

b) Se remitirá anualmente un informe técnico con los resultados de las mediciones de nivel sonoro obtenidas en el exterior de las edificaciones de los cascos urbanos y zonas residenciales más próximas a la vía. Las mediciones se efectuarán durante los periodos de máxima intensidad de circulación.

c) La remisión de los informes técnicos a los que se refieren las prescripciones a) y b) se iniciará, al menos, tres meses antes de la emisión del acta provisional de recepción de obra.

d) Se remitirá un informe especial, cuando se presenten circunstancias o sucesos excepcionales que impliquen deterioros ambientales o situaciones de riesgo, tanto durante la fase de ejecución como la de explotación.

3. La Dirección General de Ordenación y Coordinación Ambiental deberá tener conocimiento de la documentación del proyecto de construcción afectada por las condiciones de esta Declaración, así como del plan de obra, antes de la aprobación de dicho proyecto de construcción.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23917** RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Robertson Española, S. A.», que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 14 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.»

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

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

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

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1990 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1991 se entenderá prorrogado de año en año, si no hubiese denuncia por ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO II

##### Condiciones económicas

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

2. Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, de las cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, 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 Entidad de ahorros del 90 por 100 de las retribuciones fijas, antes del día 20, y el resto al final de cada mes.

Art. 9.º *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*—El personal de fábrica percibirá, en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso, la cantidad de 5.751 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 establecerán de acuerdo con lo preceptuado en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica «derogada» y se someterán a la Autoridad laboral.

2. El importe del plus estímulo se abonará al personal de fábrica 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:

Encargado: 16.100 pesetas.

Jefe de Equipo de primera: 14.373 pesetas.

Jefe de Equipo; otras categorías: 10.061 pesetas.

Demás categorías: 6.324 pesetas.

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

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

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

Tercer año cumplido: 865 pesetas.

Cuarto año cumplido: 1.725 pesetas.

Quinto año cumplido: 2.587 pesetas.

Sexto año cumplido: 3.451 pesetas.

Séptimo año cumplido: 4.312 pesetas.

Octavo año cumplido: 5.174 pesetas.

Noveno año cumplido: 5.751 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 718 pesetas por año, hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Amortización y gastos de vehículos.*—1. El personal que, con autorización de la Empresa, utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 38,31 pesetas por kilómetro recorrido. Este precio será revisado en enero de cada año.

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

Art. 13. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para el personal de fábrica, y al objeto de calcular los precios de las horas extraordinarias, se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso vigentes en cada momento por el total de horas a trabajar en el año. En cuanto al personal de la letra «D», los precios de las horas extraordinarias son los que figuran para cada categoría en las tablas salariales anexas. Dichas tablas salariales, y de acuerdo con lo pactado este año en el presente Convenio, se han incrementado en un 34 por 100 de la diferencia existente entre el valor anterior y el que les correspondiera si se les aplicara la misma fórmula de cálculo que para el resto de los otros grupos; así pues, el ajuste acordado se efectuará de la siguiente forma:

1 de enero de 1990: 34 por 100 de la diferencia de hoy.

1 de enero de 1991: 33 por 100 de la diferencia de hoy.

1 de enero de 1992: 33 por 100 de la diferencia de hoy.

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

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

2. Todo el personal de la Empresa cobrará el día 1 de mayo una ayuda especial, consistente en 9.197 pesetas anuales revalorizables.

Art. 15. *Participación en beneficios.*-A partir del 1 de diciembre de 1977 tendrán derecho a una participación de beneficios todos los empleados de la Empresa que figuran en nómina 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:

$$A - (B \cdot A) - 25\% C - D,$$

donde:

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

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

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

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

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

La cantidad de dinero a repartir será para todos los empleados y estará 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.

Art. 16. *Servicio de comedor.*-1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del Centro de Granollers, subvencionado por la Empresa en el 60 por 100 del menú del día, y, en caso de bocadillos, con 237,64 pesetas por día trabajado.

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

### CAPITULO III

#### Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

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

Oficinas de Granollers: De 8,30 a 16,55.  
Oficina de Barcelona: De 8,30 a 13,00 y de 14 a 17,55.  
Oficina de Madrid: De 8,30 a 13,00 y de 14 a 17,55.

Fábrica de Granollers:

Primer turno: De 7,00 a 15,25.  
Segundo turno: De 15,25 a 23,50.  
Tercer turno: De 23,50 a 7,00.

Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo, de acuerdo a lo siguiente:

a) Primer turno: Entre las 10,00 y 10,30.  
b) Segundo turno: Entre las 20,30 y 21,00.  
c) Tercer turno: Entre las 3,30 y 4,00.

2. Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo, entre las 10,00 y 10,30, pudiendo ser desdoblado en dos turnos, entre las 9,30 y las 10,30, en casos de necesidad de continuidad de producción.

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

3. Oficinas de Granollers tendrá media hora para el descanso y comida, entre las 13,00 y 13,30.

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

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

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

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de 9,30 a 16,00 (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las 7,00 y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las 19,25 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, clase de inglés), el empleado tendrá que fichar su salida antes de comenzar su presencia «no laboral».

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

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

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

	Sin autorización previa	Con autorización previa
Un máximo, en una sola semana, de .....	7 horas 55 minutos	15 horas 50 minutos
Un máximo, en un mes natural, de .....	15 horas 50 minutos	23 horas 45 minutos

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

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

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

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

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

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

14. La Empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario de 8,30 a 16,55 (por ejemplo, la Telefonista-Recepcionista). En estos casos, el empleado que normalmente ocupa el puesto y que quiera variar su hora de entrada y salida, será responsable de buscar un sustituto, con el visto bueno de los Jefes de ambos.

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

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

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

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

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

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

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

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam», disfrutará sus vacaciones de verano en periodo continuado, a acordar con la Empresa con tres meses de antelación, entre el 1 de julio al 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de 12 personas voluntarias, para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán sus vacaciones en periodo no coincidente con el resto de personal, teniendo derecho a dos días más de vacaciones. En caso de no haber un número de voluntarios, los puestos restantes serán escogidos de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 21. *Transporte.*—1. Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficinas de Granollers un autobús, a cargo de la Empresa, para desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo recorrido y número de paradas se acordarán entre el Chófer y el personal que habitualmente lo utiliza, supeditado a la conformidad de la Empresa.

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

Segundo y tercer turnos: 151 pesetas por día trabajado.

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

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

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

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

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

Art. 26. *Fondo profesional.*—La Empresa concederá anualmente un fondo para cada sección (fábrica, oficinas, oficinas Delegaciones), de cada Centro de trabajo, equivalente a 1.000 pesetas por empleado que la compaga a 1 de enero de cada año. Entre los objetivos de este fondo entra la subvención de estudios que directa 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. 27. *Ayudas por invalidez o muerte.*—La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una póliza de 1.500.000 pesetas y con menor cantidad, según el grado de incapacidad. Dicha cantidad se le abonará al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, en caso de incapacidad permanente o muerte.

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO V

##### Régimen de trabajo

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

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

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

2. Incorporación nuevas categorías:

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

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

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

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

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

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

Cuando un trabajador pase a contrato fijo, de inmediato se regirá por las otras subcategorías.

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

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

Art. 31. *Garantías del puesto de trabajo.*-1. a) Oficinas: la Empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en un mismo Centro, atendiendo en lo posible los intereses del trabajador y respetando al máximo su profesión. b) Fábrica: Se mantendrá lo establecido por escrito respecto al régimen de responsabilidades y obligaciones para cada puesto de trabajo.

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

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

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

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

Art. 34. *Situación de crisis.*-En el supuesto 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 una reducción de la jornada de trabajo, obligándose la Empresa a realizar los trámites necesarios ante los Organismos competentes para intentar que su personal llegue a percibir el complemento total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión del contrato de trabajo o despido total o parcial de la plantilla. En tal caso, el Comité de Empresa, junto con un Asesor técnico Economista, elegido por el Comité y de acuerdo con la Empresa, tendrá acceso a sus libros contables.

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

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

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

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

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

Cuarta. *Revisión económica al 31 de diciembre de 1990.*-Habrá revisión salarial el 31 de diciembre de 1990, solamente en caso de que el IPC supere el 6,5 por 100 a esa fecha. La revisión se calculará así:

IPC real al 31 de diciembre de 1990, menos el 6,5 por 100.  
Si el IPC no llega al 6,5 no habrá revisión.

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

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

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

Con esta cláusula el presente Convenio se firma por dos años, a saber, 1990 y 1991.

A continuación siguen tablas salariales:

