

desplazamientos de los deportistas y los entrenadores que acompañen a los participantes desde su lugar de origen hasta donde se lleve a efecto la actividad, y retorno, serán por cuenta de las respectivas Comunidades Autónomas.

En el caso de los procedentes de las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias, dichas entidades recibirán una subvención del Consejo Superior de Deportes por cada participante, equivalente al importe del billete de avión o barco, clase turista, tarifa de residente, ida y retorno desde el aeropuerto o puerto de origen hasta el más próximo al lugar donde se realice la actividad. En el caso de las ciudades dotadas del Estatuto de Autonomía de Ceuta y Melilla, la subvención podrá ser la misma que en el caso anterior, no obstante, el Consejo Superior de Deportes estudiará otras posibles formas de desplazamiento, debido a las características geográficas de dichas ciudades. Las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias, recibirán esta subvención con cargo al programa 422/P, concepto 454. Las ciudades dotadas del Estatuto de Autonomía de Ceuta y Melilla la recibirán con cargo al programa 422/P, concepto 464, a través de sus Ayuntamientos.

Séptimo.—El importe máximo de la subvención que se podrá conceder con cargo al programa 422/P, concepto 484, de los presupuestos del Consejo Superior de Deportes para 1996 será de 70.000.000 de pesetas para la totalidad del programa.

Octavo.—La concesión de subvenciones se regulará de acuerdo con la Orden de 28 de octubre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre), por la que se establecen las bases para la concesión de ayudas y subvenciones del Consejo Superior en Deportes, así como por el Real Decreto de 17 de diciembre de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 30), por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas.

Las Federaciones Deportivas receptoras de este tipo de subvenciones, estarán obligadas a lo estipulado en la base 5.2.1 de la Orden de 28 de octubre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre), reguladora de concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los créditos presupuestarios del Consejo Superior de Deportes y, asimismo, al Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

El plazo de que dispondrán las Federaciones para la oportuna justificación será de tres meses a contar desde el libramiento económico para cada actividad programada.

Noveno.—En todo caso el acuerdo del Consejo Superior de Deportes, por el que concedan o denieguen las ayudas o subvenciones objeto de la presente Resolución, pondrá fin a la vía administrativa.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 10 de marzo de 1996.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Rafael Cortés Elvira.

**6290** *ORDEN de 29 de febrero de 1996 por la que se aprueba el proyecto «Infantil Santillana», de la Editorial Santillana, para el segundo ciclo de Educación Infantil, y se autoriza el uso de los materiales curriculares correspondientes en centros docentes públicos y privados.*

El Real Decreto 338/1992, de 15 de abril, reguló la supervisión de los libros de texto y otros materiales curriculares para las enseñanzas de régimen general, así como su uso en los centros docentes. Dicho Real Decreto estableció como objeto de supervisión los proyectos editoriales y definió los requisitos que han de reunir para su aprobación.

La Orden de 2 de junio de 1992 desarrolla el mencionado Real Decreto, concretando la documentación que han de incluir los proyectos y precisando los términos en que deben reflejar la aprobación de los libros de texto y materiales curriculares resultantes.

En virtud de las mencionadas normas, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Queda autorizado el proyecto «Infantil Santillana», de la Editorial Santillana, para el segundo ciclo de Educación Infantil, así como el uso en los centros docentes, de los materiales curriculares que corresponden.

Segundo.—Los materiales curriculares que resulten del proyecto editorial mencionado, deberá reflejar esta autorización en los términos establecidos en la citada Orden de 2 de junio de 1992.

Madrid, 29 de febrero de 1996.—P.D. (Orden de 26 de febrero de 1990), el Director general de Renovación Pedagógica, Jesús Palacios González.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica. Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6291** *RESOLUCION de 23 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Clima Roca York, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Clima Roca York, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9009882), que fue suscrito con fecha 12 de septiembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 23 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CLIMA ROCA YORK, SOCIEDAD LIMITADA»

#### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Clima Roca York, Sociedad Limitada», 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.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en el Estado español.

##### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

#### Artículo 3.

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 1995 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1996.

#### Artículo 4.

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

## SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

## Artículo 5.

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

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

## SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y GARANTÍA DEL CONVENIO

## Artículo 6.

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

## 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

## SECCIÓN 1.ª 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.

## SECCIÓN 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

## Artículo 9.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

Primero.—La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

Segundo.—La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.

