

Tabla salarial año 1992  
(ARRIGORRIAGA)

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio Pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios.....	2.875,27	1.049.474	1.935,28	706.377	174.912	87.456	2.018.219	20.989
Peón.....	2.966,17	1.082.651	1.996,46	728.707	180.442	90.221	2.082.021	21.653
Especialista.....	3.054,10	1.114.747	2.055,65	750.311	185.791	92.896	2.143.745	22.295
Oficial tercera.....	3.100,81	1.131.795	2.087,08	761.785	188.633	94.316	2.176.529	22.636
Oficial segunda.....	3.227,43	1.178.011	2.172,31	792.892	196.335	98.168	2.265.406	23.560
Oficial primera.....	3.424,44	1.249.922	2.304,92	841.294	208.320	104.160	2.403.696	24.998
Oficial primera especialista.....	3.557,11	1.298.344	2.394,21	873.886	216.391	108.195	2.496.816	25.967
Encargado.....	3.673,50	1.340.826	2.472,55	902.479	223.471	111.735	2.578.511	27.370
Maestro Encargado.....	120.984,83	1.451.818	81.432,08	977.185	241.970	120.985	2.791.958	29.036
Auxiliar Administración.....	85.851,50	1.030.218	57.784,67	693.416	171.703	85.851	1.981.188	-
Oficial segunda Administración.....	98.167,58	1.178.011	66.074,33	792.892	196.335	98.168	2.265.406	23.560
Oficial primera Administración.....	104.160,17	1.249.922	70.107,83	841.294	208.320	104.160	2.403.696	24.998
Jefe segunda Administración.....	113.125,42	1.357.505	76.142,08	913.705	226.251	113.125	2.610.586	27.150
Jefe primera Administración.....	122.920,58	1.475.047	82.735,00	992.820	245.841	122.921	2.836.629	29.501
Delincante/Dibujante segunda.....	93.188,83	1.118.266	62.723,25	752.679	186.378	93.189	2.150.512	23.506
Delineante/Dibujante primera.....	105.085,92	1.261.031	70.730,92	848.771	210.172	105.086	2.425.060	25.221
TGM.....	129.255,83	1.551.070	86.999,17	1.043.990	258.512	129.256	2.982.828	31.021
TGS.....	150.982,42	1.811.789	101.622,75	1.219.473	301.965	150.982	3.484.209	36.236

**22198 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1992, 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 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato 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 1992 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1993 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 Entidad de crédito designada por el empleado, el día 22 de cada mes, por su totalidad. Siendo el cierre contable el día 20, y aquellos importes devengados entre el día 20 y el último día de cada mes se regularizarán en el mes siguiente, y así sucesivamente.

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 6.584 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 de 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1. en las siguientes cantidades:

	Pesetas
Encargado.....	18.432
Jefe de Equipo, primera.....	16.455
Jefe de Equipo, otras categorías.....	11.518
Demás categorías.....	7.241

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:

	Pesetas
Tercer año cumplido .....	990
Cuarto año cumplido .....	1.975
Quinto año cumplido .....	2.962
Sexto año cumplido .....	3.951
Séptimo año cumplido .....	4.937
Octavo año cumplido .....	5.924
Noveno año cumplido .....	6.584

A partir del décimo año se incrementarán 822 pesetas por año hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Plus de asistencia.*—Se crea un plus de asistencia al trabajo consistente en un incremento de un 0,5 por 100 del salario bruto individual.

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus todos los trabajadores de la Empresa que no hayan faltado día alguno al trabajo durante el año.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las derivadas de los permisos contemplados en la Legislación Laboral vigente, las derivadas de ILT en el caso de maternidad, así como tampoco dos días de falta no justificada al año.

Este plus se calculará anualmente y su abono se hará en una sola vez coincidiendo con la mensualidad de enero. El porcentaje definido en el presente artículo no tendrá carácter de revisable, si bien se aplicará cada año sobre las bases revisadas que correspondan.

