cursillo y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La Empresa tambien continuará su polítuca de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reunan 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 categorias:

a) A partir del 1-1-81 todas las categorias profesionales de Fábrica se subdividirán en tres sub-categorias, demominadas 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 1-1-81, permanecerá a su sub-categoría 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 sub-categoría C, se pasará automaticamente a la sub-categoría B. Igualmente de forma automática, tras un año de permanencia en la sub-categoría B, se pasará a la sub-categoría A.

Art. 33 * GARANTIAS 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) FABRICA.- 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 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 * CONTRATACION 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 * SITUACION 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 trava 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 * GARANTIAS SINDICALES

Independiantemente 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 consenrimiento del própio 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 * COMISION 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 - REVISION SALARIAL

Se deja expresa constancia de que no habrá revisión salarial para este año.

SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de caracter 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 R.D. 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 - JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Se podrá pactar individualmente entre empresa y trabajador, jubilación especial a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto y el Real Decreto 2705/81 de 19 de Octubre, y asimismo contemplada en el Art. 12 del Acuerdo Interconfederal 1983.

TABLA DE SALARIOS

	SUELDO BASE x 14 PAGAS		
Administrativos	A	B	C
Jefe 2ª	111.164	101.628	-
Oficial 1ª	92.803	90.967	-
Oficial 2ª	89.128	83.984	-
Auxiliar	73.509	64.319	55.131
Aspirante 17 años	45.944	-	-
Aspirante 16 años	36.759	-	-
Técnicos			
Ingeniero Superior y Licenciado	123.311	82.697	64.319
Ingeniero Técnico	108.425	73.509	55.131
Técnico Comercial	108.428	73.609	55.131
Jefe Técnico Organ. 2ª	113.939	-	-
Delineante Proyectista	101.628	-	-
Delineante 1ª	92.803	-	-
Delineante 2ª	89.128	-	-
Auxiliar Técnico	73.509	64.319	55.131
Calcador 17 años	45.943	-	-
Calcador 16 años	36.759	-	-

Vigencia 1.1.84 hasta 31.12.84

	SUELDO BASE x 12			P.PPT x 12	P.EST. x 12	TOTAL x 12			P.ESP. x 2	TOTAL SUL. Y NAV. x 2		
	A	B	C			A	B	C		A	B	C
FABRICA												
Encargado	110.262	103.644	97.420	3676	10.291	124.229	117.611	111.387	7351	117.613	110.998	104771
Ofo.1ª J/E	97.398	95.092	92.941	3676	9.188	110.262	107.956	105.706	7351	104.749	102.443	100192
Oficial 1ª	92.805	90.965	89.163	3676	4.043	100.522	98.684	96.882	5676	96.479	94.641	92839
Oficial 2ª J/E	92.803	90.965	89.163	3676	6.431	102.910	101.072	99.270	3676	96.479	94.641	92839
Oficial 2ª	89.128	87.746	86.389	3676	4.043	96.847	95.467	94.107	3676	92.804	91.424	90064
Oficial 3ª J/E	86.373	85.179	84.001	3676	9.188	99.237	98.043	96.865	3676	90.049	88.855	87677
Oficial 3ª	83.984	78.581	73.623	3676	4.043	91.703	86.300	81.242	3676	87.660	82.257	77199
Especial.J/E	73.509	67.791	62.519	3676	6.431	83.616	77.898	72.626	3676	77.185	71.467	66195
Especialista	73.509	67.791	62.519	3676	4.043	81.228	75.510	70.238	3676	77.185	71.467	66195
Peón J/E	62.482	-	-	3676	6.431	72.589	-	-	3676	66.158	-	-
Peón	62.482	-	-	3676	4.043	70.201	-	-	3676	66.158	-	-
Apre. 4º año	48.943	41.104	36.778	3676	4.043	53.662	48.823	44.495	3676	49.619	44.780	40.452
Apre. 3º año	36.758	32.108	28.044	3676	4.043	44.474	39.824	35.763	3676	40.431	35.781	31720
Almacenero	92.803	77.337	64.447	3676	4.043	100.522	85.056	72.166	3676	96.479	81.013	68123
Vigilante	82.697	68.913	57.428	3676	4.043	90.418	76.632	65.147	3676	86.373	72.589	61104
Limpiadora	39.052	32.545	27.120	3676	4.043	46.771	40.264	34.839	3676	42.728	36.221	30796
Suma Control .	1221.983	1049.760	951.352	58816	88.390	1369.189	1149.140	1090.732	66166	1206.149	1078.574	1010166

Vigencia del 1 de Enero de 1.984 hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

PLUS ANTIGUEDAD x 14 PAGAS

3ª	año cumplido	553.-	Ptas.
4ª	" "	1.102.-	"
5ª	" "	1.654.-	"
6ª	" "	2.206.-	"
7ª	" "	2.757.-	"
8ª	" "	3.307.-	"
9ª	" "	3.678.-	"
10ª	" "	4.136.-	"
11ª	" "	4.596.-	"
12ª	" "	5.058.-	"
13ª	" "	5.516.-	"
14ª	" "	5.976.-	"
15ª	" "	6.436.-	"

Vigencia 1.1.84 al 31.12.84

24317 *RESOLUCION de 15 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica corrección de errores al texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A.» (CETESA), de ámbito nacional.*

Visto el error existente en el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), de ámbito nacional, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de junio de 1984, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 183, de 1 de agosto de 1984, por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 1984, procede su oportuna corrección, que debe llevarse a cabo de acuerdo con lo prevenido en el artículo 15.2 c) del Decreto 1583/1960, de 10 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de dicho Boletín, en redacción dada por el artículo 1.º del Decreto 2307/1967, de 19 de agosto, por el que se modifican determinados artículos del citado Reglamento. Por todo ello y de conformidad con lo prevenido en el artículo 90.2.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y demás disposiciones concordantes,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de dicha corrección de errores.

Segundo.—Dar traslado del presente acuerdo al Registro de Convenios de esta Dirección General y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 15 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ANEXO 1

Tabla salarial 1984

Donde dice:

Categorías	Salarios 1984
Supervisor Mayor	86.715

Debe decir:

Categorías	Salarios 1984
Supervisor Mayor	68.715

24318 *RESOLUCION de 10 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Celesat, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Celasat, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de agosto de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 13 de junio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 10 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.