

23851 RESOLUCION de 21 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

TEXTO PARA EL AÑO 1986

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la «Empresa Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato fijo 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 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.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 1986 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1986 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 regiendo 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».

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—1. Únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior cuando considerando 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 considerará sueldo base o mínimo el que figura en la columna primera de la tabla de salarios anexa.

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.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 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 4.306 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 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 estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

	Pesetas
Encargado	12.055
Jefe de Equipo de primera	10.762
Jefe de Equipo otras categorías	7.533
Demás categorías	4.735

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

	Pesetas
Tercer año cumplido	647
Cuarto año cumplido	1.292
Quinto año cumplido	1.937
Sexto año cumplido	2.583
Séptimo año cumplido	3.230
Octavo año cumplido	3.874
Noveno año cumplido	4.306

A partir del décimo año se incrementarán 538 pesetas por año hasta un límite máximo 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 de primera, Jefe de Equipo y Encargados: 8.610 pesetas.
Demás categorías: 4.306 pesetas.

Art. 13. *Amortización y gastos de vehículo.*—1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo percibirá 28,68 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 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.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, según se especifica en las tablas de salarios anexas, que incluye el plus especial mencionado en el artículo número 12.

Art. 16. *Participación en beneficios.*—A partir de 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:

$$A - (B \times A) - 25 \times 100 C - D$$

donde,

A = El beneficio contable antes de la deducción de impuestos del ejercicio anual que empieza 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, etcétera, 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 sobre 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 IRPF, 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 corresponden a la provincia o ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficina de Granollers: De ocho treinta a diecisiete.

Oficina de Barcelona: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.

Oficina de Madrid: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.

Oficina 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 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 nueve treinta a dieciséis horas (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 preparará un resumen de las horas trabajadas y un saldo de las 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 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 - 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 serán 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 sólo 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 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 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 período 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 quince 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 el 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 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 Comité.

Segunda 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 desplazamientos 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, 177,93 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 de 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 intereses, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación, siempre que su importe sea superior a 5.000 pesetas, para él y los beneficiarios que tenga 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 de mayo*.-A partir del 1 de enero de 1982 la Empresa pagará una vez por año, el día 1 de mayo, una ayuda especial consistente en 7.500 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 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 1.300.000 pesetas y con menor cantidad según 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 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 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 de categorías profesionales y regulación de 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 persona que reúna 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) A partir de 1 de enero de 1981 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) Todo el personal que componga 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. *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 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 del 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 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. 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 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 entenderá como tales las necesarias por periodos 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.

Segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Se podrá pactar individualmente entre 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 el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y asimismo contemplada en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal 1983.

Tercera. *Revisión económica al 31 de diciembre de 1986.*—Al 31 de diciembre de 1986 se efectuará la revisión salarial sobre todos los conceptos del capítulo II, tal como está prevista en el Acuerdo Económico Social (AES), con la fórmula del 1,045 por 100.

Esta revisión tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1986.

Categoría	Sueldo base por doce			P. Ppt. por doce	P. Est. por doce	Total por doce			P. Esp. por dos	Total julio y Navidad por dos		
	A	B	C			A	B	C		A	B	C
Encargado	129.158	121.405	114.114	4.306	12.055	145.519	137.766	130.475	8.610	137.768	130.015	122.724
Oficial 1. ^a J/E	114.089	111.388	108.751	4.306	10.762	129.157	126.456	123.819	8.610	122.699	119.998	117.361
Oficial 1. ^a	108.707	106.554	104.443	4.306	4.735	117.748	115.595	113.484	4.306	113.013	110.860	108.749
Oficial 2. ^a J/E	108.707	106.554	104.443	4.306	7.533	120.546	118.393	116.282	4.306	113.013	110.860	108.749
Oficial 2. ^a	104.403	102.785	101.192	4.306	4.735	113.444	111.826	110.233	4.306	108.709	107.091	105.493
Oficial 3. ^a J/E	101.175	99.776	98.396	4.306	10.762	116.243	114.844	113.464	4.306	105.481	104.082	102.702
Oficial 3. ^a	98.377	98.047	86.122	4.306	4.735	107.418	101.088	95.163	4.306	102.683	96.353	90.428
Especialista J/E	86.106	79.408	73.233	4.306	7.633	97.945	91.247	85.072	4.306	90.412	83.714	77.539
Especialista	86.106	79.408	73.233	4.306	4.735	95.147	88.449	82.274	4.306	90.412	83.714	77.539
Peón J/E	73.190			4.306	7.533	85.029			4.306	77.496		
Peón	73.190			4.306	4.735	82.231			4.306	77.496		
Aprendiz cuarto año	53.817	48.149	43.079	4.306	4.735	62.858	57.190	52.120	4.306	58.123	52.455	47.385
Aprendiz tercer año	43.054	37.607	32.849	4.306	4.735	52.093	46.648	41.890	4.306	47.360	41.913	37.155
Almacenero	108.707	90.590	75.492	4.306	4.735	117.748	99.631	84.533	4.306	113.013	94.896	79.798
Vigilante	96.868	80.722	67.269	4.306	4.735	105.909	89.763	76.310	4.306	101.174	85.028	71.575
Limpiadora	45.744	38.122	31.768	4.306	4.735	54.785	47.163	40.809	4.306	50.050	42.428	36.074
Suma control	1.431.398	1.194.515	1.114.384	68.896	103.528	1.603.822	1.346.059	1.265.928	77.504	1.508.902	1.263.407	1.183.276

Tabla de salarios

(Incluyendo aumento 8,36 por 100)

Vigente de 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1986

	Sueldo base por catorce pagas		
	A	B	C
<i>Administrativos</i>			
Jefe 2. ^a	130.214	119.044	-
Oficial 1. ^a	108.707	106.557	-
Oficial 2. ^a	104.403	98.377	-
Auxiliar	86.106	75.342	64.579
Aspirante 17 años	53.818	-	-
Aspirante 16 años	43.055	-	-
<i>Técnicos</i>			
Ingeniero Superior y Licenciado	144.443	96.868	75.342
Ingeniero Técnico	127.006	86.106	64.579
Técnico Comercial	127.006	86.106	64.579
Jefe Técnico Organización 2. ^a	133.464	-	-
Delante Proyecto	119.044	-	-
Delante 1. ^a	108.707	-	-
Delante 2. ^a	104.402	-	-
Auxiliar Técnico	86.106	75.342	64.579
Calcador 17 años	53.817	-	-
Calcador 16 años	43.054	-	-
Suma control	1.573.352	743.742	333.658

23852 RESOLUCION de 22 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1986, de un parte, por representantes de los trabajadores de la citada Consejería de Educación y Cultura, y de otra, la Dirección de la misma, en representación de la Administración, 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que dicho Convenio Colectivo se encuentra sujeto a las limitaciones previstas en el artículo 11 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986.

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

Madrid, 22 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA

Determinación de las partes que lo conclierten

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, y el personal