

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**17365** RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.099, el Ocular de protección contra impactos marca «Sofraf», modelo Fragit Granyt O, presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Ocular de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el Ocular de protección contra impactos marca «Sofraf», Modelo Fragit Granyt O, presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, como ocular de protección contra impactos de Clase D, y que es de repuesto para la Gafa de protección marca «Sofraf», modelo Fragit Granyt O y que fue homologada con el número 3.072 y clasificada como de Clase D por su resistencia contra impactos.

Segundo.—Cada Ocular de protección de dichos Modelo, Marca y Clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización, estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.099-6-2-91. Ocular de protección contra impactos de Clase D. Repuesto para la Gafa de protección contra impactos marca «Sofraf», modelo Grafit Granyt O, homologada con el número 3.072, el 6 de febrero de 1991.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-17 de «Oculares de protección contra impactos» aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre de 1978).

Madrid, 6 de febrero de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco José González de Lena.

**17366** RESOLUCION de 20 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.148 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Uvex», modelo 9115 P, presentada por la Empresa «Dräger Hispania, Sociedad Anónima», de Madrid, y que es importada de Alemania.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Uvex», modelo 9115 P, presentada por la Empresa «Dräger Hispania, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Xaudaró, número 5, y que es importada de Alemania, donde es fabricada por su representada, la firma «Uvex Winter Optik GMBH», con domicilio en 8510 Fürth/Bayern (Bavaria), como gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 747.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada, de forma permanente en cada uno de sus oculares, la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.148.-20-5-91.-Uvex/9115 P/747».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma

Técnica Reglamentaria MT-16, de «gafas de montura, tipo universal, para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 20 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**17367** RESOLUCION de 12 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos 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, 12 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑÍA ROCA RADIADORES, S. A.

#### CAPITULO I

#### Disposiciones Generales

#### SECCION 1a. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º— El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre COMPAÑÍA ROCA-RADIADORES, S.A. 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.

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

#### SECCION 2a. VIGENCIA

Artículo 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.º de Enero de 1.991 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre de mil novecientos noventa y dos.

Artículo 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.

#### SECCION 3a. COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 5.º—

- 1o. 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 establecieran durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.
- 2o. 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".

#### SECCION 4a. VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA DEL CONVENIO

Artículo 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, remitiese 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.

Artículo 7.- 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.

## CAPITULO II

### Organización del Trabajo

#### SECCION 1a. NORMA GENERAL

Artículo 8.- 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.

#### SECCION 2a. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Artículo 9.- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

10. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
20. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
30. La determinación de los Métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
40. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
50. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
60. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
70. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
80. 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.
90. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resultan del cambio de métodos operativos, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

#### SECCION 3a. OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Artículo 10.- Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

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

#### SECCION 4a. SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 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.

Artículo 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.

#### SECCION 5a. COMISION PARITARIA

Artículo 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.

Artículo 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 los Manuales 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.

#### SECCION 6a. REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Artículo 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 15 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 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 del 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 hubiere 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 período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores punto	No. 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 período 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 período, 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% de disminución sobre los anteriores.

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

#### Puntos de acomodación

Primera quincena =	80 x 15% = 12 puntos hora.
Segunda quincena =	80 x 10% = 8 puntos hora.
Tercera quincena =	80 x 5% = 4 puntos hora.
Cuarta quincena =	80 x 0% = 0 puntos hora.

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

Transcurrido el período 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 premio, será:

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

Artículo 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 o 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.

### SECCION 7a. PAGO DE ACTIVIDADES

#### Artículo 18.-

- 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 adicionados 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.
- 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.
- Los trabajos no medidos o no estimados, 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.

### SECCION 8a. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Artículo 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

### SECCION 1a. SELECCION E INGRESOS

Artículo 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.

Artículo 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.

