| Categorías | Año 2000 | | Año 2001 | |
|---|---|---|---|---|
| | S. base | P. Convenio | S. base | P. Convenio |
| Peón | 112.807 | 39.588 | 115.628 | 40.578 |
| Comercial: | | | | |
| Jefe de Sección | 150.312 | 96.325 | 154.069 | 98.733 |
| Oficial 1.ª comercial (sin comisiones) | 127.385 | 126.370 | 130.570 | 129.530 |
| Oficial 1.ª vendedor (con comisiones) | 127.385 | 48.095 | 130.570 | 49.297 |
| Oficial 2.ª vendedor (con comisiones) | 120.243 | 46.931 | 123.249 | 48.105 |
| Ayudante (sin comisiones) | 117.197 | 59.210 | 120.127 | 60.690 |
| Peón (con comisiones) | 112.807 | 22.608 | 115.628 | 23.174 |

Plus paga extra (×3) (para todas las categorías):

2000: 50.638 pesetas.
2001: 57.904 pesetas.

**ANEXO III**

**Comisiones**

*(Cantidades: Pesetas/caja)*

| | 2000 | | 2001 | |
|---|---|---|---|---|
| | Vendedor | Ayudante | Vendedor | Ayudante |
| Autoventa (planta ): | | | | |
| T.200 RB | 18,58 | 11,54 | 19,05 | 11,83 |
| T. 200 SR | 18,58 | 11,54 | 19,05 | 11,83 |
| T. PET 1,0 / PET 0,5 | 18,58 | 11,54 | 19,05 | 11,83 |
| T. PET 2,0 (8 bot.) | 18,58 | 11,54 | 19,05 | 11,83 |
| T. BAG IN BOX 20 | 299,22 | 136,19 | 306,70 | 139,60 |
| T. BAG IN BOX 10 | 149,59 | 68,11 | 153,33 | 69,81 |
| T. BAG IN BOX 5 | 74,81 | 34,05 | 76,68 | 34,91 |
| T. LAT 330 | 18,58 | 11,54 | 19,05 | 11,83 |
| ( ) Ventas s/ ayudante | 4,68 | | 4,80 | |
| ( ) Ventas en subdistribuidores | -3,97 | | -4,07 | |
| ( ) Sobrecuota | 1,17 | | 1,20 | |
| Autoventa (delegaciones): | | | | |
| T.200 RB | 17,03 | 10,63 | 17,46 | 10,90 |
| T. 200 SR | 12,52 | 7,70 | 12,83 | 7,89 |
| T. PET 1,0 / PET 0,5 | 18,95 | 12,09 | 19,42 | 12,39 |
| T. PET 2,0 (8 bot.) | 23,50 | 15,02 | 24,08 | 15,40 |
| T. BAG IN BOX 20 | 299,22 | 136,19 | 306,70 | 139,60 |
| T. BAG IN BOX 10 | 149,59 | 68,11 | 153,33 | 69,81 |
| T. BAG IN BOX 5 | 74,81 | 34,05 | 76,68 | 34,91 |
| T. LAT 330 | 12,52 | 7,70 | 12,83 | 7,89 |
| ( ) Ventas s/ ayudante | 2,68 | | 2,74 | |
| ( ) Ventas en Subdistribuidores | -3,97 | | -4,07 | |
| ( ) Sobrecuota | 1,47 | | 1,50 | |
| Preventa: | | | | |
| T.200 RB | 14,24 | 10,29 | 14,60 | 10,55 |
| T. 200 SR | 8,00 | 5,57 | 8,20 | 5,71 |
| T. PET 1,0 / PET 0,5 | 15,87 | 11,52 | 16,27 | 11,81 |
| T. PET 2,0 (8 bot.) | 18,81 | 13,64 | 19,28 | 13,98 |
| T. BAG IN BOX 20 | 189,07 | 117,14 | 193,79 | 120,07 |
| T. BAG IN BOX 10 | 94,54 | 58,58 | 96,90 | 60,04 |
| T. BAG IN BOX 5 | 47,27 | 29,29 | 48,45 | 30,03 |
| T. LAT 330 | 8,00 | 5,57 | 8,20 | 5,71 |
| ( ) Ventas sin ayudante | + com. ayudante | | + com. ayudante | |
| ( ) Sobrecuota | 1,17 | | 1,20 | |

**Sobrecuota preventistas/supervisores**

*(Cantidades: Pesetas/caja)*

| | | |
|---|---|---|
| Preventista Planta | 1,61 | 1,65 |
| Preventista León | 1,52 | 1,56 |
| Supervisor rural | 1,34 | 1,37 |
| Supervisor ciudad | 0,95 | 0,97 |
| Supervisor León | 1,16 | 1,19 |

**ANEXO IV**

**Complementos «ad personam» (artículos 5, 21 y 38)**

El contenido de este anexo IV podrá ser consultado por los trabajadores en el domicilio social de la empresa.