Tercero.—La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

Cuarto.—La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

Quinto.—La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

Sexto.—La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

Séptimo.—La movilidad funcional y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

Octavo.—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.

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

## SECCIÓN 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

## Artículo 10.

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

Primero.—Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo.

Segundo.—Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.

Tercero.—Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.

Cuarto.—Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Quinto.—Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada centro.

## SECCIÓN 4.ª 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.

## SECCIÓN 5.ª COMISIÓN PARITARIA

## Artículo 13.

La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros. Dos miembros serán designados por la Dirección y los restantes dos miembros serán designados por el Comité del centro y ostentarán su representación.

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, así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos (valores punto).

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 e 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 amplias sobre los trabajadores y categorías.

j) Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

## SECCIÓN 6.ª 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 quince días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 16. *Revisiones de tiempos.*

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	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10 por 100 .....	2
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100 .....	3
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100 .....	4
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100 .....	5
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100 .....	6
Más del 50 por 100 .....	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 del valor-punto en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

## Ejemplo:

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

Quincena de acomodación = 3 quincenas.

Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora.

*Puntos de acomodación:*

Primera quincena =  $80 \times 15 \text{ por } 100 = 12 \text{ puntos hora.}$

Segunda quincena =  $80 \times 10 \text{ por } 100 = 8 \text{ puntos hora.}$

Tercera quincena =  $80 \times 5 \text{ por } 100 = 4 \text{ puntos hora.}$

Cuarta quincena =  $80 \times 0 \text{ por } 100 = 0 \text{ puntos hora.}$

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

Transcurrido el período de acomodación, 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 el premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes más las horas de festivos intersemanales.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior:

Llamando HT el número de horas trabajadas y HFI el número de horas festivo intersemanal, el cálculo será:

$(HT 1.ª \text{ quincena} + HFI) \times 12.$

$+ (HT 2.ª \text{ quincena} + HFI) \times 8.$

$+ (HT 3.ª \text{ quincena} + HFI) \times 4 = \text{Puntos premio.}$

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el período de acomodación se prolongará por un tiempo igual al que dure la baja, hasta un máximo de tres meses a partir del inicio de la entrada en vigor, con la finalidad de que puedan percibirse, en lo posible, los puntos de acomodación correspondientes.

En las vacaciones, el período de acomodación quedará interrumpido si el trabajador no es sustituido. Caso de ser sustituido, por no interrumpirse el proceso, los trabajadores percibirán la acomodación y premio proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán derecho a acomodación completa y premio cualquier trabajador que por incremento del volumen de producción se incorpore a un puesto durante los tres meses siguientes a la implantación de los nuevos valores.

En todos los casos anteriores (bajas, vacaciones o incrementos de producción), cuando el trabajo no sea continuo (que se realice todos los días), no se podrá prolongar la acomodación por más tiempo que las quincenas establecidas.

En los trabajos en equipo, el período de acomodación lo establece el mismo y no los trabajadores considerados individualmente.

Artículo 16 bis. *Nuevos procesos.*

En la implantación de nuevos procesos, por causas no incluidas en el ámbito del artículo 16, se estará a lo siguiente:

Se entenderá por nuevo proceso aquel trabajo efectuado, según un procedimiento diferente a los habituales en el centro de trabajo, como consecuencia de innovaciones en los medios productivos, instalaciones o equipos, así como debidos a cambios apreciables en la organización del trabajo.

Generalmente una pieza nueva no constituye nuevo proceso, puesto que se realiza con procedimientos similares a los habituales.

En la implantación de nuevos procesos, se estará a lo siguiente:

a) Período experimental.—Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondientes al nuevo proceso. Asimismo comprende el período que transcurre desde que el VP se comunica a la Comisión Paritaria y la efectiva en vigor del mismo.

En este período, a los trabajadores que colaboren, se les abonará el salario y prima a su promedio.

b) Acomodación.—Notificados los valores-punto de conformidad con lo establecido en el artículo 15, se abrirá un período de adaptación, dependiendo del nivel de dificultad del nuevo trabajo a criterio de la Dirección, según el cuadro siguiente:

	Quincenas de acomodación	Puntos concedidos	
		Primera quincena	Segunda quincena
Dificultad 1 (ciclos cortos y sencillos y trabajo individual)	1	4	—
Dificultad 2 (casos restantes)	2	8	4

c) Premio.—Transcurrido el período de adaptación y una vez conseguida la actividad habitual y mantenida durante una quincena más, se concederá un premio por colaboración que fijará la línea de mando a propuesta de métodos y tiempos y que en ningún caso será inferior al duplo del valor de los puntos pagados en el período de adaptación.