### SECCION 2a. CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

Artículo 22.- Dichos contratos se regularán en base a lo establecido en el Real Decreto 1.992/84 de 31 de Octubre, con las siguientes especificaciones:

- Contratos en prácticas. Se establece para los trabajadores contratados bajo dicha modalidad las retribuciones siguientes: En el primer año percibirán el equivalente al 95% de las retribuciones -Salario de Convenio y Complementos- establecidos en las tablas salariales correspondientes a su grupo profesional. A partir del segundo año su percepción será del 100% de los anteriores conceptos.
- Contratos para la formación. Se establece para todos los trabajadores contratados bajo dicha modalidad, como mínimo, las retribuciones siguientes:
  - Primer trimestre: Su retribución será de 42.000,- Ptas. brutas al mes.
  - Segundo trimestre: Su retribución será de 70.000,- Ptas. brutas al mes.
  - A partir del segundo semestre: Su retribución será la establecida para los contratos en prácticas.
 En las contrataciones inferiores al año el modelo anterior se aplicará proporcionalmente.
- Los anteriores salarios se entienden por jornada completa y serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.
- 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, así como del paso a fijo de contratados en prácticas y de los criterios aplicados al respecto.

#### CAPITULO IV

#### Clasificación Profesional

### SECCION 1a. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 23.- Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

- Grupo de Mandos Intermedios.
- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Subalternos.
- Grupo de Oficiales.
- Grupo de Especialistas.

## SECCION 2a. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

## Artículo 24.-

Mandos Intermedios.- Encargados y Jefes de Equipo: Se incluye en este Grupo profesional a las categorías de Encargados, Jefes de Equipo de Oficiales y Jefes de Equipo de Especialistas. Este personal tiene mando directo sobre trabajadores de los restantes Grupos profesionales a su cargo o de la categoría de Jefes de Equipo y su misión es supervisar y coordinar los recursos asignados y alcanzar los objetivos encomendados.

Su perfil profesional deberá integrar, además de una probada cualificación técnica, dotes de mando, de motivación y de docencia.

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 atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo, a la capacidad y al desempeño.

## SECCION 3a. GRUPOS DE TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Artículo 25.- 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.

Artículo 26.- Es administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contable, 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.

Artículo 27.- Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

Artículo 28.- 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	CATEGORIA
Del 3 al 6	Técnico 3a. Administrativo 3a. Subalterno
Del 7 al 11	Técnico 2a. Administrativo 2a.
Del 12 al 20	Técnico 1a. Administrativo 1a.

## SECCION IV. GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

Artículo 29.- 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.

Artículo 30.- 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 1a, hasta ahora grados 8 y 9) percibirán el complemento personal de Nivel 3.; los Oficiales (de 2a, hasta ahora grados 10 y 11) percibirán el complemento personal de Nivel 2.; los oficiales (de 1a, hasta ahora grado 12) percibirán el complemento personal de Nivel 1.; y los oficiales (de 1a., 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).

Artículo 31.- Por aplicación del anterior artículo según la plantilla de la Compañía a 31.12.86, el 16% de los Oficiales percibirán el complemento personal correspondiente al Nivel 3; el 39% el del Nivel 2; el 32% el del Nivel 1; y el 13% el del Nivel 1A.

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

## SECCION V. GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS

Artículo 32.- Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa 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. La formación básica exigible es la propia de E.C.B. o equivalente.

## CAPITULO V

## Régimen de Trabajo

## SECCION 1a. HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Artículo 33.- Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período de la vigencia del presente Convenio es de mil setecientas sesenta y nueve con setenta y cinco.

Los días de trabajo efectivo para los distintas modalidades horarias son de 226 para los horarios "A" y de 228 para los horarios "B" y "C".

En consecuencia la jornada diaria resultante para cada horario es de 7 h. 50 minutos para el personal de horario "A" y de 7 h. 45 minutos para el personal en horarios "B" y "C".