Art. 13. *Amortización y gastos de vehículos.*—1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá por kilómetro recorrido el importe establecido por el RACC o Entidad oficial similar.

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.

3. Se fija en 350 pesetas el desplazamiento desde el centro de trabajo de Granollers a la ciudad de Granollers.

Art. 14. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para todo el personal el cálculo del precio 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 y multiplicado por 1,75.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—1. Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de junio 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 25.000 pesetas anuales revalorizables.

Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

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 el caso de bocadillos con 272 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. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de mil setecientas sesenta y cinco horas de trabajo efectivo por año.

2. 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 ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco horas.

Oficina de Barcelona, de ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Oficina de Madrid, de ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Fábrica de Granollers:

Primer turno, de siete a quince veinticinco horas.

Segundo turno, de quince veinticinco a veintitrés cincuenta horas.

Tercer turno, de veintitrés cincuenta a siete horas.

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

- Primer turno: Entre las diez y diez treinta horas.
- Segundo turno: Entre las veinte treinta y veintiuna horas.
- Tercer turno: Entre las tres treinta y las cuatro horas.

Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las diez y diez treinta pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta en casos de necesidad de continuidad de producción.

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

3. Oficinas de Granollers tendrán media hora para el descanso y comida entre las trece y trece treinta horas.

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

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de nueve treinta a dieciséis horas (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete horas y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve veinticinco 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 h. 55 min.	15 h. 50 min.
Un máximo, en un mes natural de....	15 h. 50 min.	23 h. 45 min.

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 sin autorización previa dentro de los límites fijados en el párrafo 2, o bien previo acuerdo con su inmediato superior.

10. Los días de baja por accidente o enfermedad y de ausencia justificada 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 ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco (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 disfrutarán 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 doce personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutaran 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 Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, 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 turno, 171 pesetas por día trabajado.

Art. 22. *Equipos de trabajo.*—1. El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 23. *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. 24. *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. 25. *Ayudas por invalidez o muerte.*—La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una suma total global de 1.700.000 pesetas, que se repartirá en 850.000 pesetas por muerte y 850.000 por incapacidad permanente, adecuándose este último concepto según el grado de incapacidad.

Las citadas cantidades cubrirán el riesgo de invalidez temporal o permanente en caso de accidente, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en lo ardispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contratos de Seguro, artículo 100 («Boletín Oficial del Estado» del 17).

Dichas cantidades se abonarán al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, según se estipule.

En definitiva, para la vigencia del presente Convenio la Empresa mantendrá la póliza mundial de seguro personal de accidentes (póliza número 23277962/4318), actualizando los riesgos cubiertos por los importes anteriormente citados, bien con la misma Entidad aseguradora o con cualquier otra que la Empresa considere, y que garantice la cobertura de riesgos actualmente contratados, de los cuales ambas partes firmantes del presente Convenio son conocedores.

Art. 26. *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. 27. *Complemento a la Seguridad Social.*—El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían 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. 28. *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 cursillo y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La Empresa también continuará su política de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya 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. 29. *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. 30. *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. 31. *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. 32. *Situación de crisis.*-En el supuesto 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. 33. *Garantías sindicales.*-Independientemente de las garantías sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los miembros del Comité no podrán ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador; en el caso de que éste acepte su desplazamiento tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Art. 34. *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 periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

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

Segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*-Se podrá pactar individualmente entre 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 4/1981, 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 1992.*-Un 6,5 por 100 ya incluido en las tablas que se ha aplicado sobre las tablas del Convenio anterior.

Revisión para 1992.-Se aplicará solamente si el IPC real del Estado español supera el 5,5 la diferencia entre el IPC real - 5,5 puntos.

Cuarta. *Aumento para 1993 y revisión del mismo.*-En el año 1993 se efectuará un incremento salarial del IPC real, más 1,75 puntos; para ello se procederá de la siguiente forma:

Aumento del año 1993: IPC previsto por el Gobierno más 1,75 puntos.

