

1986 y con el artículo 55 del Reglamento para la aplicación de la Ley del Patrimonio del Estado, en relación con la disposición adicional trigésima novena de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, ser autorizada la aceptación de la misma, mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de abril de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se autoriza a la Tesorería de la Seguridad Social para aceptar del excelentísimo Ayuntamiento de Jávea (Alicante) la cesión gratuita de un solar de su propiedad, situado en plaza de la Constitución en confluencia con la prolongación de la calle San Juan Bautista y vía en proyecto, de una superficie aproximada de 1.500 metros cuadrados, ampliables a 2.100, para destinario a la construcción de un Centro de Salud.

Art. 2.º Esta cesión gratuita se entiende libre de cargas, gravámenes, arrendamientos y ocupantes, sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales y con cargo de los gastos derivados de la formalización del documento público de cesión por cuenta del Instituto Nacional de la Salud, Entidad Gestora de la Seguridad Social, a quien quedará adscrito el inmueble y que deberá hacerse cargo, asimismo, de los gastos de instalación y mantenimiento del Centro de Salud.

Art. 3.º Se faculta al Tesorero Territorial de la Seguridad Social en Alicante para que, actuando por delegación del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público procedente y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 10 de abril de 1987.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
MANUEL CHAVES GONZALEZ

12461 RESOLUCION de 30 de abril de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del X Convenio Interprovincial de la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del X Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 30 de marzo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción 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, 30 de abril de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».

X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los Grupos Profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Subalternos, Oficiales y Especialistas.

Art. 2.º Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA

Art. 3.º El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 1987 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 4.º El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción, y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

SECCIÓN TERCERA. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 5.º 1. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN CUARTA. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y GARANTÍA DEL CONVENIO

Art. 6.º En el supuesto de que la Autoridad laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiere a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

La Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (Orden de 29 de julio de 1970, «Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto, y modificación por Orden de 20 de julio de 1974, «Boletín Oficial del Estado» del 31) continuará siendo de aplicación como derecho supletorio sólo en lo no previsto en el texto y anexos de este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA. NORMA GENERAL

Art. 8.º La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

SECCIÓN SEGUNDA. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Art. 9.º Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
3. La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
7. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
8. La realización de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.

9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

SECCIÓN TERCERA. OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Art. 10. Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

1. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
3. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

SECCIÓN CUARTA. SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Art. 11. El sistema de trabajo medido es el Bedaux, y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de trabajo, asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Art. 12. La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

SECCIÓN QUINTA. COMISIÓN PARITARIA

Art. 13. La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros: Dos miembros del Comité del Centro de Trabajo, que ostentarán su representación y serán designados por éste, y dos por la Dirección del Centro.

De las reuniones se levantará la oportuna acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la Empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Art. 14. Será competencia de esta Comisión:

- A) Conocer y emitir informe previo sobre los nuevos procesos (valores-punto), así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos.
- B) Conocer los factores contenidos en el Manual de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión, por si procede.
- C) Conocer los índices de pérdidas o calidades.
- D) Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.
- E) Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.
- F) Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el artículo 38.
- G) Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.
- H) Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.
- I) Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones importantes sobre los trabajadores y categorías.
- J) Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.
- K) Recibir información de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que, al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tramite la Dirección de la Empresa ante la autoridad laboral.

SECCIÓN SEXTA. REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Art. 15. Los informes a que se refiere el artículo anterior, apartado A), tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de doce días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Art. 16. Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operatorio.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del artículo 15.

Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubieren, si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores-punto asignados, se señalará un periodo de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores-punto	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10%	2
Más del 10% hasta el 20%	3
Más del 20% hasta el 30%	4
Más del 30% hasta el 40%	5
Más del 40% hasta el 50%	6
Más del 50%	7

Durante el periodo de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido periodo, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

Ejemplo: Supongamos nuevos valores que representan un 15 por 100 de disminución sobre los anteriores.

Quincena de acomodación = 3 quincenas.
Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación

Primera quincena = $80 \times 15\% = 12$ puntos/hora.
Segunda quincena = $80 \times 10\% = 8$ puntos/hora.
Tercera quincena = $80 \times 5\% = 4$ puntos/hora.
Cuarta quincena = $80 \times 0\% = 0$ puntos/hora.

Terminado el periodo de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el periodo de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior

Suponiendo que en cada quincena se haya trabajado el mismo número de horas efectivas, que llamaremos H, el cálculo de los puntos premios será:

Total de puntos a pagar en concepto de premio = H (horas de una quincena) $\times (12 + 8 + 4)$ (H \times 24 puntos premio).

Art. 17. Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio a propuesta de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los trabajadores, se oirá la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCIÓN SÉPTIMA. PAGO DE ACTIVIDADES

Art. 18. 1. En todos los trabajos el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad serán adicionales o deducidos una vez aplicado el tope.

Seguirán en vigor los topes máximos de actividades hasta 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.

2. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3. Los trabajos indirectos no medidos pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el Mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

SECCIÓN OCTAVA. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 19. Cualquier rendimiento inferior al habitual deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía cuando esté justificada, durante tres semanas, como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

CAPITULO III

Contratación laboral

SECCIÓN PRIMERA. SELECCIÓN E INGRESOS

Art. 20. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado, e informará al Comité del respectivo Centro de trabajo.