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

## Artículo 34.-

Horario "C".- El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos resultantes, entre oficiales y pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos alternos de días laborables y días festivos, con turnicidad rotativa de mañana, tarde y noche, o sin ella, según el calendario que se establezca en cada Centro. Estos calendarios establecerán la regla para saldar en el propio año los días trabajados que pudieran resultar de más o de menos sobre los 228 días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuera la causa resultaran horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra del trabajador, se despreciarán estas diferencias por cuanto el sistema de pago horario los resuelve individualmente.

Se mantienen las modalidades de horario "C" vigentes en cada Centro de trabajo. Las posibles modificaciones que por razones justificadas de la producción fuere preciso adoptar se tramitarán según Ley.

En los casos en que todavía rija el 6+2 se adoptará una nueva modalidad de horario "C" que permita reducir al mínimo posible el número de días libres adicionales, tanto a favor como en contra.

## SECCION 2a. ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Artículo 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.

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

#### SECCION 3a. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Artículo 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 horario 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 33, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

#### SECCION 4a. MOVILIDAD FUNCIONAL

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

- a/. 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 corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b/. Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c/. 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.
- d/. 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 que de manera 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 la 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 de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas (complemento funcional de puesto) en el año anterior.

#### SECCION 5a. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 39.-

10. 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 (S.A.C. y S.A.T.) será de aplicación el Artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. 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.
20. Se consideran estructurales, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, servicio asistencia a clientes (S.A.C. y S.A.T.) 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 20. párrafo del punto 10.

30. Se consideran suprimidas las horas extraordinarias habituales. A este efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.

40. Se conviene fijar las cuantías de las horas extraordinarias que se establecen en el Anexo 1. 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.

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

#### CAPITULO VI

#### Régimen Condiciones Económicas

#### SECCION 1a. DESCOMPOSICION DE EMOLUMENTOS

Artículo 40.-

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

#### SECCION 2a. ORDENACION SALARIAL DE EMPRESA

Artículo 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.

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.

Artículo 42.- Complementos de puesto de trabajo.

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.

Artículo 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.

Artículo 44.- Complementos personales.

1. Complemento personal de Nivel.

- 1.1. Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes 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:

E D A D E S	Con antigüedad	Sin
	de diez años No. de quinquenios	antigüedad No. de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años.....	1	-
Al cumplir los cincuenta años.....	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años..	1	1
Al cumplir los sesenta años.....	1	1

2.3. Los quinquenios se percibirán en el mes de su vencimiento.

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:

ANO 1991

TABLA DE HORAS DE VINCULACION

HORAS A PAGAR

ANTIGÜEDAD	Sobre promedio vacaciones		Sobre Quinquenios	
	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS
	- Oficiales - Espec.	- Mandos Int. - Téc., Adm., y Subalt.	- Oficiales - Espec.	- Mandos Int. - Téc., Adm., y Subalt.
Dos años	5,25	6,37	4,26	4,96
Cuatro años	10,50	12,74	8,52	9,92
Seis años	15,75	19,11	12,78	14,88
Ocho años	21,--	25,48	17,04	19,84
Diez años	26,25	31,85	21,30	24,80
Doce años	31,50	38,22	25,56	29,76
Catorce años	36,75	44,59	29,82	34,72
Dieciséis años	42,--	50,96	34,08	39,68
Dieciocho años	47,25	57,33	38,34	44,64
Veinte años	52,50	63,70	42,60	49,60
Veintidos años	57,75	70,07	46,86	54,56
Veinticuatro años	63,--	76,44	51,12	59,52
Veintiseis años	68,25	82,81	55,38	64,48
Veintiocho años	73,50	89,18	59,64	69,44
Treinta años	78,75	95,55	63,90	74,40

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 Junio los restantes Grupos.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador 65 años.

Artículo 45.- Premio de Puntualidad, Presencia y Normalidad. (P.P.N.).

Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señalan 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 P.P.N. son los siguientes:

- Grupos de Especialistas y Oficiales: 4,2% del "subtotal" de una quincena con un tope máximo de 1.003,- Ptas. por media quincena.
- Grupo Mandos Intermedios (Encargados): 34,20 Ptas. por hora ordinaria trabajada.
- Resto personal: 1,05% del salario mensual, con un tope máximo de 44 premios y de 1.221,- Ptas. 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.

Artículo 46.- Complementos de devengo superior al mes (Pagas Extras).

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio 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 Junio: se computará el tiempo trabajado desde el 10. de Junio de un año al 30 de Mayo del año siguiente.
- Paga de Navidad: se computará el tiempo trabajado desde el 10. 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 especialista y oficiales se reseñan en el Anexo 2. y 3; 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.

Artículo 47.- Vacaciones.

10.- Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 10. de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute de las vacaciones. El período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (Enero-Diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

20.- Los 30 días a efecto de pago, suponen 158,50 horas durante la vigencia de este Convenio.

Las cantidades a computar para el personal del Grupo de Oficiales y Especialistas, sobre los últimos tres meses abonados anteriores a la fecha de cálculo, son las 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 37.3. de la Ley 8/80 de 10 de Marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirán por el total de horas ordinarias teóricas, de los tres 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.

30.- Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario "C") se disfrutarán en un período de 28 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.

40.- Durante la vigencia de este Convenio, se establece que el periodo general para el turno de vacaciones será 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 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 (S.A.C.) 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.

50.- En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los periodos de Vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de 2 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 = a 158,5/30 = 5,29) 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 (período 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 226 días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos y festivos del Anexo 6. por cada día trabajado en más.

8. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cual sea su turno de vacaciones.

SECCION 3a. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48.- Plus Trabajo en festivos personal horarios "B" y "C".

Al personal comprendido en el Horario "B" y "C" que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del Horario "A", se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 51.- Subvención Familiar.

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/85. Los citados complementos se extinguen al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 52.- Complemento de prestaciones:

1. 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 1a.

--Administrativos y Técnicos de 2a. y Subalternos que esten casados, o que siendo solteros tengan familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

2. Otros complementos:

a/. I.L.T.- La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 85% del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure ésta, hasta un periodo máximo de 2 meses en un año.

Se condiciona esta mejora a que el índice de absentismo (que incluye los conceptos de enfermedad, accidentes y faltas injustificadas) en el Centro correspondiente, no supere el 5% en el trimestre anterior.

b/. Accidentes.- Asimismo la Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo ocurrido en el Centro al 100% del salario real cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación o requiera hospitalización y, en éste último caso, mientras dure la misma, y en cualquier caso hasta un periodo máximo de 2 meses en un año.

Artículo 53.- Jubilados.

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

Artículo 54.- Lote de Navidad.

Los artículos del lote se determinarán por acuerdo entre los Comités y la Dirección manteniéndose en lo esencial la composición tradicional del Lote.

Artículo 55.- Permisos.

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el Artículo 37, apartado 3o. de la Ley 8/1.980, 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 P.P.N.

SECCION 4a. SALARIO MINIMO GARANTIZADO

Artículo 56.- En lo sucesivo, los paros de máquinas e instalaciones, accidentales o fortuitos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energía, 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 Badaux.

En los casos de no ocupación activa ningún trabajador permanecerá más de 4 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 está a grado 3 actividad 60 será de jornada continuada.

SECCION 5a. COBRO DE RETRIBUCIONES

Artículo 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:

Horas efectivas/año	=	Horas/mes
Meses de trabajo/año	=	
-----		-----
1.769,75		160,7
11,0137	=	
-----		-----

--160,7 horas X 11 meses completos de trabajo = 1.767,7  
 -- 2,05 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,05  
 --Total horas consideradas = 1.769,75

En consecuencia, durante la vigencia del presente Convenio se abonarán 160,7 horas durante los meses de trabajo añadiéndose en el mes de vacaciones 2,05.