## 21676 *RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, 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 8 de mayo de 2000, 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 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, 17 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

**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 para los trabajadores del centro de Granollers, y por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Madrid para los trabajadores del centro de Madrid, 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 de Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. A partir del 31 de diciembre de 2000 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 diciembre de 1985 como derecho «ad personam», no podrá ser obligado a trabajar en el segundo o tercer turno, 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 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 8.082 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: 22.626 pesetas.
Jefe Equipo primera: 20.199 pesetas.
Jefe Equipo otras cat.: 14.139 pesetas.
Demás categorías: 8.888 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 antigüedad para todas las categorías, y que se harán efectivas en catorce pagas, son las siguientes:

Tercer año cumplido: 1.215 pesetas.
Cuarto año cumplido: 2.424 pesetas.
Quinto año cumplido: 3.636 pesetas.
Sexto año cumplido: 4.850 pesetas.
Séptimo año cumplido: 6.060 pesetas.
Octavo año cumplido: 7.272 pesetas.
Noveno año cumplido: 8.082 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 1.010 pesetas por año, hasta un límite de dieciocho años.

Artículo 12. *Plus asistencia.*

Se crea un plus de asistencia al trabajo consistente en un incremento de un 1 por 100 del salario bruto individual.

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

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

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

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 429 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 30.686 pesetas anuales revalorizables. Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

Artículo 16. *Servicio 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 333 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 efectivo por año.

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

Oficinas de Granollers, de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco horas.

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

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

Fábrica de Granollers:

Primer turno, de siete a quince veinticinco horas.

Segundo turno, de quince veinticinco a veintitrés cincuenta horas.

Tercer turno, de veintitrés cincuenta a siete horas.

Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo 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 de Granollers tendrán media hora para el descanso y comida, entre las trece y las trece treinta horas.

5. Oficinas de Barcelona y Madrid, tendrán 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 de Granollers.*

1. Dentro de ciertos límites, el empleado puede variar su hora de entrada y salida del trabajo, así como 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 día festivos.

b) Para estar ausente durante las horas del «tiempo central».

c) Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2.

Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado, si las circunstancias lo permiten, y constará por escrito.

4. El control de las horas trabajadas y no trabajadas se efectuará mediante un reloj automático de fichaje. Cada día el empleado ficha su entrada y salida del trabajo.

Mensualmente la ficha será revisada y firmada por el empleado y su inmediato superior.

5. En caso de presencia «no laboral» (por ejemplo, clase de inglés) el empleado tendrá que fichar su salida antes de comenzar su presencia «no laboral».

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

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

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

| | Sin autorización previa | Con autorización previa |
|---|---|---|
| Un máximo, en una sola semana de | siete horas cincuenta y cinco minutos | quince horas cincuenta minutos |
| Un máximo, en un mes natural de | quince horas cincuenta minutos | veintitrés horas cuarenta y cinco minutos |

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

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

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

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

12. La empresa continuará facilitando el transporte entre la ciudad y sus dependencias de Granollers según el horario actual y establecido. El personal de fábrica tendrá prioridad en el autobús que sube 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 personal sea obligatoria durante el horario de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco (por ejemplo, la telefonista/recepcionista). En estos casos, el empleado que normalmente ocupa el puesto y que quiera variar su hora de entrada y salida será responsable de buscar un sustituto con el visto bueno de los jefes de ambos.

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

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

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

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 disfrutarán en fechas a acordar entre ambas partes.

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam» disfrutará sus vacaciones de verano en 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 doce personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán 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.*

Aparte de lo que se estipula en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 1/1995, 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, 178 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 de 2.000.000 de pesetas en caso de muerte, ya sea natural o por accidente, y asimismo por otros 2.000.000 de pesetas en el caso de invalidez permanente, y en menor cuantía en caso de invalidez parcial.

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 conocedores.

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) Las categorías profesionales de Fábrica quedaran establecidas según tablas anexas.