Art. 21. El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato de trabajo individual, formulado por escrito, conforme a cualquiera de las modalidades de contratación en vigor.

SECCIÓN SEGUNDA. RÉGIMEN ESPECIAL DE SUSTITUCIÓN

Art. 22. Se crea un régimen especial de contratación a favor de los hijos de los trabajadores de la Empresa o de cualquier otra persona menor de veinticinco años. Podrán ingresar en la Compañía mediante la sustitución de los trabajadores que hagan su presentación, a reserva de lo que la Dirección decida para cada caso.

Dicha sustitución podrá efectuarse conforme a las normas y al régimen siguiente:

La sustitución deberá ser solicitada por el actual trabajador y el aspirante, mediante impreso de solicitud, en el cual se harán constar las circunstancias personales y profesionales que en el mismo se indican.

La Empresa podrá efectuar al nuevo candidato las pruebas y entrevistas que considere oportunas, al efecto de considerar la posibilidad e idoneidad de la sustitución.

Caso de que la Empresa considere oportuna la realización del relevo y hasta tanto la nueva relación laboral no quede consolidada, en su caso, se sucederán las siguientes fases:

Primera fase: El nuevo trabajador relevante será contratado por la Empresa mediante cualquiera de las formas de contratación reguladas en cada momento en la normativa legal, tanto a tiempo completo como parcial y por el periodo de tiempo que considere oportuno, que no excederá en ningún caso de un año. Dicho contrato estará sometido, asimismo, al periodo de prueba reglamentario.

En tanto dicho contrato permanezca vigente, el antiguo trabajador mantendrá su relación laboral con la Empresa en idénticos términos a los anteriores que viniere disfrutando.

Segunda fase: Caso de que el nuevo trabajador sea aceptado por la Dirección, su situación pasará a ser la de trabajador fijo de plantilla en la Empresa a tiempo completo, causando baja el antiguo trabajador sin derecho a indemnización alguna.

En caso contrario, su contrato quedará extinguido perdiendo toda vinculación con la Empresa sin derecho a indemnización alguna, en tanto que el antiguo trabajador proseguirá su contrato en idénticas condiciones.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las contrataciones que se efectúen bajo esta modalidad.

SECCIÓN TERCERA. CONTRATO EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

Art. 23. Dichos contratos se regularán en base a lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, con las siguientes especificaciones:

A. Contratos en prácticas.

Se establecen para los trabajadores contratados bajo dicha modalidad las retribuciones siguientes:

a. Contrato de título técnico: Estos contratados percibirán como mínimo el equivalente al 85 por 100 de las retribuciones -salario de Convenio y complementos- establecidos en las tablas salariales correspondientes a su grupo profesional durante los dos primeros años. A partir del tercer año su percepción será el 100 por 100 de los anteriores conceptos.

b. Contrato de título profesional: Estos contratados percibirán como mínimo el equivalente al 85 por 100 de las retribuciones -salario de Convenio, complementos- establecidos en las tablas salariales correspondientes a su grupo profesional durante el primer año. El segundo año el anterior límite se elevará al 95 por 100 y el tercer año al 100 por 100.

B. Contratos para la formación.

Se establecen para todos los trabajadores contratados bajo dicha modalidad, como mínimo, las retribuciones siguientes:

Primer trimestre: Su retribución será de 30.000 pesetas brutas al mes.

Segundo trimestre: Su retribución será de 50.000 pesetas brutas al mes.

A partir del segundo semestre: Su retribución será la establecida para los contratos en prácticas del apartado b.

En las contrataciones inferiores al año el modelo anterior se aplicará proporcionalmente.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores y sindicales de los temas relativos a: Tipo de contrato, duración, plan de formación y seguimiento del plan.

C. Los anteriores salarios se entienden por jornada completa y serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

SECCIÓN PRIMERA. GRUPOS PROFESIONALES

Art. 24. Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

1. Grupo de Mandos Intermedios.
2. Grupo de Técnicos.
3. Grupo de Administrativos.
4. Grupo de Subalternos.
5. Grupo de Oficiales.
6. Grupo de Especialistas.

SECCIÓN SEGUNDA. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

Art. 25. Se clasifica en este grupo el personal que en la actualidad tiene reconocida la categoría de Encargado y de Maestro de Taller de Fábrica.

Este personal percibirá el salario de Convenio correspondiente a su grupo profesional, un complemento personal de nivel y una prima de producción. Tabla del anexo 5.

La Dirección atribuye el nivel de conformidad con la calificación de sus puestos de trabajo.

SECCIÓN TERCERA. GRUPOS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Art. 26. El grupo de Técnicos integra las actuales categorías de Técnicos de Mantenimiento, Técnicos de Organización, Delineantes Proyectistas, Delineantes, Calcadores, Analistas y Auxiliares de Organización y Laboratorio que se refunden en las tres categorías que se dirán.

Es técnico el trabajador que con titulación profesional o sin ella desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de diseño, métodos y tiempos o cualesquiera otras dependencias donde se precisen dichas funciones.

Art. 27. Es Administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contables, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas propias de oficinas.