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.

#### SECCION 6a. MANTENIMIENTO SISTEMATICO

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

#### SECCION 7a. ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Artículo 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

#### CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 60.- En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone sobre el particular en el texto de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, según Orden de 17 de febrero de 1.988. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

Este régimen será de aplicación hasta tanto la Comisión que se crea formada por dos miembros de la Dirección y otros dos en representación de los trabajadores no acuerden un nuevo texto que reforme y actualice el citado texto de la Ordenanza derogada.

### CAPITULO VIII

#### Otras Disposiciones

#### SECCION 1a. CONSIDERACION ESPECIFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Artículo 61.- 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.

Artículo 62.- 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.

#### SECCION 2a. SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 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 Ptas. El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100,-Ptas.

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

#### SECCION 3a. FONDO SOCIAL

Artículo 64.- Se acuerda la actual aportación a la Hermandad en 2.750.000,- pesetas, que se distribuirá proporcionalmente a la plantilla de cada Centro de Trabajo.

#### SECCION 4a. PRESTAMOS

Artículo 65.- Se eleva a 75.000,- Ptas. la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión.

#### SECCION 5a. SALARIO GARANTIZADO

Artículo 66.- Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborales del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 1.500.545,- Ptas. 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

Artículo 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 doce 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 año 1.991.

Si el crecimiento del I.P.C. en 1.991 supera el 6% (Diciembre-Diciembre), el exceso sobre este porcentaje se aplicará como revisión sobre los conceptos salariales vigentes a 31.12.90, con efectos retroactivos al 1.º de enero de 1991. Se exceptúan de esta revisión los Pluses de Festivos, Navidad, Año Nuevo y Nocturnidad.

El incremento resultante de la revisión se abonará a los trabajadores de una sola vez, en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1992, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1991 con antelación al cinco de febrero.

SEGUNDA.- Incremento Salarial año 1.992.

Todos los conceptos salariales se incrementarán en 1.992 en un porcentaje equivalente al crecimiento real del I.P.C. en dicho año (De Diciembre a Diciembre) más 1,5 puntos. A partir de 1.1.92 el aumento será el mencionado de 1,5 puntos sobre el I.P.C. previsto (Media entre el utilizado en los Presupuestos del Estado y el de la O.C.D.E.). Las diferencias que pudieran darse entre el crecimiento del I.P.C. real y el I.P.C. previsto según la fórmula anterior se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28.02.93 de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1992 con antelación al cinco de febrero.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA.- La Empresa pasará a fijos de sus contratos temporales de Especialistas el siguiente número, siendo libre facultad de la Dirección la designación de las personas a consolidar:

FACTORIA	AÑO 1.991	AÑO 1.992
GAVA	75	75
A. DE HENARES	5	5
A. DE GUADAIRA	5	5
SABADELL	7	20

AÑO 1991

A.R.T.I.C. 1.

III CONVENIO COLECTIVO

TABLAS DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

	ACTIVIDAD 60 PESETAS/HORA	ACTIVIDAD 80 PESETAS/HORA
<b>GRUPO DE ESPECIALISTAS</b>		
Grado 3	963,-	1.132,80
4	975,-	1.149,80
5	989,-	1.177,60
6	1.009,-	1.212,40
7	1.025,-	1.247,20
8	1.053,-	1.288,60
9	1.074,-	1.325,-
10	1.097,-	1.366,60
11	1.121,-	1.373,-
<b>GRUPO DE OFICIALES</b>		
Nivel 3	1.109,-	1.341,80
2	1.189,-	1.429,60
1	1.228,-	1.485,60
1A	1.269,-	1.547,40
<b>GRUPO DE JEFES DE EQUIPO DE ESPECIALISTAS</b>		
Nivel 8	1.126,-	1.330,20
9	1.158,-	1.372,60
10	1.180,-	1.396,60
11	1.209,-	1.427,60
12	1.247,-	1.467,80
13	1.294,-	1.520,60
14	1.330,-	1.555,-
<b>JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES</b>		
Nivel 1A	1.359,-	1.598,-
1B	1.395,-	1.647,80
<b>ENCARGADOS</b>		
Nivel 12	1.220,-	1.444,40
13	1.263,-	1.536,-
14	1.306,-	1.590,50
15	1.348,-	1.641,20
16	1.389,-	1.696,10
17	1.430,-	1.750,90
18	1.469,-	1.794,70
19	1.513,-	1.853,70
20	1.551,-	1.905,30