Artículo 29. *Garantías del puesto de trabajo.*

1. a) Oficinas: La empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en 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 de 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 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 sesenta y cuatro años.*

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

Disposición transitoria tercera. *Aumento para 2000.*

En el año 2000 se efectuará un incremento salarial del 4 por 100 en todos los conceptos, en el capítulo II del Convenio.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo pactado para 2000.*

Aumento para 2000, 4 por 100 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000.

La nómina del mes de junio de 2000 vendrá incrementada con el 4 por 100 según acuerdo.

El tope máximo de antigüedad se modifica de quince a dieciocho años.

El plus de asistencia al trabajo se establece en el 1 por 100 del salario bruto individual.

En el apartado de ayuda por invalidez y muerte, la empresa asegurará a los trabajadores por 2.000.000 de pesetas en caso de muerte, ya sea natural o por accidente, y asimismo por otros 2.000.000 de pesetas en el caso de invalidez permanente, y en menor cuantía en caso de de invalidez parcial.

La empresa se compromete a que para el día 30 de junio de 2000 hará efectivos los atrasos del Convenio, correspondientes a los cuatro primeros meses del año 2000.

Con esta cláusula, el presente Convenio se firma por un año, a saber, 2000.

TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAS

**Administración y Técnicos**

*Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2000*

| | Base mensual — Pesetas | Por año — Pesetas | Hora extra — Pesetas |
|---|---|---|---|
| Categorías de Administración: | | | |
| Jefe de segunda «A» | 244.406 | 3.421.677 | 2.666 |
| Jefe de segunda «B» | 223.440 | 3.128.166 | 2.437 |
| Oficial de primera «A» | 204.039 | 2.856.539 | 2.225 |
| Oficial de primera «B» | 200.003 | 2.800.038 | 2.181 |
| Oficial de segunda «A» | 195.959 | 2.743.430 | 2.137 |
| Oficial de segunda «B» | 184.649 | 2.585.083 | 2.014 |
| Auxiliar «A» | 161.617 | 2.262.639 | 1.763 |
| Auxiliar «B» | 141.415 | 1.979.815 | 1.542 |
| Categorías de Técnicos: | | | |
| Ingeniero Superior «A» | 271.113 | 3.795.576 | 2.957 |
| Ingeniero Superior «B» | 181.817 | 2.545.443 | 1.983 |
| Ingeniero Técnico «A» | 238.385 | 3.337.394 | 2.600 |
| Ingeniero Técnico «B» | 161.617 | 2.262.639 | 1.763 |
| Técnico Comercial «A» | 238.385 | 3.337.394 | 2.600 |
| Técnico Comercial «B» | 161.617 | 2.262.639 | 1.763 |
| Jefe Tec. Org. 2.ª «A» | 250.505 | 3.507.068 | 2.732 |
| Delineante Proyectista «A» | 223.440 | 3.128.166 | 2.437 |
| Delineante Proyectista «B» | 145.705 | 2.039.871 | 1.589 |
| Delineante primera «A» | 204.039 | 2.856.539 | 2.225 |
| Delineante primera «B» | 141.926 | 1.986.968 | 1.548 |
| Delineante segunda «A» | 195.956 | 2.743.388 | 2.137 |
| Delineante segunda «B» | 139.705 | 1.955.865 | 1.524 |
| Auxiliar Técnico «A» | 161.617 | 2.262.639 | 1.763 |
| Auxiliar Técnico «B» | 141.415 | 1.979.815 | 1.542 |

**Categorías de Fábrica**

*Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000*

| Categorías | Base mes * 12 | P.P.T. * 12 | P. Estim. * 12 | Total mes | Paga ext. * 2 | Total año | Horas | | Plus 3.er T * día | Plus 2.º T * día |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Extr. | Noc. | | |
| Encargado «A» | 242.424 | 8.082 | 22.626 | 273.132 | 258.584 | 3.794.752 | 2.732 | 3.197 | 427 | 467 |
| Of. 1.ª J. Eq. «A» | 214.142 | 8.082 | 20.199 | 242.423 | 230.303 | 3.369.677 | 2.424 | 2.836 | 379 | 413 |
| Of. de 1.ª «A» | 204.040 | 8.082 | 8.888 | 221.010 | 212.121 | 3.076.366 | 2.314 | 2.707 | 345 | 393 |
| Of. 2.ªJ. Eq. «A» | 204.040 | 8.082 | 14.139 | 226.261 | 212.121 | 3.139.376 | 2.314 | 2.707 | 354 | 393 |
| Of. de 2.ª «A» | 195.959 | 8.082 | 8.888 | 212.930 | 204.043 | 2.963.243 | 2.225 | 2.604 | 333 | 378 |
| Of. 3.ª J. Eq. «A» | 189.901 | 8.082 | 14.139 | 212.122 | 197.983 | 2.941.434 | 2.159 | 2.526 | 332 | 366 |