Se engloban en este grupo las anteriores categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos, Encargados de Almacén de provincias, Almaceneros y Listeros que se refunden en las tres categorías que se dirán.

Art. 28. Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

Art. 29. El personal de los grupos de técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el salario Convenio de su grupo profesional y un complemento de nivel según la tabla del anexo 4. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del grupo profesional según la correlación siguiente:

Nivel	Categoría
Del 3 al 6	Técnico 3. ^a Administrativo 3. ^a Subalterno.
Del 7 al 11	Técnico 2. ^a Administrativo 2. ^a
Del 12 al 20	Técnico 1. ^a Administrativo 1. ^a

SECCIÓN CUARTA. GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

Art. 30. Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren adecuados conocimientos profesionales teóricos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional de Primer o Segundo Grado.

Art. 31. La retribución de los Oficiales comprende un salario de Convenio igual para todo el grupo profesional y un complemento personal de nivel según la tabla del anexo 3.

Los Oficiales de tercera (hasta ahora grados 8 y 9) percibirán el complemento personal de nivel 3, los Oficiales de segunda (hasta ahora grados 10 y 11) percibirán el complemento personal de nivel 2, los Oficiales de primera (hasta ahora grado 12) percibirán el complemento personal de nivel 1 y los Oficiales de primera (hasta ahora grado 13) percibirán el complemento personal de nivel 1A.

Percibirán, además, un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada nivel en la tabla anexo 3 (punto-prima).

Art. 32. Por aplicación del anterior artículo, según la plantilla de la Compañía a 31 de diciembre de 1986, el 16 por 100 de los Oficiales percibirán el complemento personal correspondiente al nivel 3, el 39 por 100 el del nivel 2, el 32 por 100 el del nivel 1 y el 13 por 100 el del nivel 1-A.

La Empresa se compromete a mantener como mínimo la indicada proporción.

SECCIÓN QUINTA. GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS

Art. 33. Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúe funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo físico, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de tipo práctico. No se necesitan conocimientos teóricos y la formación básica exigible es la propia de EGB o equivalente.

Se incluye en este grupo profesional a todos los trabajadores clasificados hasta ahora en la categoría de Peón-Especialista.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Art. 34. Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período comprendido entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 1987 será de mil ochocientos ochenta y tres horas.

Durante 1987 y 1988 los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los pactados a continuación:

	1987 Días año	1988 Días año
Jornada general	226	226
Jornadas especiales (B y C)	233	231

En consecuencia, la jornada diaria resultante para cada horario será la siguiente:

	Horas de trabajo efectivo diario	
	1987	1988
	(Desde 1 de enero)	
Horario general	8 h.	7,93 h. (7 h. 56 m.)
Horarios especiales (B y C)	7,75 h.	(7 h. 45 m.)

Excepto para el horario «C», los días libres resultantes se distribuirán hasta donde alcance cada horario en sábados.

Horario «C»: El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos oficiales y días libres pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos de seis días laborales y dos días festivos.

Estos trabajadores podrán efectuar dieciséis días libres adicionales en el año 1987 y dieciocho en el año 1988.

Dichos días libres adicionales se disfrutarán, a saber:

- Cada período de veinticuatro días se disfrutará de un día libre adicional, a fijar por el Jefe de Fábrica o Servicio, de no existir acuerdo con los colectivos afectados (quince días libres adicionales)
- Los restantes días se fijarán libremente, siguiendo el criterio anterior.

Establecidos los calendarios teóricos se conviene en que seguirá sin llevarse cuenta de días u horas de recuperación, cualquiera que sea su causa, despreciándose las diferencias que al finalizar cada año pudieran resultar a favor o en contra del trabajador, por cuanto el sistema de pago horario resuelve individualmente las posibles diferencias.

SECCIÓN SEGUNDA. ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Art. 35. El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual, en cada momento, podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Art. 36. Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

SECCIÓN TERCERA. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Art. 37. Se conviene que en las secciones a uno y dos turnos que trabajen en jornada continuada o seguida el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el calendario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria, establecida en el artículo 34, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

SECCIÓN CUARTA. MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 38. La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

- A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponde a la categoría y puesto del nuevo destino; sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, Comités de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.
- Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el

desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones de materia directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en las Sección, categoría y Empresa, respectivamente.

En los supuestos c) y d) se respetará el salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

No obstante, en lo que concierne al complemento funcional de puesto (grado) se establece la siguiente regla, que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de enero de cada año del promedio ponderado de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios a comparar serán siempre los de horas trabajadas y la primera aplicación de esta norma tendrá lugar en enero de 1988, al comparar el promedio de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos en 1987 y 1986.

SECCIÓN QUINTA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 39. 1. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor en instalaciones propias y de clientes (SAC y SAT) será de aplicación el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos de equipo en horas extraordinarias son de libre aceptación, decidiendo sus componentes por mayoría. También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos, en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

2. Se consideran estructurales las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, servicio asistencia a clientes (SAC y SAT) y cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. No pueden superar los topes legales, salvo que respondan a los tres supuestos del segundo párrafo del punto primero.

3. Se consideran suprimidas las horas extraordinarias que no sean estructurales. A este efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.