## 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 adopta, 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 oír a la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

## SECCIÓN 7.ª PAGO DE ACTIVIDADES

## Artículo 18.

Primero.—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.

Segundo.—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.

Tercero.—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.

## SECCIÓN 8.ª 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.

## CAPÍTULO III

## Contratación laboral

## SECCIÓN 1.ª SELECCIÓN 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.

## SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 22. *Contratos de duración determinada.*

a) Los contratos en prácticas se regirán por lo dispuesto en la Ley 10/1994 y disposiciones que la desarrollan.

La retribución de estos trabajadores, durante el primer año, no será inferior al 90 por 100 de la que correspondería a un trabajador fijo de igual antigüedad y circunstancias.

El segundo año, percibirá el 100 por 100 de dicha retribución.

b) En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el número 1.b) del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Provincial del Metal de Barcelona, que establece para estos contratos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente apartado b) termina el 31 de diciembre de 1996.

## CAPÍTULO IV

## Clasificación profesional

## SECCIÓN 1.ª GRUPOS PROFESIONALES

## Artículo 23.

Los grupos profesionales en la empresa son los siguientes:

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

## SECCIÓN 2.ª 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.

## SECCIÓN 3.ª GRUPOS DE TÉCNICOS, 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: Del 3 al 6. Categoría: Técnico 3.ª, Administrativo 3.ª y Subalterno.

Nivel: Del 7 al 11. Categoría: Técnico 2.ª y Administrativo 2.ª

Nivel: Del 12 al 20. Categoría: Técnico 1.ª y Administrativo 1.ª

## SECCIÓN 4.ª GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

## Artículo 29.

Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan 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.

La Dirección realizará cada año los cambios de nivel que considere oportunos, que como mínimo respetarán el compromiso del artículo 31 siguiente.

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

## Artículo 31.

Con referencia a la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1994, las proporciones de los complementos de nivel a percibir por los Oficiales será de un 26 por 100 del nivel 3, de un 35 por 100 de nivel 2, de un 30 por 100 de nivel 1 y un 9 por 100 de los niveles 1A y 1B considerados conjuntamente.

## SECCIÓN 5.ª 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 EGB o equivalente.

## CAPÍTULO V

## Régimen de trabajo

## SECCIÓN 1.ª 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 sesenta y cinco. Los días de trabajo efectivo para las distintas modalidades horarias son de doscientas veintiséis para los horarios «A» y de doscientas veintiocho para los horarios «B» y «C».

En consecuencia, la jornada diaria resultante para cada horario es de siete horas cincuenta minutos para el personal de horario «A» y de siete horas cuarenta y cinco 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 doscientos veintiocho días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere 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 las 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.

## Artículo 34 bis.

En razón de las necesidades creadas por la demanda, ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada en el momento, forma y medida que proponga la Dirección, en las condiciones siguientes:

Primera.—El incremento horario sólo podrá producirse entre los meses de abril y julio, ambos inclusive, compensándose en el último cuatrimestre el exceso trabajado.

Segunda.—Que concurren causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que justifiquen la propuesta.

Tercera.—Se respeten los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Cuarta.—El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Quinta.—Se informe al Comité del centro afectado con un mínimo de quince días de antelación.

Trascurrido el plazo señalado en el punto anterior, la Dirección podrá aplicar la distribución irregular propuesta, habiendo de respetar en todo caso el límite de la jornada anual pactada.

Las horas desplazadas se abonarán repartiéndose según calendario teórico, no en la quincena en que hubiesen sido trabajadas.

Asimismo, a efectos de cotización, se considerará como módulo la jornada normal diaria de siete horas cincuenta minutos del calendario teórico, a fin de garantizar, en todo caso, las mismas condiciones hasta ahora vigentes respecto a prestaciones de la Seguridad Social.