Revisión del año 1993: IPC real de 1993 menos IPC previsto.

#### Plus de antigüedad

(Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1992)

Años cumplidos	Importe 14 Pesetas
Tres años	990
Cuatro años	1.975
Cinco años	2.962
Seis años	3.951
Siete años	4.937
Ocho años	5.924
Nueve años	6.584
Diez años	7.406
Once años	8.228
Doce años	9.050
Trece años	9.872
Catorce años	10.694
Quince años	11.516

#### Tabla de salarios 1992

##### Administración y Técnicos

(Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1992)

Categorías	Base mensual Pesetas	Por año Pesetas	Hora extra Pesetas
<b>Administración:</b>			
Jefe de segunda «A»	199.105	2.787.471	2.172
Jefe de segunda «B»	182.026	2.548.361	1.985
Jefe de segunda «D»	118.151	1.654.116	1.289
Oficial de primera «A»	166.220	2.327.081	1.813
Oficial de primera «B»	162.932	2.281.052	1.777
Oficial de primera «D»	115.618	1.618.649	1.261
Oficial de segunda «A»	159.638	2.234.937	1.741
Oficial de segunda «B»	150.424	2.105.939	1.641
Oficial de segunda «D»	113.810	1.593.346	1.241
Auxiliar «A»	131.661	1.843.260	1.436
Auxiliar «B»	115.204	1.612.857	1.256
Auxiliar «C»	98.745	1.382.436	1.077
Auxiliar «D»	100.300	1.404.202	1.094
Aspirante diecisiete años «A»	82.292	1.152.085	898
Aspirante diecisiete años «D»	74.518	1.043.257	813
Aspirante dieciséis años «A»	65.833	921.665	718
Aspirante dieciséis años «D»	65.833	921.665	718
<b>Técnicos:</b>			
Ingeniero Superior «A»	220.862	3.092.068	2.409
Ingeniero Superior «B»	148.118	2.073.646	1.615
Ingeniero Superior «C»	115.204	1.612.857	1.256
Ingeniero Superior «D»	117.018	1.638.247	1.276
Ingeniero Técnico «A»	194.201	2.718.809	2.118
Ingeniero Técnico «B»	131.661	1.843.260	1.436
Ingeniero Técnico «C»	98.745	1.382.436	1.077
Ingeniero Técnico «D»	100.300	1.404.202	1.094
Técnico Comercial «A»	194.201	2.718.809	2.118
Técnico Comercial «B»	131.661	1.843.260	1.436
Técnico Comercial «C»	98.745	1.382.436	1.077
Técnico Comercial «D»	100.300	1.404.202	1.094
Jefe Técnico Org. segunda «A»	204.074	2.857.034	2.226
Jefe Técnico Org. segunda «D»	118.151	1.654.116	1.289
Delineante Proyectista «A»	182.026	2.548.361	1.985
Delineante Proyectista «D»	118.699	1.661.782	1.295
Delineante primera «A»	166.220	2.327.081	1.813
Delineante primera «D»	115.620	1.618.684	1.261

Categorías	Base mensual - Pesetas	Por año - Pesetas	Hora extra - Pesetas	Categorías	Base mensual - Pesetas	Por año - Pesetas	Hora extra - Pesetas
Delineante segunda «A»	159.636	2.234.902	1.741	Auxiliar Técnico «D»	100.300	1.404.202	1.094
Delineante segunda «D»	113.810	1.593.346	1.241	Calcedor diecisiete años «A»	82.291	1.152.068	898
Auxiliar Técnico «A»	131.661	1.843.260	1.436	Calcedor diecisiete años «D»	82.291	1.152.068	898
Auxiliar Técnico «B»	115.204	1.612.857	1.256	Calcedor dieciséis años «A»	65.832	921.647	718
Auxiliar Técnico «C»	98.745	1.382.436	1.077	Calcedor dieciséis años «D»	65.832	921.647	718

Tabla de salarios y horas extras 1992

## Categorías de fábrica

(Vigencia desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1992)