4. Se conviene fijar las cuantías de las horas extraordinarias que se establecen en el anexo I.

El complemento por actividad (prima) se abonará sin incremento alguno.

Cuando sea posible podrá sustituirse el citado pago a cambio de horas, según ley, como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador.

5. La Dirección podrá sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

CAPITULO VI

Régimen condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA. DESCOMPOSICIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 40. Se conviene expresamente simplificar los distintos conceptos salariales existentes, por lo que, partiendo de la totalidad de emolumentos actuales, se ha llegado al establecimiento de una nueva ordenación salarial por la que regirse en lo sucesivo.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

SECCIÓN SEGUNDA. ORDENACIÓN SALARIAL DE EMPRESA

Art. 41. *Salario Convenio.*—Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (salario-hora).
- Domingos y días festivos (prorrata).
- Pluses de distancia y transporte (prorrata).
- Plus horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (prorrata).
- Plus horario carencia de incentivos.
- Complemento regularizador y compensador (redondeo).

En consecuencia, todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. sus cuantías se establecen en los anexos 2, 3, 4 y 5.

Art. 42. *Complementos de puesto de trabajo.*—1. Dentro del grupo profesional de especialistas se retribuye diferenciadamente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos, valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.) En consecuencia, cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por la hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en el anexo 2.

2. Aunque la función de mando de los Jefes de Equipo se ha valorado para determinar el grado de su trabajo, se establece además, una percepción denominada «Complemento funcional de Jefe de Equipo».

La suma de los dos complementos de puesto de trabajo constituyen la correcta percepción del Jefe de Equipo.

Se percibirán por hora trabajada, incluyéndose sus cuantías en los anexos 2 y 3.

Art. 43. *Complemento por cantidad y calidad del trabajo.*—1. Se establece un valor/punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los anexos 2, 3 y 5.

Art. 44. *Complementos personales.*—1. Complemento personal de nivel.

1.1 Se reconoce a favor de los trabajadores perteneciente a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un «Complemento de nivel», el cual se determina según los artículos 25 y 29.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en los anexos 4 y 5.

1.2 Asimismo se reconoce un «Complemento personal de nivel» a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los artículos 30 y 31.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el anexo 3.

2. Quinquenios.

2.1 Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La nueva cuantía se establece en los anexos 2, 3, 4 y 5.

2.2 Con independencia de los quinquenios reglamentarios se abonarán a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

Edad	Con antigüedad de diez años	Sin antigüedad
	Número de quinquenios	Número de quinquenios
Al cumplir los 45, 46, 47, 48 y 49 años	1	—
Al cumplir los 50 años	1	2
Al cumplir los 55 años	1	1
Al cumplir los 60 años	1	1

La fecha de percibo de estos quinquenios empezará a contar desde el 1 de enero del mismo año en que se cumplan, si tiene lugar antes del 30 de junio. En otro caso se devengarán el 1 de enero del año siguiente.

3. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.

La vinculación consistirá en un complemento horario, según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad	Horas a pagar			
	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos - Oficiales Esp.	Grupos - Mandos Int. Téc. Admiv. y Subalt.	Grupos - Oficiales Esp.	Grupos - Mandos Int. Téc. Admiv. y Subalt.
Dos años	5,36	6,58	4,34	5,06
Cuatro años	10,72	13,16	8,68	10,12

Antigüedad	Horas a pagar			
	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos - Oficiales Esp	Grupos - Mandos Int. Téc., Admtv. y Subalt.	Grupos - Oficiales Esp	Grupos - Mandos Int. Téc., Admtv. y Subalt.
Seis años	16,08	19,74	13,02	15,18
Ocho años	21,44	26,32	17,36	20,24
Diez años	26,80	32,90	21,70	25,30
Doce años	32,16	39,48	26,04	30,36
Catorce años	37,52	46,06	30,38	35,42
Dieciséis años	42,88	52,64	34,72	40,48
Dieciocho años	48,24	59,22	39,06	45,54
Veinte años	53,60	65,80	43,40	50,60
Veintidós años	58,96	72,38	47,74	55,66
Veinticuatro años	64,32	78,96	52,08	60,72
Veintiséis años	69,68	85,54	56,42	65,78
Veintiocho años	75,04	92,12	60,76	70,84
Treinta años	80,40	98,70	65,10	75,90

Para el año 1988 los módulos de horas a pagar para una antigüedad de dos años será la que se especifica seguidamente, a partir de las cuales se efectuarán los cálculos para el resto de periodos de antigüedad.

	Grupos - Ofic. y Especial.	Grupos - Mandos Int., Téc., Adm. y Subalt.
Sobre promedio de vacaciones	5,32	6,53
Sobre quinquenios	4,31	5,02

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan. Para determinar la antigüedad a efectos de días de haber, se aplicará el mismo cómputo de fechas establecido para los quinquenios.

El importe del complemento se hará efectivo con la paga de vacaciones (grupos de Oficiales y Especialistas) y con la paga extraordinaria de julio los restantes grupos.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

Art. 45. *Premio de puntualidad, presencia y normalidad (PPN).*—Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señala en el anexo 7.

El premio no computará para el promedio de vacaciones ni se adicionará a las pagas extras. Los nuevos porcentajes o cuantías del PPN son los siguientes:

Grupos de Especialistas y Oficiales: 4,2 por 100 del «subtotal» de una quincena con un tope máximo de 800 pesetas por media quincena.