## SECCIÓN 2.ª ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

## Artículo 35.

a) Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo. Caso de desacuerdo, se podrá acudir a una mediación del Tribunal Laboral de Cataluña dentro del mes de diciembre, de solicitarlo cualquier parte.

De no alcanzarse finalmente el pretendido acuerdo, la Dirección expondrá el día 2 de enero en cada centro de trabajo el calendario laboral correspondiente, conforme al artículo 34, número 6, del Estatuto de los Trabajadores.

b) 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.

## SECCIÓN 3.ª 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.

## SECCIÓN 4.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

## CAPÍTULO VI

## 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 a la retribución al correspondiente grado a los puestos de trabajo, 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 de su 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 en el año anterior, tanto en lo que respecta al complemento funcional de puesto como en lo que concierne al valor punto.

## SECCIÓN 5.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

## Artículo 39.

Primero.—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 (ATC), 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.

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

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

Cuarto.—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.

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

## Régimen condiciones económicas

## SECCIÓN 1.ª DESGLOSE 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.

## SECCIÓN 2.ª ESTRUCTURA 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).
- Plus 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 diferencialmente 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 24 y 28.

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:

Edades	Con antigüedad de diez años Número de quinquenios	Sin antigüedad Número 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 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:

**Tabla de horas de vinculación**

*Horas a pagar*

Año 1995

Antigüedad Años	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos de Oficiales y Especialistas	Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos Administrativos y Subalternos	Grupos de Oficiales y Especialistas	Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos Administrativos y Subalternos
Dos .....	5,25	6,37	4,26	4,96
Cuatro .....	10,50	12,74	8,52	9,92
Seis .....	15,75	19,11	12,78	14,88
Ocho .....	21,00	25,48	17,04	19,84
Diez .....	26,25	31,85	21,30	24,80
Doce .....	31,50	38,22	25,56	29,76
Catorce .....	36,75	44,59	29,82	34,72
Dieciséis .....	42,00	50,96	34,08	39,68
Dieciocho .....	47,25	57,33	38,34	44,64
Veinte .....	52,50	63,70	42,60	49,60
Veintidós .....	57,75	70,07	46,86	54,56
Veinticuatro .....	63,00	76,44	51,12	59,52
Veintisiete .....	68,25	82,81	55,38	64,48
Veintiocho .....	73,50	89,18	59,64	69,44
Treinta .....	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 vinculación se contarán años enteros por periodos del 1 de julio al 30 de junio.

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 sesenta y cinco años.

**Artículo 45. 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 1 de junio de un año al 30 de mayo del año siguiente.

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

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal del grupo Especialista y Oficiales se reseñan en los anexos 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 cuantía especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

**Artículo 46. Vacaciones.**

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

Segundo.—Los treinta 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 son las siguientes:

- Cantidades percibidas en horas ordinarias por salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.
- Subsidios y salarios percibidos por IT y accidente.
- Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

Horas para el cálculo del promedio: Horas ordinarias teóricas de los tres meses abonados anteriores a la fecha de cálculo.

La suma de todas las cantidades de los apartados a), b) y c), devengadas durante el período considerado, se dividirán por las horas ordinarias teóricas de dicho período a efectos de obtener el valor hora promedio de 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.

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

Cuarto.—Durante la vigencia de este Convenio se establece que el período 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, que las efectuarán de mayo a octubre, excepto en la parada vacacional general de su respectiva fábrica.

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

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

El Servicio de Asistencia Cliente (ATC), 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.

Quinto.—En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los periodos de vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de dos meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber =  $158,5/30 = 5,29$ ) sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, en proporción al período desplazado y de acuerdo con la siguiente tabla:

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

Sexto.—Si por razón del trabajo se precisará fraccionar algún disfrute vacacional, al menos en alguno de los períodos será de catorce días continuados y el resto en el período general.

Séptimo.—Los trabajadores que excedan de doscientos veintiséis días de trabajo/año percibirán el plus de domingos y festivos del anexo 6, por cada día trabajado en más.

Octavo.—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cuál sea su turno de vacaciones.

### SECCIÓN 3.ª PLUSES Y COMPLEMENTOS

#### Artículo 47. *Plus trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».*

Al personal comprendido en los horarios «B» y «C» que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos y 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 48. *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 49. *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 50. *Subvención familiar.*

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

#### Artículo 51. *Complemento de prestaciones.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación vigentes en cada momento.

No obstante lo anterior, se respetará en todos sus términos el sistema de complementos existentes en el anterior Convenio de aplicación.

2. En caso de que se produzcan bajas por enfermedad o accidente superiores a dos meses durante el período de incremento real de la jornada por la distribución irregular de la misma, la empresa complementará también hasta el 85 por 100 del salario real, sólo durante el tiempo de baja comprendido en el citado período de incremento de jornada, siempre que se produzca el alta y permanezca en activo, al menos, durante dos meses en el último cuatrimestre.

#### Artículo 52. *Jubilados.*

Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio de la compañía «Roca Radiadores, Sociedad Anónima», para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

#### Artículo 53. *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 54. *Permisos.*

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

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

### SECCIÓN 4.ª RETRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS INACTIVOS

#### Artículo 55.

1. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la organización, se abonarán a salario de Convenio.

2. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de fluido o energía, inferiores a una hora ininterrumpida en una jornada, se abonarán a salario de Convenio.

3. Todos los tiempos inactivos derivados de causas catastróficas, fuerza mayor o imputables a los trabajadores y siempre que no sea posible asignar un nuevo trabajo se abonarán al S.M., según la cuantía horaria determinada en el anexo 6.1. A estos efectos se asimilarán a los supuestos de fuerza mayor las interrupciones de trabajo debidas a falta de fluidos, energía o materiales, en cuanto superen la cuantía horaria indicada en el punto 2 o los materiales no lleguen a la compañía por causas externas a la misma, tales como incumplimientos imprevisibles de proveedores, interrupciones en los transportes, conflictos administrativos o laborales en las administraciones públicas, etc.

4. Los supuestos en que el trabajador no alcance la actividad 60 se abonarán a razón de la cuantía establecida en el citado anexo 6.1 (S.M.).

5. Los tiempos inactivos debidos a falta de trabajo por reducción de pedidos se pagarán a grado 3, actividad 60. En este supuesto ningún trabajador permanecerá más de cuatro quincenas en grado 3 a 60 puntos de actividad, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo, mediante la rotación con otros trabajadores. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el artículo 38, d), del Convenio. El horario del personal mientras esté a grado 3, actividad 60, será de jornada continuada.

6. En los demás casos, siempre que no exista posibilidad de recuperación, la percepción mínima para el pago del personal del grupo de Especialistas será la correspondiente al grado 3 a 60 puntos Bedaux.

### SECCIÓN 5.ª COBRO DE RETRIBUCIONES

#### Artículo 56.

El personal percibirá sus retribuciones a saber:

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

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

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

$$\frac{1.769,75}{11,0137} = 160,7$$

160,7 horas × once 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.

### SECCIÓN 6.ª MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

#### Artículo 57.

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

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

## Artículo 58.

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

## Código de conducta

## Artículo 59.

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 1988. 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

## SECCIÓN 1.ª CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

## Artículo 60.

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

## Artículo 61.

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

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

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

## SECCIÓN 2.ª SEGURO DE ACCIDENTES Y PPN

## Artículo 62.

Se mantiene, mediante el oportuno concierto con una entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente por un capital de 1.000.000 de pesetas. El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100 pesetas.

Se mantiene el seguro de vida que rige en la actualidad.

## Artículo 63. PPN.

1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

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

Si durante la jornada se causa baja médica por accidente se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

Las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3.º del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se considerarán jornadas de presencia sólo a efectos de la obtención de este premio.

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

c) No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

d) No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante, los trabajadores que durante media quincena tengan una o dos faltas de puntualidad tendrán derecho a percibir el 80 por 100 o el 60 por 100, respectivamente, del importe del premio de media quincena. Los que tengan tres o más faltas de puntualidad no ganarán premio.

## 2. Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 por 100 del subtotal de una quincena con un tope de 1.125 pesetas la media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 38,33 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 por 100 del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 1.369 pesetas por media quincena.

Para los grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos, el cálculo se hará una vez al mes. Para los grupos de Oficiales y Especialistas, una vez a la vez quincena.

## SECCIÓN 3.ª FONDO SOCIAL

## Artículo 64.

Se mantiene la normativa en vigor y se eleva la aportación a la Hermandad hasta 200.000 pesetas/año durante la vigencia de este Convenio.