Categorías	Base mes (Doce) - Pesetas	PPT (Doce) - Pesetas	Plus estímulo (Doce) - Pesetas	Total mes - Pesetas	Paga extra - Pesetas	Total año - Pesetas	Horas		Plus turno 3º Día - Pesetas	Plus turno 2º Día - Pesetas
							Extra - Pesetas	Nocturna - Pesetas		
Encargado «A»	197.491	6.584	18.432	222.507	210.656	3.091.396	2.225	2.600	348	381
Encargado «B»	185.636	6.584	18.432	210.652	198.800	2.925.423	2.096	2.449	330	358
Encargado «C»	174.488	6.584	18.432	199.504	187.654	2.769.355	1.974	2.307	312	336
Encargado «D»	111.491	6.584	18.432	136.508	124.655	1.887.401	1.287	1.504	213	215
Oficial de primera J. Equipo «A»	174.451	6.584	16.455	197.490	187.616	2.745.109	1.974	2.306	308	336
Oficial de primera J. Equipo «B»	170.319	6.584	16.455	193.358	183.484	2.687.267	1.929	2.254	302	328
Oficial de primera J. Equipo «C»	166.288	6.584	16.455	189.327	179.449	2.630.825	1.885	2.202	296	321
Oficial de primera J. Equipo «D»	111.447	6.584	16.455	134.486	124.611	1.863.053	1.287	1.504	211	215
Oficial de primera «A»	166.221	6.584	7.241	180.046	172.804	2.506.163	1.884	2.202	281	320
Oficial de primera «B»	162.927	6.584	7.241	176.752	169.512	2.460.050	1.848	2.160	276	314
Oficial de primera «C»	159.700	6.584	7.241	173.525	166.287	2.414.876	1.813	2.118	271	308
Oficial de primera «D»	110.530	6.584	7.241	124.355	117.113	1.726.486	1.277	1.492	194	213
Oficial de segunda J. Equipo «A»	166.221	6.584	11.518	184.324	172.804	2.557.494	1.884	2.202	289	320
Oficial de segunda J. Equipo «B»	162.927	6.584	11.518	181.030	169.512	2.511.381	1.848	2.160	284	314
Oficial de segunda J. Equipo «C»	159.700	6.584	11.518	177.803	166.286	2.466.205	1.813	2.118	279	308
Oficial de segunda J. Equipo «D»	115.498	6.584	11.518	133.600	122.084	1.847.370	1.331	1.555	209	223
Oficial de segunda «A»	159.638	6.584	7.241	173.463	166.224	2.414.007	1.812	2.118	271	308
Oficial de segunda «B»	157.166	6.584	7.241	170.991	163.749	2.379.385	1.786	2.086	268	303
Oficial de segunda «C»	154.729	6.584	7.241	168.554	161.317	2.345.281	1.759	2.055	264	298
Oficial de segunda «D»	109.761	6.584	7.241	123.586	116.344	1.715.716	1.269	1.482	193	212
Oficial de tercera J. Equipo «A»	154.703	6.584	11.518	172.805	161.287	2.396.240	1.759	2.055	270	298
Oficial de tercera J. Equipo «B»	152.564	6.584	11.518	170.666	159.148	2.366.288	1.735	2.028	268	294
Oficial de tercera J. Equipo «C»	150.453	6.584	11.518	168.555	157.039	2.336.741	1.712	2.001	264	290
Oficial de tercera J. Equipo «D»	114.514	6.584	11.518	132.617	116.159	1.823.717	1.320	1.543	208	221
Oficial de tercera «A»	150.425	6.584	7.241	164.250	157.010	2.285.024	1.712	2.000	256	290
Oficial de tercera «B»	140.744	6.584	7.241	154.569	147.331	2.149.492	1.606	1.877	242	271
Oficial de tercera «C»	131.685	6.584	7.241	145.510	138.275	2.022.670	1.508	1.762	228	254