Grupo Mandos Intermedios: 26,70 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Resto personal: 1,05 por 100 del salario mensual, con un tope máximo de 44 premios y de 975 pesetas por media quincena.

Para los grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos el cálculo se efectuará una vez al mes mediante la suma de medias quincenas con derecho a premio.

Art. 46. *Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).*—Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

Paga de Julio: Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal del grupo Especialistas y Oficiales se detallan en los anexos 2 y 3. Los trabajadores que ostenten la condición funcional de Jefe de Equipo en el momento de abonarse la paga percibirán la que se indica para este personal en el mismo anexo 6; el resto del personal percibirá en cada paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario Convenio, complemento personal de nivel y promedio de prima, si la hubiere.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

Art. 47. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute de las vacaciones. El periodo de disfrute deberá materializarse dentro del año real (enero-diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2. Los treinta días a efecto de pago supone 161,9 horas en 1987 y 160,6 horas en 1988.

Las cantidades a computar para el personal de grupo de Oficiales y Especialistas, sobre los últimos tres meses abonados anteriores a la fecha de cálculo, son los siguientes:

a) Cantidades percibidas en horas ordinarias por salario convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.

b) Subsidios y salarios percibidos por I.L.T. y accidente.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 27.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirá por el total de horas ordinarias teóricas de los meses computados. El promedio horario obtenido, multiplicado por las horas de pago dará el salario total bruto por vacaciones.

El personal del grupo de Mandos Intermedios y del de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor-hora de su salario convenio y complemento personal de nivel y, en su caso, prima de producción.

3. Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario «C») se disfrutarán en un periodo de veintiocho días naturales, empezando el lunes, más dos días laborables a fijar en calendario. El horario «C» las iniciará en el primer día laborable de sus ciclos.

4. Durante la vigencia de este Convenio se establece que el periodo general para el turno de vacaciones será (en 1987 y 1988) de mediados de junio a mediados de septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

— Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales que las efectuarán de mayo a octubre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivas fábricas.

— La factoría de Sabadell, que las iniciará el primer lunes de agosto (el retén las iniciará el primer lunes de septiembre).

— Los almacenes de distribución (porcelana) y horarios Conducción de Hornos, que las efectuarán de mayo a septiembre.

— Los Servicios de Vigilancia, Porterías y afines que las efectuarán de mayo a septiembre.

— El Servicio de Asistencia Cliente (SAC), que las efectuará a lo largo de todo el año excepto los meses de junio, julio y agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

5. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los periodos de vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de dos meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber = 161,9/30 = 5,40 horas para 1987 y 160,6/30 = 5,36 para 1988), sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, en proporción al periodo desplazado y de acuerdo con la siguiente tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero	7 días
Diciembre y febrero	6 días
Marzo, abril y noviembre	4 días
Mayo y octubre	3 días
Junio, julio, agosto y septiembre (periodo estival)	Sin compensación

6. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos en alguno de los periodos será de catorce días continuados y el resto en el periodo general.

7. Los trabajadores que excedan de doscientos veintiséis días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos festivos del anexo 6 por cada día trabajado en más.

SECCIÓN TERCERA. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 48. *Plus trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».*—Al personal comprendido en el horario «B» y «C» que por la

indole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del horario general, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 49. *Plus trabajo en Navidad y Año Nuevo.*—A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 50. *Plus de trabajo nocturno.*—Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 51. *Subvención familiar.*—La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/1985. Los citados complementos se extinguirán al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años.

Art. 52. *Pago del salario completo en casos de enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o accidente, la Empresa complementará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo a los trabajadores de los grupos profesionales de Mandos intermedios, Administrativos, Técnicos y Subalternos de las categorías y características siguientes:

- Mandos intermedios.
- Administrativos y Técnicos de primera.
- Administrativos y Técnicos de segunda y Subalternos que estén casados, o que siendo solteros tengan familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Art. 53. *Jubilados.*—Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Art. 54. *Lote de Navidad.*—Los artículos del lote se determinarán por acuerdo entre Comité y Dirección. Su coste se estableció en 2.700 pesetas por unidad. En los años sucesivos se mantendrá la composición del lote.

Art. 55. *Permisos.*—El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d) y e) del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos del trabajador, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el PPN.

SECCIÓN CUARTA. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

Art. 56. En lo sucesivo, los paros de máquinas e instalaciones, accidentales o fortuitos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energías, y todos aquellos supuestos en los que el trabajador no alcance la actividad 60, se abonarán a razón de la cuantía horaria determinada en el anexo 6.

En los demás casos, el grado de percepción mínima, para el personal del grupo de especialistas, será el correspondiente a grado tres a 60, puntos Bedaux.

En los casos de no ocupación activa ningún trabajador permanecerá más de cuatro quincenas en grado tres, actividad 60, por lo que, transcurrido dicho término, deberá acceder a un puesto de trabajo activo. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el artículo 38 d) del Convenio. El horario del personal mientras esté a grado 3, actividad 60, será de jornada continuada.