## SECCIÓN 4.ª PRÉSTAMOS

## Artículo 65.

Se eleva a 100.000 pesetas la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión. Se faculta a la Dirección para sustituir esta obligación por anticipos reintegrables en doce meses.

## CAPITULO IX

## 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 seis 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.

Disposición adicional primera. *Revisión salarial automática año 1995.*

Si el crecimiento del IPC en 1995 supera el 3,75 por 100 (diciembre-diciembre), el exceso sobre este porcentaje se aplicará como revisión sobre los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 1994, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995.

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 1996, de conocerse los datos provisionales relativos al IPC del año 1995 con antelación al 5 de febrero.

Disposición adicional segunda. *Incremento salarial año 1996.*

Todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad y pluses, se incrementarán en 1996 en un porcentaje equivalente al crecimiento real del IPC en dicho año (de diciembre a diciembre). A partir de 1 de enero de 1996, el aumento será el IPC previsto para la confección de los Presupuestos del Estado correspondientes a dicho año. Los excesos que pudieran darse entre el incremento del IPC real y el IPC previsto según la fórmula anterior se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1997 de conocerse los datos provisionales relativos al IPC del año 1996 con antelación al 5 de febrero.

Las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1995 se situarán en el nivel que corresponda tan pronto como se conozca el IPC real del año 1996.

Disposición final única.

La empresa pasará a fijos antes del 31 de diciembre de 1995 a los quincenales de fábrica contratados temporalmente que existan en fecha 31 de julio de 1995.

## ANEXO 1

Tabla de precios de las horas extraordinarias

Grupo profesional	Precio base Ptas./hora	Complementos
Especialista .....	1.170	Complemento funcional del puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima). Complemento personal de nivel.
Oficiales .....	1.370	
Mandos intermedios:		
Jefes de Equipo Especialistas .....	1.410	Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Jefes de Equipo Oficiales .....	1.480	
Encargados .....	1.290	
Administrativos, Técnicos y Subalternos .....	1.280	Complemento personal de nivel.

## ANEXO 2

Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras, del grupo profesional Especialistas

Grado	Precio hora de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que exceden de 60 puntos Bedaux/hora Pesetas/punto	Importe dos pagas extras Pesetas	Importe un quinquenio Pesetas/hora
	(A) Salario Convenio Por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo Por hora	(A+B) Salario total Por hora			
3	684	10,04	694,04	10,28	300.061	17,07
4	684	20,59	704,59	10,85	300.061	17,07
5	684	31,12	715,12	11,41	300.061	17,07
6	684	47,09	731,09	12,31	300.061	17,07
7	684	61,27	745,27	13,46	300.061	17,07
8	684	77,37	761,37	14,26	300.061	17,07
9	684	97,08	781,08	14,96	300.061	17,07
10	684	110,24	794,24	15,11	300.061	17,07
11	684	123,94	807,94	15,26	300.061	17,07

## ANEXO 3

Tabla de salarios grupo Oficiales

Nivel	Salario Convenio Por hora	Complemento personal de nivel Por hora	Salario total Por hora	Valores punto prima a los que exceden de 60 puntos Bedaux/hora Pesetas/punto	Importe dos pagas extras Pesetas	Importe un quinquenio Pesetas/hora
3	763	40,30	803,30	14,07	312.235	17,07
2	763	90,29	853,29	14,56	319.149	17,07
1	763	116,47	879,47	15,60	326.120	17,07
1A	763	139,93	902,93	16,85	328.234	17,07
1B	763	164,31	927,31	17,31	337.095	17,07

## ANEXO 4

Tablas de salario del personal de los grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Nivel	Salario Convenio Pesetas por hora	Complementos personal de nivel Pesetas por hora	Total hora Pesetas	Total mensual normalizado Pesetas	Importe un quinquenio	
					Pesetas por hora	Pesetas por mes normalizado
3	806	44,56	850,56	136.685	17,12	2.751
4	Técnico 3. <sup>a</sup> 806	54,54	860,54	138.289	17,12	2.751
5	Administrativo 3. <sup>a</sup> 806	81,86	887,86	142.680	17,12	2.751
6	Subalterno. 806	108,84	914,84	147.014	17,12	2.751