Nivel GRUPO DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

3	1.105,-
4	1.117,-
5	1.140,-
6	1.161,-
7	1.192,-
8	1.224,-
9	1.258,-
10	1.286,-
11	1.320,-
12	1.353,-
13	1.385,-
14	1.423,-
15	1.470,-
16	1.529,-
17	1.590,-
18	1.653,-
19	1.722,-
20	1.792,-

AÑO 1991

A.R.T.I.C. 2.

III CONVENIO COLECTIVO

TABLAS DE SALARIOS, GRUPO DE TÉCNICOS, VALORES PUNTO PRIMA, PAGOS EXTRAS

GRUPO PROFESIONAL ESPECIALISTA

C E A D C S	GRUPO PROFESIONAL	Precio horario de los primeros 60 Puntos Bedaux/hora		Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora	Importe 2 Pagos Extras	Importe 1 Quinquenio Ptas./hora
		(A) SALARIO CONVENIO Por hora	(B) Complemento funcional Puesto de Trabajo Por hora			
3			7,3	573,30	8,49	
4			13,8	579,80	8,74	
5			24,7	590,70	9,43	
6			37,9	603,90	10,17	
7		566,-	49,6	615,60	11,11	247.870,- 14,10
8			62,9	628,90	11,78	
9			79,2	645,20	12,35	
10			90,1	656,10	12,48	
11			101,4	667,40	12,60	

AÑO 1991

A.R.T.I.C. 3.

III CONVENIO COLECTIVO

TABLAS DE SALARIOS GRUPO DE OFICIALES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento Personal de Nivel Por hora	SALARIO TOTAL Por hora	Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Ptas./Punto	Importe 2 Pagos Extras	Importe 1 Quinquenio Ptas./hora
Nivel 3		33,6	663,60	11,62	257.926,-	
Nivel 2		74,9	704,90	12,03	263.638,-	
Nivel 1	630,-	96,5	726,50	12,88	269.396,-	14,10
Nivel 1A		115,9	745,90	13,92	271.142	

AÑO 1991

A.R.T.I.C. 4.

III CONVENIO COLECTIVO

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

NIVEL	SALARIO CONVENIO Por hora	COMPLEMENTOS PERSONAL DE NIVEL Por hora	TOTAL HORA	TOTAL HENSUAL NORMALIZADO	IMPORTE 1 QUINQUENIO	
					Por hora	Por mes (normalizado)
3		36,6	702,60	112.908,-		
4	666,-	44,9	710,90	114.242,-	14,14	2.272,-
5		67,4	733,40	117.857,-		
6		89,7	755,70	121.441,-		
7		123,2	789,20	126.824,-		
8		155,7	821,70	132.047,-		
9	666,-	189,-	855,-	137.399,-	14,46	2.324,-
10		220,4	886,40	142.444,-		
11		255,1	921,10	148.021,-		
12		289,2	955,20	153.901,-		
13		324,-	990,-	159.093,-		