SECCIÓN QUINTA. COBRO DE RETRIBUCIONES

Art. 57. El personal percibirá sus retribuciones a saber:

I. El personal de los grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos cobrará mensualmente y se les aplicará el régimen de cobro normalizado.

A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas efectivas/año}}{\text{Meses de trabajo/año}} = \text{Horas/mes}$$

A) Año 1987:

$$\frac{1.808}{11,0137} = 164,2$$

- 164,2 horas × 11 meses completos de trabajo: 1.806,2.
- 1,8 horas de trabajo en el mes de vacaciones: 1,8.
- Total horas consideradas: 1.808.

B) Año 1988:

$$\frac{1.793}{11,0137} = 162,8$$

- 162,8 horas × 11 meses completos de trabajo: 1.790,8.
- 2,2 horas de trabajo en el mes de vacaciones: 2,2.
- Total horas consideradas: 1.793.

En consecuencia, durante 1987 todos los meses de trabajo se abonará 164,2 horas y en el mes de vacaciones se añadirán 1,8 horas por trabajo efectivo. Dichas horas abonadas en 1988 pasará a ser de 162,8, añadiéndose en el mes de vacaciones 2,2.

El total de horas no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 30 del mes de abono.

II. El personal de los grupos de Oficiales y Especialistas cobrará por quincenas naturales.

SECCIÓN SEXTA. MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

Art. 58. Se procurará que los trabajos de mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

SECCIÓN SÉPTIMA. ASCENSOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Art. 59. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de Trabajo.

CAPITULO VII

Otras disposiciones

SECCIÓN PRIMERA. CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 60. En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

Art. 61. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada ininterrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

- Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.

- Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

SECCIÓN SEGUNDA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 62. En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1970), y en lo no previsto, lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

SECCIÓN TERCERA. SEGURO DE ACCIDENTES

Art. 63. Se mantiene, mediante el oportuno concierto con una Entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo, que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente, por un capital de 1.000.000 de pesetas.

El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100 pesetas.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

SECCIÓN CUARTA. HERMANDAD

Art. 64. Se eleva la actual aportación a la Hermandad a 2.500.000 pesetas, que se distribuirán proporcionalmente a la plantilla de cada Centro de Trabajo.

SECCIÓN QUINTA. PRÉSTAMOS

Art. 65. Se eleva a 50.000 pesetas la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión.

SECCIÓN SEXTA. SALARIO GARANTIZADO

Art. 66. Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborables del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 1.084.000 pesetas en el propio año.

Este importe será revisable en lo sucesivo en igual forma que el resto de los conceptos salariales.

CAPITULO VIII

Comisión mixta

Art. 67. Se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de 12 Vocales por la representación social y cuatro Vocales de la representación económica.

El funcionamiento de la Comisión Mixta se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple.

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión deberán haberse planteado previamente en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Revisión salarial automática para el año 1987: Si el IPC al 31 de diciembre de 1987 supera el 5,75 por 100 de aumento sobre los últimos doce meses, todos los conceptos salariales vigentes al 31 de diciembre de 1986 se actualizarán según la fórmula siguiente:

$$\text{IPC} - 5,75$$

La diferencia resultante se abonará a los trabajadores de una sola vez, con efectos desde el 1 de enero de 1987, en la nómina a percibir el 28 de febrero, de conocerse oficialmente los datos provisionales relativos al IPC del año 1987 con antelación al 5 de febrero.

Segunda.-Incremento salarial para el año 1988: Todos los conceptos salariales se incrementarán a partir del 1 de enero de 1988 en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más un punto. Los expresados conceptos salariales son los vigentes al 31 de diciembre de 1987, incrementados con la revisión del año en su caso.

Se exceptúa el plus de festivos, que se incrementará en un 7,73 por 100.

Tercera.-Revisión salarial automática para el año 1988: Si el IPC real correspondiente a 1988 resulta superior al IPC previsto para dicho año, se procederá a actualizar todos los conceptos salariales vigentes al 31 de diciembre de 1987, según la fórmula siguiente:

$$(\text{IPC real} + 1) - (\text{IPC previsto} + 1)$$

La diferencia resultante se abonará a los trabajadores de una sola vez, con efectos desde el 1 de enero de 1988, en la nómina a percibir el 28 de febrero, de conocerse oficialmente los datos provisionales relativos al IPC del año 1988, con antelación al 5 de febrero.

Cuarta.-La revisión pactada para 1988 en la disposición anterior será de aplicación a las cantidades de 30.000 y 50.000 pesetas, establecidas en el artículo 23.

Quinta.-La reducción horaria correspondiente a 1988 se entiende pactada sin pérdida de retribución.

DISPOSICION FINAL

Unica.-Se suprime el grado 2 del personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos.