Nivel		Salario Convenio Pesetas por hora	Complementos personal de nivel Pesetas por hora	Total hora Pesetas	Total mensual normalizado Pesetas	Importe un quinquenio	
						Pesetas por hora	Pesetas por mes normalizado
7	Técnico 2.ª	806	149,42	955,42	153.536	17,50	2.813
8		806	188,74	994,74	159.854	17,50	2.813
9		806	228,99	1.034,99	166.323	17,50	2.813
10	Administrativo 2.ª	806	267,07	1.073,07	172.442	17,50	2.813
11		806	309,01	1.115,01	179.181	17,50	2.813
12	Técnico 1.ª	806	350,37	1.156,37	185.829	18,62	2.992
13		806	392,44	1.198,44	192.589	18,62	2.992
14		806	439,01	1.245,01	200.073	18,62	2.992
15	Administrativo 1.ª	806	499,99	1.305,99	209.873	18,62	2.992
16		806	572,31	1.378,31	221.494	18,62	2.992
17		806	650,18	1.456,18	234.009	18,62	2.992
18		806	730,32	1.536,32	246.887	18,62	2.992
19		806	815,91	1.621,91	260.640	18,62	2.992
20		806	904,54	1.710,54	274.885	18,62	2.992

## ANEXO 5

Tablas de salario del personal de los grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Nivel		Salario Convenio Pesetas por hora	Complementos personal de nivel Pesetas por hora	Total hora Pesetas	Total mensual normalizado Pesetas	Prima por punto o por hora Pesetas	Importe un quinquenio	
							Pesetas por hora	Pesetas por mes normalizado
12	Encargados (por hora).	806	169,82	975,82	156.814	320,09	18,82	3.024
13		806	224,46	1.030,46	165.594	330,53	18,82	3.024
14		806	274,32	1.080,32	173.608	344,35	18,82	3.024
15		806	322,16	1.128,16	181.295	361,02	18,82	3.024
16		806	380,98	1.186,98	190.748	371,78	18,82	3.024
17		806	431,08	1.237,08	198.799	388,45	18,82	3.024
18		806	474,83	1.280,83	205.830	401,60	18,82	3.024
19		806	536,16	1.342,16	215.685	412,48	18,82	3.024
20		806	584,22	1.390,22	223.409	428,90	18,82	3.024
1A	Jefes de Equipo Oficiales (por punto).	806	174,24	980,24	157.524	14,47	18,62	2.992
1E		806	200,08	1.006,08	161.677	15,31	18,62	2.992
8	Jefes de Equipo Especialistas.	806	26,09	832,09	133.717	12,36	18,62	2.992
9		806	46,73	852,73	137.033	12,99	18,62	2.992
10		806	62,92	868,92	139.636	13,11	18,62	2.992
11		806	78,23	884,23	142.096	13,23	18,62	2.992
12		806	99,77	905,77	145.557	13,36	18,62	2.992
13		806	135,69	941,69	151.330	13,48	18,62	2.992
14		806	156,09	962,09	154.609	13,62	18,62	2.992

## ANEXO 6

## 1. Salario mínimo (artículo 55):

$$\frac{2.090 (\text{SMI}) \times 335 (365 - 30 \text{ días vacaciones})}{1.769,75 (\text{horas año})} = 395,62 \text{ pesetas/hora}$$

En 1995, las horas serán de 1.769,75.

2. Plus de trabajo nocturno.—Para todo el personal mayor de dieciocho años: 136,59 pesetas/hora trabajo nocturno (1995).

3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general:

El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria: 3.517 pesetas por día trabajado (1995).

El personal de horario general que trabaje en sábados no laborables por su horario, sin cobrar horas extraordinarias: 3.517 pesetas por día trabajado (1995).

4. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo: A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y Año Nuevo se les abonará un plus de 4.500 pesetas por día trabajado (1995).

## 6292

RESOLUCION de 1 de marzo de 1996, de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre reserva y determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria.

Por Resolución de 22 de octubre de 1992 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de noviembre), esta Dirección General dictó instrucciones sobre reserva, delegación y determinación de funciones y registro de colaboradores en la gestión recaudatoria, basadas en las previsiones normativas contenidas al respecto en el anterior Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1517/1991, de 11 de octubre, y en la Orden de desarrollo del mismo de 8 de abril de 1992.

Con posterioridad, el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, ha aprobado el nuevo Reglamento General de Recaudación de los Recursos