#### TABLA DE SALARIOS 1990

##### ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICOS

Vigencia desde 1 de enero de 1990 hasta 31 de diciembre de 1990

	Base mensual Pesetas	Por año Pesetas
<i>Categorías de Administración</i>		
Jefe 2. <sup>a</sup> «A»	173.910	2.434.738
Jefe 2. <sup>a</sup> «B»	158.992	2.225.886
Jefe 2. <sup>a</sup> «D»	103.200	1.444.801
Oficial 1. <sup>a</sup> «A»	145.186	2.032.607
Oficial 1. <sup>a</sup> «B»	142.314	1.992.403
Oficial 1. <sup>a</sup> «D»	100.987	1.413.822
Oficial 2. <sup>a</sup> «A»	139.437	1.952.123
Oficial 2. <sup>a</sup> «B»	131.389	1.839.449
Oficial 2. <sup>a</sup> «D»	99.409	1.391.720
Auxiliar «A»	115.001	1.610.010
Auxiliar «B»	100.626	1.408.762
Auxiliar «C»	86.250	1.207.500
Auxiliar «D»	87.608	1.226.511
Aspirante 17 años «A»	71.877	1.006.283
Aspirante 17 años «D»	65.089	911.241
Aspirante 16 años «A»	57.503	805.035
Aspirante 16 años «D»	57.503	805.035
<i>Categorías de Técnicos</i>		
Ingeniero superior «A»	192.914	2.700.791
Ingeniero superior «B»	129.374	1.811.242
Ingeniero superior «C»	100.626	1.408.762
Ingeniero superior «D»	102.210	1.430.940
Ingeniero técnico «A»	169.626	2.374.765
Ingeniero técnico «B»	115.001	1.610.010
Ingeniero técnico «C»	86.250	1.207.500
Ingeniero técnico «D»	87.608	1.226.511
Técnico comercial «A»	169.626	2.374.765
Técnico comercial «B»	115.001	1.610.010
Técnico comercial «C»	86.250	1.207.500
Técnico comercial «D»	87.608	1.226.511
Jefe técnico de organización de segunda «A»	178.250	2.495.499
Jefe técnico de organización de segunda «D»	103.200	1.444.801
Delineante-Proyectista «A»	158.992	2.225.886
Delineante-Proyectista «D»	103.678	1.451.496
Delineante 1. <sup>a</sup> «A»	145.186	2.032.607
Delineante 1. <sup>a</sup> «D»	100.989	1.413.832
Delineante 2. <sup>a</sup> «A»	139.435	1.952.093
Delineante 2. <sup>a</sup> «D»	99.409	1.391.720
Auxiliar técnico «A»	115.001	1.610.010
Auxiliar técnico «B»	100.626	1.408.762
Auxiliar técnico «C»	86.250	1.207.500
Auxiliar técnico «D»	87.608	1.226.511
Calcador 17 años «A»	71.877	1.006.283
Calcador 17 años «D»	71.877	1.006.283
Calcador 16 años «A»	57.501	805.020
Calcador 16 años «D»	57.501	805.020

## TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAS 1990

## CATEGORÍAS DE FÁBRICA

Vigencia desde 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1990

Categorías	Base mes Doce	PPT Doce	Plus estímulo Doce	Total mes	Pagas extras Dos	Total año	Horas extras	Horas nocturnas	Plus tercer turno - Dia
Encargado «A»	172.500	5.751	16.100	194.351	183.999	2.700.204	1.944		304
Encargado «B»	162.145	5.751	16.100	183.975	173.644	2.555.233	1.831		288
Encargado «C»	152.408	5.751	16.100	174.258	163.908	2.418.914	1.725		273
Encargado «D»	97.383	5.751	16.100	119.234	108.881	1.648.565	942	1.101	186
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo «A»	152.375	5.751	14.373	172.499	163.875	2.397.737	1.724		269
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo «B»	148.767	5.751	14.373	168.890	160.265	2.347.215	1.685		264
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo «C»	145.246	5.751	14.373	165.369	156.741	2.297.915	1.646		259
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo «D»	97.344	5.751	14.373	117.468	108.843	1.627.299	932	1.089	184
Oficial 1. <sup>a</sup> «A»	145.187	5.751	6.324	157.263	150.937	2.189.028	1.646		246
Oficial 1. <sup>a</sup> «B»	142.310	5.751	6.324	154.386	148.061	2.148.750	1.614		241
Oficial 1. <sup>a</sup> «C»	139.491	5.751	6.324	151.567	145.245	2.109.293	1.584		237
Oficial 1. <sup>a</sup> «D»	96.543	5.751	6.324	108.619	102.293	1.508.013	881	1.030	170
Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe Equipo «A»	145.187	5.751	10.061	160.999	150.937	2.233.863	1.646		252
Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe Equipo «B»	142.310	5.751	10.061	158.122	148.061	2.193.585	1.614		248
Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe Equipo «C»	139.491	5.751	10.061	155.303	145.244	2.154.126	1.584		243
Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe Equipo «D»	100.882	5.751	10.061	116.694	106.636	1.613.600	941	1.099	183
Oficial 2. <sup>a</sup> «A»	139.437	5.751	6.324	151.513	145.189	2.108.533	1.583		237
Oficial 2. <sup>a</sup> «B»	137.278	5.751	6.324	149.353	143.028	2.078.292	1.560		234
Oficial 2. <sup>a</sup> «C»	135.149	5.751	6.324	147.225	140.904	2.048.504	1.536		230
Oficial 2. <sup>a</sup> «D»	95.871	5.751	6.324	107.947	101.621	1.498.606	875	1.023	169
Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe Equipo «A»	135.127	5.751	10.061	150.938	140.878	2.093.015	1.536		236
Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe Equipo «B»	133.258	5.751	10.061	147.070	139.009	2.066.853	1.516		234
Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe Equipo «C»	131.414	5.751	10.061	147.226	137.167	2.041.044	1.496		230
Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe Equipo «D»	100.023	5.751	10.061	115.835	101.460	1.592.940	931	1.087	182
Oficial 3. <sup>a</sup> «A»	131.390	5.751	6.324	143.466	137.141	1.995.872	1.495		224
Oficial 3. <sup>a</sup> «B»	122.934	5.751	6.324	135.010	128.687	1.877.491	1.403		211
Oficial 3. <sup>a</sup> «C»	115.021	5.751	6.324	127.097	120.778	1.766.716	1.317		199
Oficial 3. <sup>a</sup> «D»	95.044	5.751	6.324	107.119	100.795	1.487.019	864	1.009	168
Especialista Jefe Equipo «A»	115.001	5.751	10.061	130.812	120.753	1.811.255	1.317		205
Especialista Jefe Equipo «B»	106.054	5.751	10.061	121.866	111.808	1.680.010	1.219		190
Especialista Jefe Equipo «C»	97.808	5.751	10.061	113.620	103.556	1.570.552	1.129		177
Especialista Jefe Equipo «D»	99.798	5.751	10.061	115.610	105.549	1.598.417	929	1.085	181
Especialista «A»	115.001	5.751	6.324	127.076	120.753	1.766.420	1.317		199
Especialista «B»	106.054	5.751	6.324	118.130	111.808	1.641.175	1.219		185
Especialista «C»	97.808	5.751	6.324	109.884	103.556	1.525.717	1.129		172
Especialista «D»	94.887	5.751	6.324	106.962	100.639	1.484.825	863	1.008	168
Peón Jefe Equipo «A»	97.751	5.751	10.061	113.563	103.501	1.569.754	1.129		177
Peón Jefe Equipo «D»	97.751	5.751	10.061	113.563	103.502	1.569.756	913	1.067	177
Peón «A»	97.751	5.751	6.324	109.826	103.501	1.524.919	1.129		172
Peón «D»	94.271	5.751	6.324	106.347	100.022	1.476.203	856	1.001	167
Aprendiz cuarto año «A»	71.877	5.751	6.324	83.953	77.628	1.162.691	846		131
Aprendiz cuarto año «B»	64.305	5.751	6.324	76.381	70.057	1.056.684	764		119
Aprendiz cuarto año «C»	57.535	5.751	6.324	69.610	63.283	961.891	690		109
Aprendiz cuarto año «D»	63.120	5.751	6.324	75.196	68.871	1.040.094			118
Aprendiz tercer año «A»	57.503	5.751	6.324	69.578	63.252	961.441	690		109
Aprendiz tercer año «B»	50.227	5.751	6.324	62.302	55.977	859.583	610		97
Aprendiz tercer año «C»	43.872	5.751	6.324	55.948	49.624	770.620	541		88
Aprendiz tercer año «D»	57.503	5.751	6.324	69.578	63.252	961.441			109
Almacenero «A»	145.187	5.751	6.324	157.263	150.937	2.189.028	1.646		246
Almacenero «B»	120.989	5.751	6.324	133.064	126.740	1.850.249	1.382		208
Almacenero «C»	100.826	5.751	6.324	112.902	106.573	1.567.964	1.162		176
Almacenero «D»	96.685	5.751	6.324	108.761	102.436	1.510.000	882	1.030	170
Vigilante «A»	129.374	5.751	6.324	141.450	135.125	1.967.650	1.473		222
Vigilante «B»	107.810	5.751	6.324	119.885	113.561	1.665.741	1.238		187
Vigilante «C»	89.842	5.751	6.324	101.918	98.591	1.414.196	1.042		159
Vigilante «D»	95.023	5.751	6.324	107.099	100.774	1.486.732	864	1.009	168
Limpiadora «A»	61.096	5.751	6.324	73.171	66.857	1.011.771	729		115
Limpiadora «B»	50.914	5.751	6.324	62.990	56.665	869.204	618		98
Limpiadora «C»	42.428	5.751	6.324	54.503	48.176	750.390	525		85
Limpiadora «D»	43.288	5.751	6.324	55.363	49.039	762.438	438	512	87

## Plus antigüedad

Plus antigüedad		Años cumplidos		Importe		Años cumplidos		Importe	
Años cumplidos	Importe 14			14				14	
3	865	7	4.312	12	7.905	13	8.623	14	9.341
4	1.725	8	5.174	14	9.341	15	10.059		
5	2.587	9	5.751						
6	3.451	10	6.469						
		11	7.187						