ANEXO 1

X CONVENIO COLECTIVO

Tablas de precios de las horas extraordinarias

Grados	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora
Grupo de Especialistas:		
Nivel 3	700	819,20
Nivel 4	712	836,80
Nivel 5	723	857,80
Nivel 6	737	882,60
Nivel 7	750	908,80
Nivel 8	770	938,40
Nivel 9	788	964,60
Nivel 10	802	980,40
Nivel 11	819	999,00
Jefes de Equipo, Grupo de Especialistas:		
Nivel 8	801	969,40
Nivel 9	823	999,60
Nivel 10	839	1.017,40
Nivel 11	859	1.039,00
Nivel 12	887	1.068,80
Nivel 13	925	1.108,20
Nivel 14	947	1.132,00
Grupo de Oficiales:		
Nivel 3	810	974,40
Nivel 2	869	1.039,20
Nivel 1	898	1.080,20
Nivel 1A	927	1.123,80
Jefes de Equipo, Grupo de Oficiales:		
Nivel 2	924	1.094,20
Nivel 1	947	1.129,20
Nivel 1A	967	1.163,80
Nivel 1E	992	1.200,20
Grupo de Mandos Intermedios:		
Nivel 12	892	1.078,50
Nivel 13	924	1.116,60
Nivel 14	954	1.154,70
Nivel 15	981	1.191,30
Nivel 16	1.015	1.231,70
Nivel 17	1.045	1.271,30
Nivel 18	1.070	1.304,20
Nivel 19	1.106	1.346,60
Nivel 20	1.134	1.384,00
Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos:		
Nivel 3	808	-
Nivel 4	817	-
Nivel 5	833	-
Nivel 6	842	-
Nivel 7	872	-
Nivel 8	895	-
Nivel 9	919	-
Nivel 10	940	-
Nivel 11	965	-
Nivel 12	989	-
Nivel 13	1.013	-
Nivel 14	1.041	-
Nivel 15	1.075	-
Nivel 16	1.118	-
Nivel 17	1.162	-
Nivel 18	1.208	-
Nivel 19	1.259	-
Nivel 20	1.310	-

ANEXO 2

TABLAS DE SALARIOS, GRADOS DE TRABAJO, VALORES PUNTO PRIMA, PAGAS EXTRAS

Grupo profesional especialista

	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Jefes de equipo		Valores punto prima de los que excedan de 60 puntos Bedaux/hom. - Pesetas/punto	Importe de las pagas extras - Pesetas	Importe un quinquenio - Pesetas/hora
	(A) Salario Convenio - Pesetas/hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo - Pesetas/hora	(A + B) Salario total - Pesetas/hora	Complemento funcional - Pesetas	Salario total - Pesetas			
Grado 3	-	2,70	406,70	-	-	5,96	-	-
Grado 4	-	10,60	414,60	-	-	6,24	-	-
Grado 5	-	18,20	422,20	-	-	6,74	-	-
Grado 6	-	27,70	431,70	-	-	7,28	-	-
Grado 7	404	36,00	440,00	-	-	7,94	139.266	10,07
Grado 8	-	45,30	449,30	19,20	468,50	8,42	-	-
Grado 9	-	56,60	460,60	20,60	481,20	8,83	-	-
Grado 10	-	64,40	468,40	22,10	490,50	8,92	-	-
Grado 11	-	72,40	476,40	23,10	499,50	9,00	-	-
Grado 12	-	-	-	108,20	512,20	9,09	-	-
Grado 13	-	-	-	130,80	534,80	9,16	-	-
Grado 14	-	-	-	143,20	547,20	9,25	-	-

ANEXO 3

TABLAS DE SALARIOS GRUPO DE OFICIALES

Grupo profesional de Oficiales	Salario Convenio - Pesetas/hora	Complemento personal de nivel - Pesetas/hora	Salario total - Pesetas/hora	Jefes de Equipo		Valores punto prima de los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora - Pesetas/punto	Importe de las pagas extras - Pesetas	Importe un quinquenio - Pesetas/hora
				Complemento funcional - Pesetas	Salario total - Pesetas			
Nivel 3	-	24,10	469,10	-	-	8,22	146.346	-
Nivel 2	-	53,30	498,30	32,30	530,60	8,51	150.366	-
Nivel 1	445	68,50	513,50	29,50	543,00	9,11	154.124	-
Nivel 1A	-	82,10	527,10	28,00	555,10	9,84	155.260	10,07
Nivel 1E	-	-	-	124,60	569,60	10,41	-	-

ANEXO 4

TABLAS DE SALARIOS DEL PERSONAL DE LOS GRUPOS DE TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Nivel	Categorías	Salario Convenio - Pesetas/hora	Complemento personal de nivel - Pesetas/hora	Total - Pesetas/hora	Total mensual normalizado	Importe un quinquenio	
						Pesetas/hora	Pta/mes (normal)
3	-	-	11,80	481,80	79.112	-	-
4	Técnico 3. ^a	-	21,40	491,40	80.688	-	-
5	Administrativo 3. ^a	470	37,40	507,40	83.315	10,09	1.657
6	Subalterno	-	53,40	523,40	85.942	-	-
7	-	-	76,50	546,50	89.735	-	-
8	-	-	99,20	569,20	93.463	-	-
9	Técnico 2. ^a	470	122,70	592,70	97.321	10,33	1.697
10	Administrativo 2. ^a	-	144,90	614,90	100.967	-	-
11	-	-	169,50	639,50	105.006	-	-
12	-	-	193,50	663,50	108.947	-	-
13	-	-	218,20	688,20	113.002	-	-
14	-	-	245,40	715,40	117.469	-	-
15	Técnico 1. ^a	-	281,00	751,00	123.314	-	-
16	Administrativo 1. ^a	470	393,20	793,20	130.243	10,98	1.803
17	-	-	368,60	838,60	137.698	-	-
18	-	-	415,50	885,50	145.399	-	-
19	-	-	465,50	935,50	153.609	-	-
20	-	-	517,20	987,20	162.098	-	-