Oficial de tercera «D»	108.813	6.584	7.241	122.638	115.397	1.702.451	1.258	1.470	192	210
Especialista J. Equipo «A»	131.661	6.584	11.518	149.764	138.247	2.073.661	1.507	1.761	234	254
Especialista J. Equipo «B»	121.419	6.584	11.518	139.522	128.006	1.930.270	1.396	1.631	218	234
Especialista J. Equipo «C»	111.978	6.584	11.518	130.081	118.559	1.798.086	1.293	1.510	203	216
Especialista J. Equipo «D»	114.256	6.584	11.518	132.359	120.841	1.829.988	1.318	1.539	207	220
Especialista «A»	131.661	6.584	7.241	145.486	138.247	2.022.330	1.507	1.761	228	254
Especialista «B»	121.419	6.584	7.241	135.244	128.006	1.878.940	1.396	1.631	212	234
Especialista «C»	111.978	6.584	7.241	125.803	118.559	1.746.756	1.293	1.510	197	216
Especialista «D»	108.634	6.584	7.241	122.458	115.219	1.699.939	1.256	1.468	192	209
Peón J. Equipo «A»	111.913	6.584	11.518	130.015	118.496	1.797.172	1.292	1.510	203	216
Peón J. Equipo «D»	111.913	6.584	11.518	130.015	118.497	1.797.174	1.292	1.510	203	216
Peón «A»	111.913	6.584	7.241	125.738	118.496	1.745.841	1.292	1.510	197	216
Peón «D»	107.929	6.584	7.241	121.754	114.513	1.690.068	1.249	1.459	191	208
Aprendiz de 4.º año «A»	82.291	6.584	7.241	96.115	88.875	1.331.135	969	1.132	150	159
Aprendiz de 4.º año «B»	73.621	6.584	7.241	87.446	80.207	1.209.771	875	1.022	136	142
Aprendiz de 4.º año «C»	65.870	6.584	7.241	79.695	72.451	1.101.245	790	923	125	127
Aprendiz de 4.º año «D»	72.265	6.584	7.241	86.090	78.849	1.190.778	-	-	135	139
Aprendiz de 3.º año «A»	65.833	6.584	7.241	79.658	72.416	1.100.730	790	923	125	127
Aprendiz de 3.º año «B»	57.504	6.584	7.241	71.328	64.086	984.115	699	816	111	111
Aprendiz de 3.º año «C»	50.228	6.584	7.241	64.053	56.814	882.264	619	724	100	97
Aprendiz de 3.º año «D»	65.833	6.584	7.241	79.658	72.416	1.100.730	-	-	125	127
Almacenero «A»	166.221	6.584	7.241	180.046	172.804	2.506.163	1.884	2.202	281	320
Almacenero «B»	138.517	6.584	7.241	152.342	145.101	2.118.304	1.582	1.849	238	267
Almacenero «C»	115.433	6.584	7.241	129.258	122.012	1.795.123	1.330	1.554	202	223
Almacenero «D»	110.692	6.584	7.241	124.517	117.277	1.728.761	1.279	1.494	194	213
Vigilante «A»	148.118	6.584	7.241	161.942	154.702	2.252.713	1.687	1.971	254	286
Vigilante «B»	123.428	6.584	7.241	137.253	130.013	1.907.065	1.418	1.656	214	238
Vigilante «C»	102.858	6.584	7.241	116.683	109.440	1.619.078	1.193	1.394	182	198
Vigilante «D»	108.790	6.584	7.241	122.615	115.374	1.702.122	1.258	1.470	192	210
Limpiadora «A»	69.947	6.584	7.241	83.772	76.543	1.158.351	834	975	131	135
Limpiadora «B»	58.290	6.584	7.241	72.115	64.874	995.130	707	826	113	112
Limpiadora «C»	48.574	6.584	7.241	62.399	55.156	859.103	601	703	98	94
Limpiadora «D»	49.559	6.584	7.241	63.384	56.143	872.896	612	715	99	96