| Categorías | Base mes * 12 | P.P.T. * 12 | P. Estim. * 12 | Total mes | Paga ext. * 2 | Total año | Horas | | Plus 3.er T * día | Plus 2.º T * día |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Extr. | Noc. | | |
| Of. de 3.ª «A» | 184.650 | 8.082 | 8.888 | 201.621 | 192.733 | 2.804.913 | 2.102 | 2.459 | 315 | 356 |
| Espec. «A» | 161.617 | 8.082 | 8.888 | 178.587 | 169.701 | 2.482.451 | 1.851 | 2.165 | 280 | 312 |
| Espec. «B» | 133.350 | 8.082 | 8.888 | 150.320 | 141.434 | 2.086.710 | 1.543 | 1.805 | 236 | 257 |
| Peón «A» | 137.375 | 8.082 | 8.888 | 154.345 | 145.456 | 2.143.056 | 1.586 | 1.865 | 242 | 265 |
| Peón «B» | 132.485 | 8.082 | 8.888 | 149.455 | 140.567 | 2.074.593 | 1.533 | 1.794 | 234 | 255 |
| Almacenero «A» | 204.040 | 8.082 | 8.888 | 221.010 | 212.121 | 3.076.366 | 2.314 | 2.707 | 345 | 393 |
| Vigilante «A» | 181.817 | 8.082 | 8.888 | 198.788 | 189.900 | 2.765.252 | 2.071 | 2.423 | 312 | 351 |
| Vigilante «B» | 133.541 | 8.082 | 8.888 | 150.512 | 141.624 | 2.089.389 | 1.545 | 1.807 | 236 | 257 |
| Limpiadora «A» | 85.862 | 8.082 | 8.888 | 102.832 | 93.958 | 1.421.900 | 1.025 | 1.199 | 161 | 166 |

TABLA DE PLUS DE ANTIGÜEDAD

*Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000*

| Años cumplidos | Importe * 14 — Pesetas |
|---|---|
| Tres años | 1.215 |
| Cuatro años | 2.424 |
| Cinco años | 3.636 |
| Seis años | 4.850 |
| Siete años | 6.060 |
| Ocho años | 7.272 |
| Nueve años | 8.082 |
| Diez años | 9.091 |
| Once años | 10.100 |
| Doce años | 11.109 |
| Trece años | 12.118 |
| Catorce años | 13.127 |
| Quince años | 14.136 |
| Dieciséis años | 15.146 |
| Diecisiete años | 16.156 |
| Dieciocho años | 17.166 |

**21677** *RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Zalaín, Legasa y Delegaciones de la Red Comercial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Zalaín, Legasa y Delegaciones de la Red Comercial (código de convenio número 9011670), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, 17 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «ACERALIA TRANSFORMADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», EN SUS PLANTAS DE LESACA, ZALAÍN, LEGASA, INCLUYENDO TAMBIÉN ALMACENES Y DELEGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN COMERCIAL**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalain, Legasa, incluyendo también Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalaín, Legasa, incluyendo también Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, con excepción del personal Directivo y los que «previa su libre, voluntaria y expresa aceptación» son considerados por la Dirección de la empresa como personal Fuera de Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Terminada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Retribuciones.*

De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera de este Convenio y en tanto no se proceda a la adecuación prevista en la misma, se mantendrán vigentes las tablas salariales y conceptos retributivos sin pérdida económica por aplicación de la reducción de jornada pactada.

Ver anexo I, tablas salariales 2000.

Artículo 5. *Actualización salarial.*

Durante los tres años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año.

Con carácter provisional, al comienzo de cada año se incrementarán las tablas salariales en función del incremento previsto oficialmente de IPC para cada año.

Una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo del IPC real, se actualizarán las tablas salariales en la medida correspondiente, de modo que el valor definitivo de incremento será el IPC real del año.

Artículo 6. *Prima de resultados.*

Una vez finalizado cada año, durante la vigencia del presente Convenio, se abonará una prima equivalente al 1 por 100, aplicado a las tablas salariales definitivas del año anterior, a efectos de retribuir el incremento de productividad de las empresas afectadas por este Convenio, al que han de contribuir las medidas establecidas en el mismo.

Dicha prima tendrá carácter consolidable.