ANEXO 5

TABLAS DE SALARIOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

Nivel	Salario Convenio Pts/hora	Compl. personal de nivel Pts/hora	Total hora Pesetas	Total mensual normalizado Pesetas	Prima por hora Pesetas	Importe un quinquenio	
						Pts/hora	Pts/mes (normalizado)
12	-	88,30	558,30	91.673	186,50	-	-
13	-	120,30	590,30	96.927	192,60	-	-
14	-	149,70	619,70	101.755	200,70	-	-
15	-	177,40	647,40	106.303	210,30	-	-
16	470	211,70	681,70	111.935	216,70	11,10	1.823
17	-	241,10	711,10	116.763	226,30	-	-
18	-	266,50	736,50	120.933	234,20	-	-
19	-	302,30	772,30	126.812	240,60	-	-
20	-	330,40	800,40	131.426	250,00	-	-

ANEXO 6

1. Salario mínimo garantizado (artículo 56): Salario total por hora.

$$\text{S.M.I.} \times (365-30 \text{ días de vacaciones})$$

horas año

En 1987 las horas serán de mil ochocientos ocho (en 1988 las horas serán de mil setecientos noventa y tres): 261 pesetas/hora

2. Premio de puntualidad, presencia y normalidad:

- Personal grupos especialista y Oficiales (tope 800, media quincena): 4,2 por 100.
- Personal grupos Técnicos, Administrativos y Subalternos (excepto mandos intermedios) (tope 975, media quincena): 1,05 por 100.
- Grupos mandos intermedios. En las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el artículo 31.

3. Importe de las pagas extraordinarias de julio y Navidad para los Jefes de equipo:

	Pesetas por paga extra
Jefes de equipo grupo Especialistas:	
Grado 8	83.812
Grado 9	85.433
Grado 10	87.046
Grado 11	88.768
Grado 12	90.522
Grado 13	92.428
Grado 14	94.156

Jefes de equipo grupo de Oficiales:

Nivel 2	91.997
Nivel 1	95.101
Nivel 1A	98.170
Nivel 1E	101.428

4. Plus de trabajo nocturno: Para todo el personal mayor de dieciocho años: 64,10 pesetas/hora.

5. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales, y en sábados no laborables por el calendario laboral del horario general: El personal de horarios «B» y «C» que trabaje dichos días en su jornada ordinaria: 1.950 pesetas por día trabajado.

El personal de horario general que trabaja en sábado no laborable para su horario, sin cobrar horas extraordinarias: 1.950 pesetas por día trabajado.

6. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo: A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y Año Nuevo se les abonará un plus de 2.370 pesetas por día trabajado.

ANEXO 7

Condiciones que debe acreditar el personal para el percibo del P.P.N.

Percibirá el P.P.N. el personal que cumpla con las condiciones siguientes:

a) Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.

b) Tener buen comportamiento en el trabajo.

c) Alcanzar la actividad habitual, salvo en casos justificados, pero siempre que haya mantenido actividades superiores a 60 puntos Bedaux/hora.

d) Mantener los cartones sin ninguna anomalía, como son el timbrar antes de la hora de salida, no timbrar a la entrada o a la salida, raspaduras, enmiendas, etc.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio correspondiente a toda la media quincena.

Faltas de puntualidad.—Por este concepto, en cada media quincena, el P.P.N. se perderá de la siguiente forma:

Faltas de puntualidad en la media quincena	Pérdida de premio - porcentaje
Primera falta de puntualidad	20
Segunda falta de puntualidad	40
Tercera falta de puntualidad	Total

Esta regulación en la pérdida del premio se refiere exclusivamente a las faltas de puntualidad en las entradas al trabajo.

Excepciones

No se perderá el premio:

- Por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.
- Por las ausencias del puesto de trabajo del personal accidentado que por indicación del Médico o Practicante deba ser reconocido por el Médico de accidentes, si reanuda el trabajo una vez atendido. Si causara baja médica no perderá el premio que le pudiera corresponder por las horas trabajadas durante la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12462 REAL DECRETO 657/1987, de 3 de abril, por el que se dispone el levantamiento de la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos geotérmicos, denominada «Olot», inscripción número 77, comprendida en la provincia de Gerona.

Las circunstancias que concurren en la zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos geotérmicos, denominada «Olot», inscripción número 77, comprendida en la provincia de Gerona, declarada por Real Decreto 2398/1984, de 19 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» número 31, de 5 de febrero de 1985), hacen preciso dictar la pertinente resolución, de conformidad con lo establecido por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, así como por la Ley 54/1980, de 5 de noviembre, de modificación de la Ley de Minas, con especial atención a los recursos minerales energéticos, y con lo dispuesto en el Reglamento General para el Régimen de la Minería, de 25 de agosto de 1978.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de abril de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos geotérmicos, denominada «Olot», inscripción número 77, comprendida en la provincia de Gerona, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas referidas al meridiano de Greenwich se designa a continuación.