NIVEL	SALARIO CONVENIO Por hora	COMPLEMENTOS PERSONAL DE NIVEL Por hora	TOTAL BORA	TOTAL MENSUAL NORMALIZADO	IMPORTE 1 QUINCENIO Por hora	IMPORTE 1 QUINCENIO Por mes (normalizado)
14		362,5	1.028,50	165.280,-		
15		412,8	1.078,80	173.363,-		
16	Técnico 1ª. 666,-	472,6	1.138,60	182.973,-	15,38	2.472,-
17	Admvo. 1ª.	536,9	1.202,90	193.306,-		
18		603,1	1.269,10	203.944,-		
19		673,8	1.339,80	215.306,-		
20		747,-	1.413,-	227.069,-		

AÑO 1991

ANEXO N.º 5

III CONVENIO COLECTIVO

TABLAS DE SALARIOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

NIVEL	SALARIO CONVENIO Por hora	COMPLEMENTOS PERSONAL DE NIVEL Por hora	TOTAL BORA	PRIMA Por punto 6	IMPORTE 1 QUINCENIO Por hora	IMPORTE 1 QUINCENIO Por mes (normalizado)
ENCARGADOS				Por hora		
12		140,1	406,10	129.540,-	264,40	
13		185,2	451,20	136.788,-	273,-	
14		226,4	492,40	143.409,-	284,50	
15		265,9	531,90	149.756,-	298,20	
16	666,-	314,5	580,50	157.566,-	307,10	15,54 2.497,-
17		355,9	1.021,90	164.219,-	320,90	
18		392,-	1.058,-	170.021,-	331,70	
19		442,7	1.108,70	178.168,-	340,70	
20		482,4	1.148,40	184.548,-	354,30	
JEFES DE EQUIPO OFICIALES				Por punto		
Nivel 1A	666,-	143,7	409,70	130.119,-	11,95	15,38 2.472,-
Nivel 1B		165,1	431,10	133.558,-	12,64	
JEFES DE EQUIPO ESPECIALISTAS				Por punto		
8		21,4	487,40	110.465,-	10,21	
9		38,4	704,40	113.197,-	10,73	
10		51,8	717,80	115.350,-	10,83	
11	666,-	64,4	730,40	117.375,-	10,93	15,38 2.472,-
12		82,2	748,20	120.236,-	11,04	
13		111,9	777,90	125.009,-	11,13	
14		128,8	794,80	127.724,-	11,25	

AÑO 1991

ANEXO N.º 6

1. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO. (Art. )	Salario total por hora
S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)	
horas año	
En 1991 las horas serán de 1.769,75	335,-
2. PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD.	
a/. Personal Grupos Especialistas y Oficiales. (Tope 1.003,- media quincena).	4,24
b/. Personal Grupos Técnicos, Administrativos y Subalternos y Grupo Mandos Intermedios: Jefes de Equipo. (Tope 1.221,- media quincena)	1,054
c/. Grupo Mandos Intermedios: Encargados. En las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el artículo	(34,20 Ptas. hora)

3. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

PESETAS BORA  
TRABAJO NOCTURNO  
1991

Para todo el personal mayor de 18 años 112,80

4. PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SÁBADOS NO LABORABLES  
POR EL CALENDARIO LABORAL DEL HORARIO GENERAL.

Por día trabajado  
1991

El personal de borarios "B" y "C" que trabaje  
dichos días en su jornada ordinaria 2.905,-  
El personal de horario General que trabaja en  
sábado no laborable para su horario, sin cobrar  
horas extraordinarias 2.905,-

5. PLUS POR TRABAJO EN NATIVIDAD Y AÑO NUEVO.

A todo el personal que trabaje desde las 22 horas  
de la vigilia hasta las 22 horas de los días de  
Natividad y Año Nuevo se les abonará un plus de 3.526,-

ANEXO N.º 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, o 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 8/80 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.

**17368 RESOLUCION de 15 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.111. la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Panter», Modelo Fragua II, de Clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», de Callosa de Segura (Alicante).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Panter», Modelo Fragua II, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), barrio de San José, número 36, como Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase II.

Segundo.-Cada Calzado de seguridad de dichos Marca, Modelo y Clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.111-15-2-91. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase B.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada