

26879 *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004452), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de empresa para su representación, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 27 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito 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.

Artículo 2. *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.

Artículo 3. *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 1998 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. A partir del 31 de diciembre de 1998 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.

Artículo 5. *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 turnos, excepto por mutuo acuerdo.

Artículo 6. *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.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 7. *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.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*

El personal de fábrica percibirá en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 7.582 pesetas, que se abonarán doce veces al año.

Artículo 10. *Plus estímulo fábrica.*

1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus estímulo se someterán al Tribunal 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:

Encargado: 21.226 pesetas.

Jefe de Equipo de primera: 18.948 pesetas.

Jefe de Equipo otras categorías: 13.263 pesetas.

Demás categorías: 8.338 pesetas.

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

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

Artículo 11. *Plus antigüedad.*

Las cantidades que se percibirán en concepto de plus de antigüedad para todas las categorías y que se harán efectivas en catorce pagas son las siguientes:

Tercer año cumplido: 1.140 pesetas.

Cuarto año cumplido: 2.274 pesetas.

Quinto año cumplido: 3.411 pesetas.

Sexto año cumplido: 4.550 pesetas.

Séptimo año cumplido: 5.685 pesetas.

Octavo año cumplido: 6.822 pesetas.

Noveno año cumplido: 7.582 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 947 pesetas por año, hasta un límite máximo de quince años.

Artículo 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 TLT 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 las bases revisadas que correspondan.

Artículo 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 402 pesetas el desplazamiento desde el centro de trabajo de Granollers a la ciudad de Granollers.

Artículo 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, vigente en cada momento por el total de horas a trabajar en el año y multiplicado por 1,75.

Artículo 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 28.786 pesetas anuales revalorizables. Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

Artículo 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 312 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.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

1. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de mil setecientas sesenta y cinco horas de trabajo efectivas por año.

2. Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas y cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno, que lo hará de seis horas 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.
Oficina de Barcelona: De ocho treinta a trece y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco.

Oficina de Madrid: De ocho treinta a trece y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco.

Fábrica de Granollers:

Primer turno: De siete a quince veinticinco.

Segundo turno: De quince veinticinco a veintitrés cincuenta.

Tercer turno: De veintitrés cincuenta a siete.

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

- a) Primer turno: Entre las diez y diez treinta.
- b) Segundo turno: Entre las veinte treinta y veintiuna.
- c) Tercer turno: Entre las tres treinta y cuatro.

3. 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.

4. Oficinas en Granollers tendrá media hora para el descanso y comida, entre las trece y trece treinta.

5. Oficinas de Barcelona y Madrid tendrá media hora para el descanso en momento flexible y no totalmente simultáneo.

6. 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.

Artículo 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 (el tiempo central).

Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve 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 constara 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 7 horas 55 minutos en el puesto de trabajo, más media hora de obligada presencia para la comida y descanso.

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

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

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de 31 horas 40 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 7 horas y 55 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 10 horas 55 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 de 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 persona 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.

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

Artículo 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 período de Navidad y el resto de días según se detalla para cada grupo.

1. Oficinas y delegaciones: Disfrutarán los veinte días restantes en verano, previo acuerdo individual con sus compañeros y con el jefe de su departamento o delegación.

2. Fábrica: En verano se disfrutará cuatro semanas naturales, contabilizándose sólo como disfrutados los días laborables que contengan dichas semanas. Y los días laborables que queden hasta los veinte días señalados, se disfrutará 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 período continuado a acordar con la empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio al 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de 12 personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutará sus vacaciones en período 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 período comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

A parte 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 excepcionales 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 en 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 al Comité.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 2.000.000 de pesetas que se repartirá en 1.000.000 de pesetas por muerte y 1.000.000 de pesetas 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 dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de contrato 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, actualizando los riesgos cubiertos por los importes anteriormente citados con una entidad aseguradora que la empresa considere, y que garantice la cobertura de riesgos actualmente contratados, de los cuales ambas partes firmantes del presente convenio son conedores.

Artículo 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.

Artículo 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.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Artículo 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 sub-categorías, denominadas A, B y C.

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

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

c) Todo el personal que componía la plantilla fija el 1 de enero de 1981 permanecerá en su sub-categoría 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 sub-categoría con la letra D para personal de nueva incorporación.

Cuando un trabajador pase a contrato fijo, de inmediato, se registrará por las otras sub-categorías.

e) El personal técnico y administrativo con contrato no fijo se registrará 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 32. *Situación de crisis.*

En el supuesto que exista una situación de crisis económica en 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Disposición transitoria primera. *Horas extraordinarias.*

Se entenderán como tales las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento, de conformidad con la normativa legal vigente.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación especial a los 64 años.*

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador, jubilación especial a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, del 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y así mismo contemplada en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Disposición transitoria tercera. *Aumento para 1998.*

Para el supuesto de que el 31 de diciembre de 1998 se hubiera alcanzado los 1.100 millones de pesetas de facturación, se calculará el 2,5 por 100 de la Masa Salarial Bruta y se repartirá linealmente entre todos los trabajadores.

Para el supuesto de que no se alcancen los 1.100 millones de facturación no se producirá aumento salarial alguno para 1998.

Se haría efectivo el aumento en el mes de enero de 1999.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1998 y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

Tan pronto se tenga constancia de los aumentos salariales, éstos se consolidarán en las tablas salariales y servirán como base para futuros incrementos.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo pactado para 1998.*

Todos los demás puntos del Convenio quedarán prorrogados para el año 1998.

Con esta cláusula, el presente Convenio se firma por un año, a saber, 1998.

TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAS PENDIENTES DE REVISIÓN S/ACUERDO CONVENIO-98

Categorías de Fábrica

Vigencia desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998

Categorías	Base mes 12	P.P.T. 12	P. Estim. 12	Total mes	Paga ext. 2	Total año	Horas		Plus 3.º Turno Día	Plus 2.º Turno Día
							Extras	Nocturnas		
Encargado A	227.415	7.582	21.225	256.221	242.574	3.559.805	2.563	2.999	401	438
Encargado B	213.763	7.582	21.225	242.570	228.923	3.368.683	2.414	2.825	379	412
Encargado C	200.926	7.582	21.225	229.733	216.087	3.188.968	2.274	2.661	359	387
Encargado D	128.385	7.582	21.225	157.191	143.543	2.173.380	1.483	1.735	245	248
Oficial 1.ª J. Eq. A	200.883	7.582	18.948	227.413	216.044	3.161.048	2.274	2.660	355	387
Oficial 1.ª J. Eq. B	196.126	7.582	18.948	222.656	211.285	3.094.442	2.222	2.599	348	378
Oficial 1.ª J. Eq. C	191.484	7.582	18.948	218.014	206.639	3.029.448	2.171	2.540	341	369
Oficial 1.ª J. Eq. D	128.333	7.582	18.948	154.863	143.493	2.145.343	1.482	1.734	243	247
Oficial de 1.ª A	191.407	7.582	8.338	207.327	198.988	2.885.897	2.170	2.539	324	369
Oficial de 1.ª B	187.614	7.582	8.338	203.534	195.196	2.832.797	2.129	2.491	318	362
Oficial de 1.ª C	183.898	7.582	8.338	199.818	191.483	2.780.779	2.088	2.443	312	355
Oficial de 1.ª D	127.278	7.582	8.338	143.197	134.858	1.988.084	1.471	1.721	224	245
Oficial 2.ª J. Eq. A	191.407	7.582	13.264	212.253	198.988	2.945.005	2.170	2.539	332	369
Oficial 2.ª J. Eq. B	187.614	7.582	13.264	208.459	195.196	2.891.906	2.129	2.491	327	362
Oficial 2.ª J. Eq. C	183.898	7.582	13.264	204.743	191.481	2.839.884	2.088	2.443	321	355
Oficial 2.ª J. Eq. D	132.998	7.582	13.264	153.843	140.583	2.127.284	1.533	1.794	241	256
Oficial de 2.ª A	183.827	7.582	8.338	199.746	191.410	2.779.777	2.088	2.442	312	354
Oficial de 2.ª B	180.979	7.582	8.338	196.899	188.560	2.739.910	2.057	2.406	308	349
Oficial de 2.ª C	178.174	7.582	8.338	194.093	185.760	2.700.638	2.026	2.370	304	344
Oficial de 2.ª D	126.392	7.582	8.338	142.311	133.972	1.975.682	1.461	1.710	223	244
Oficial 3.ª J. Eq. A	178.144	7.582	13.264	198.989	185.725	2.759.319	2.026	2.370	311	343
Oficial 3.ª J. Eq. B	175.680	7.582	13.264	196.525	183.262	2.724.829	1.999	2.339	308	339
Oficial 3.ª J. Eq. C	173.249	7.582	13.264	194.095	180.834	2.690.804	1.972	2.308	304	334
Oficial 3.ª J. Eq. D	131.865	7.582	13.264	152.711	133.760	2.100.047	1.521	1.779	240	254
Oficial de 3.ª A	173.218	7.582	8.338	189.138	180.800	2.631.251	1.972	2.307	295	334
Oficial de 3.ª B	162.070	7.582	8.338	177.990	169.655	2.475.183	1.850	2.165	278	312
Oficial de 3.ª C	151.638	7.582	8.338	167.558	159.227	2.329.145	1.737	2.032	262	292
Oficial de 3.ª D	125.301	7.582	8.338	141.220	132.882	1.960.407	1.449	1.696	221	242
Espec. J. Eq. A	151.611	7.582	13.264	172.456	159.194	2.387.862	1.736	2.031	270	292
Espec. J. Eq. B	139.817	7.582	13.264	160.662	147.401	2.222.745	1.608	1.881	251	270
Espec. J. Eq. C	128.945	7.582	13.264	149.791	136.523	2.070.532	1.489	1.742	234	249
Espec. J. Eq. D	131.569	7.582	13.264	152.414	139.150	2.107.267	1.518	1.776	238	254
Espec. A	151.611	7.582	8.338	167.530	159.194	2.328.754	1.736	2.031	262	292
Espec. B	139.817	7.582	8.338	155.736	147.401	2.163.637	1.608	1.881	244	270
Espec. C	128.945	7.582	8.338	144.865	136.523	2.011.424	1.489	1.742	227	249
Espec. D	125.094	7.582	8.338	141.013	132.677	1.957.514	1.447	1.693	221	241
Peón J. Eq. A	128.870	7.582	13.264	149.715	136.450	2.069.480	1.488	1.741	234	248
Peón J. Eq. D	128.870	7.582	13.264	149.715	136.451	2.069.482	1.488	1.741	234	248
Peón A	128.870	7.582	8.338	144.789	136.450	2.010.371	1.488	1.741	227	248
Peón D	124.282	7.582	8.338	140.202	131.864	1.946.148	1.438	1.683	220	240
Aprendiz 4.º año A	94.759	7.582	8.338	110.679	102.341	1.532.829	1.116	1.306	173	183
Aprendiz 4.º año B	84.777	7.582	8.338	100.696	92.360	1.393.075	1.007	1.179	157	163
Aprendiz 4.º año C	75.851	7.582	8.338	91.771	83.429	1.268.106	910	1.065	144	146
Aprendiz 4.º año D	83.215	7.582	8.338	99.134	90.796	1.371.204	990	1.159	155	160
Aprendiz 3.º año A	75.808	7.582	8.338	91.728	83.389	1.267.512	909	1.064	144	146
Aprendiz 3.º año B	66.216	7.582	8.338	82.136	73.797	1.133.228	805	942	128	128
Aprendiz 3.º año C	57.839	7.582	8.338	73.758	65.422	1.015.944	714	835	116	112
Aprendiz 3.º año D	75.808	7.582	8.338	91.728	83.389	1.267.512	909	1.064	144	146
Almacenero A	191.407	7.582	8.338	207.327	198.988	2.885.897	2.170	2.539	324	369
Almacenero B	159.505	7.582	8.338	175.425	167.087	2.439.270	1.822	2.132	274	308
Almacenero C	132.924	7.582	8.338	148.843	140.500	2.067.120	1.532	1.793	233	256
Almacenero D	127.464	7.582	8.338	143.384	135.046	1.990.703	1.473	1.723	224	246
Vigilante A	170.560	7.582	8.338	186.480	178.142	2.594.045	1.943	2.273	292	329
Vigilante B	142.130	7.582	8.338	158.050	149.712	2.196.024	1.633	1.910	247	274

Categorías	Base mes 12	P.P.T. 12	P. Estim. 12	Total mes	Paga ext. 2	Total año	Horas		Plus 3.º Turno Día	Plus 2.º Turno Día
							Extras	Nocturnas		
Vigilante C	118.443	7.582	8.338	134.363	126.022	1.864.401	1.374	1.608	210	228
Vigilante D	125.273	7.582	8.338	141.193	132.855	1.960.027	1.449	1.695	221	242
Limpiadora A	80.546	7.582	8.338	96.465	88.140	1.333.864	961	1.125	151	155
Limpiadora B	67.122	7.582	8.338	83.042	74.704	1.145.912	815	953	130	129
Limpiadora C	55.934	7.582	8.338	71.854	63.513	989.275	693	811	113	108
Limpiadora D	57.068	7.582	8.338	72.988	64.650	1.005.157	705	825	114	110

TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAS PENDIENTES DE REVISIÓN S/ACUERDO CONVENIO-98

Administración y Técnicos

Vigencia desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998

Categorías	Base mensual	Por año	Hora extra
<i>De Administración</i>			
Jefe de Segunda A	229.273	3.209.829	2.501
Jefe de Segunda B	209.606	2.934.489	2.286
Jefe de Segunda D	136.053	1.904.748	1.484
Oficial de Primera A	191.406	2.679.680	2.088
Oficial de Primera B	187.620	2.626.677	2.046
Oficial de Primera D	133.136	1.863.907	1.453
Oficial de Segunda A	183.827	2.573.575	2.005
Oficial de Segunda B	173.216	2.425.031	1.889
Oficial de Segunda D	131.055	1.834.770	1.429
Auxiliar A	151.611	2.122.551	1.654
Auxiliar B	132.660	1.857.237	1.447
Auxiliar C	113.707	1.591.903	1.240
Auxiliar D	115.498	1.616.967	1.260
Aspirante 17 años A	94.761	1.326.649	1.034
Aspirante 17 años D	85.809	1.201.332	936
Aspirante 16 años A	94.761	1.326.649	1.034
Aspirante 16 años D	85.809	1.201.332	936
<i>De Técnicos</i>			
Ingeniero Superior A	254.327	3.560.578	2.774
Ingeniero Superior B	170.560	2.387.845	1.860
Ingeniero Superior C	132.660	1.857.237	1.447
Ingeniero Superior D	134.748	1.886.475	1.470
Ingeniero Técnico A	223.626	3.130.764	2.439
Ingeniero Técnico B	151.611	2.122.551	1.654
Ingeniero Técnico C	113.707	1.591.903	1.240
Ingeniero Técnico D	115.498	1.616.967	1.260
Técnico Comercial A	223.626	3.130.764	2.439
Técnico Comercial B	151.611	2.122.551	1.654
Técnico Comercial C	113.707	1.591.903	1.240
Técnico Comercial D	115.498	1.616.967	1.260
Jefe Técnico Organización 2.ª A	234.995	3.289.932	2.563
Jefe Técnico Organización 2.ª D	136.053	1.904.748	1.484
Delineante Proyectista A	209.606	2.934.489	2.286
Delineante Proyectista D	136.684	1.913.575	1.491
Delineante Primera A	191.406	2.679.680	2.088
Delineante Primera D	133.139	1.863.947	1.452
Delineante Segunda A	183.824	2.573.535	2.005
Delineante Segunda D	131.055	1.834.770	1.429
Auxiliar Técnico A	151.611	2.122.551	1.654
Auxiliar Técnico B	132.660	1.857.237	1.447
Auxiliar Técnico C	113.707	1.591.903	1.240
Auxiliar Técnico D	115.498	1.616.967	1.260
Calcador 17 años A	94.759	1.326.629	1.033
Calcador 17 años D	94.759	1.326.629	1.033
Calcador 16 años A	94.759	1.326.629	1.033
Calcador 16 años D	94.759	1.326.629	1.033

**Tabla de plus de antigüedad pendiente de revisión
s/acuerdo Convenio-1998**

Vigencia desde 1-1-1998 hasta 31-12-1998

Años cumplidos	Importe — Pesetas
3	1.140
4	2.274
5	3.411
6	4.550
7	5.685
8	6.822
9	7.582
10	8.528
11	9.475
12	10.421
13	11.368
14	12.314
15	13.261

26880 RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del anexo del Convenio Colectivo de la empresa «Gráficas Burgos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del anexo del Convenio Colectivo de la empresa «Gráficas Burgos, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo de 1998 (código de Convenio número 9008532), que ha sido suscrito con fecha 18 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado anexo del 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, 27 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Por la Empresa: Señores Guzmán Pérez, Antequera Pérez y Pérez de Arévalo.

Por el Comité: Señores Quintanilla Marín, Santamaría Sáez, Villaverde Estébanez, Balbas Ortega y Herrador Rodríguez.

Reunidos en Burgos a 18 de septiembre de 1998 en los locales de la empresa, la Dirección y el Comité de Empresa de «Gráficas Burgos, Sociedad Anónima», cuyos nombres quedan reflejados al margen, para tratar sobre la redacción de los artículos 9, 10 y 17 del Convenio, que vienen a fijarse en los términos siguientes:

«Artículo 9.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se mantiene la jornada de mil setecientas setenta y seis horas de trabajo efectivo, salvo para las secciones que trabajen a cinco turnos, incluidas las Secciones de Prensa y Preimpresión cuya jornada anual será de mil setecientas veintiocho horas.

Todos los turnos dispondrán de un descanso diario de quince minutos, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, sin que por esta causa se produzca la paralización de las máquinas y del proceso productivo.

La Empresa, como compensación por la no paralización del proceso productivo, abonará a cada trabajador la cantidad de 86.000 pesetas brutas anuales en el mes de septiembre.

Los trabajadores y la empresa, de mutuo acuerdo, podrán sustituir el abono de la cantidad antes mencionada por tiempo equivalente de descanso, hasta siete días cuando la cartera de pedidos así lo permita.»

Artículo 10.

Su redacción se verá incrementada con un párrafo del siguiente tenor:

«La rotación en el disfrute de vacaciones será individual y tal como sigue:

Propuesta de vacaciones

Año 1: Junio. Año 2: Agosto. Año 3: Septiembre. Año 4: Julio. Año 5: S/Calendario.»

«Artículo 17.

Ambas partes intervinientes acuerdan la posibilidad de establecer un quinto turno de trabajo que conllevaría la necesidad de trabajar sábados, domingos y días festivos, según el calendario que en su momento publicará la Dirección, previa consulta con el Comité de Empresa. De común acuerdo entre la representación sindical y la Dirección de la empresa se determinarán cinco días festivos, que quedarán excluidos del régimen de trabajo establecido, excepto para las Secciones de Preimpresión y Prensa, que ya tienen fijados los festivos a descansar.

Como contraprestación al establecimiento de este sistema de trabajo, los trabajadores afectados percibirán:

1.º Por cada sábado o domingo trabajados, las cantidades fijadas en las tablas salariales, reflejadas en el anexo I al vigente Convenio Colectivo.

2.º Por cada día festivo nacional, regional o local, que el personal trabaje, un 50 por 100 más del plus de festividad fijado en el Convenio vigente.»

26881 ORDEN de 26 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

La celebración de la Cumbre Europea de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en noviembre de 1997 en Luxemburgo, supuso la asunción por los Estados miembros de una nueva estrategia por el empleo que incorporaba, como novedad destacada, la concreción de Planes Nacionales de Acción que los Estados Miembros presentarán cada año y en los cuales se recoge todo el compendio de políticas favorecedoras de la creación de empleo.

Siguiendo las orientaciones de la referida cumbre extraordinaria, en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para 1998, se contienen compromisos concretos de política de empleo que, dentro del incremento decidido en la aplicación de políticas activas, se orientan hacia colectivos específicos con especiales dificultades de inserción. Otra de las líneas directrices que recoge el Plan es la necesidad de incidir en la potenciación y desarrollo de la actividad en los nuevos yacimientos del empleo.

La apuesta por el fomento de la actividad en aquellos sectores del ámbito local en los que se detectan nuevas necesidades aún no satisfechas, así como el compromiso de favorecer con la política de empleo a los colectivos de desempleados a los que se refieren las Directrices 1 y 2 del Plan y, especialmente, a discapacitados y mujeres, así como la necesidad de modificar determinados aspectos relativos a la gestión del programa para la mejora de la capacidad de ocupación de los trabajadores desempleados mediante la suscripción de convenios de colaboración entre el INEM y las Corporaciones Locales, para la realización de obras o servicios de interés general y social, justifican la revisión de este programa de empleo público.