

de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 1986. Asimismo, podrán acordarse actuaciones conjuntas en materia de formación y promoción cooperativa.

El Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales,
Alvaro Espina Montero.

El Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo,
Juan José de la Cámara Martínez

6341 RESOLUCION de 31 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 8 de mayo de 1985 y el día 15 de enero de 1986, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Delegados de Personal con fecha 5 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1984, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de enero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Texto para el año 1985/1986

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato fijo que la compone en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Normativa aplicable.*—Las relaciones laborales de la Empresa se regirán por el presente Convenio, y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de cada provincia donde tenga centro de trabajo, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes y Normas Laborales de aplicación de rango superior.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1985 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1986, se entenderá prorrogado de año a 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 transcurra entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la Empresa se seguirán regiendo por el Convenio denunciado.

Art. 5.º *Garantía ad personam.*—Se respetarán las situaciones «ad personam» que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—1. Únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior, cuando considerado en su conjunto el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo que se establece en el presente Convenio.

2. A tal efecto se entenderá por «precio total por hora de trabajo» la cantidad resultante de dividir la suma total anual percibida por cualquier concepto retribuido por el número de horas de trabajo efectivo también en cómputo anual

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Salario base o mínimo.*—1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en la columna primera del anexo número 1.

2. Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, de los cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, IRPF y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

Art. 8.º *Forma de pago.*—La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una cuenta bancaria o de Entidad de ahorros confederada del 90 por 100 de las retribuciones fijas, antes del día 20 y el resto al final de cada mes.

Art. 9.º *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*—El personal de fábrica percibirá, en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 3.952 pesetas que se abonarán doce veces al año.

Art. 10. *Plus estímulo fábrica.*—1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus estímulo, se establecerán de acuerdo con lo preceptuado en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y se someterán a la autoridad laboral.

2. El importe de plus estímulo se abonará al personal de fábrica doce veces al año, siempre supeditado a la obtención individual de un rendimiento medio anual del 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

	Pesetas
Encargado	11.063
Jefe de Equipo de primera	9.877
Jefe de Equipo otras categorías	6.913
Demás categorías	4.346

Art. 11. *Plus antigüedad.*—Las cantidades que se percibirán en concepto de plus antigüedad para todas las categorías, y que se harán efectivas en catorce pagas, son las siguientes:

	Pesetas
Tercer año cumplido	594
Cuarto año cumplido	1.185
Quinto año cumplido	1.778
Sexto año cumplido	2.371
Séptimo año cumplido	2.964
Octavo año cumplido	3.555
Noveno año cumplido	3.952

a partir del décimo año se incrementarán 495 pesetas por años hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Plus especial: Fábrica.*—Exclusivamente en las dos pagas de julio y Navidad el personal de fábrica percibirá un plus especial complementario de acuerdo con las siguientes categorías e importes:

	Pesetas
Oficial primera Jefe de Equipo y Encargados	7.902
Demás categorías	3.952

Art. 13. *Amortización y gastos de vehículos.*—1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 26,47 pesetas por kilómetro recorrido. 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.

Art. 14. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para el personal de fábrica y al objeto de calcular los precios de las horas extraordinarias, se tomarán como bases los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigentes en cada momento por el total de horas a trabajar en el año.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, según especifican en la tabla de salarios, anexo número 1, que incluye el plus especial mencionado en el artículo número 12.

Art. 16. *Participación en beneficios.*—A partir del 1 de diciembre de 1977 tendrán derecho a una participación de beneficios todos los empleados de la Empresa que figuren en nómina en el día 30 de noviembre y que tengan una antigüedad de dos años, como

mínimo, sin exclusión alguna. Como beneficio se entenderá la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

$$A - (B \times A) - 25\% C - D$$

donde,

A = El beneficio contable antes de la deducción de impuestos del ejercicio anual que empieza en el 1 de diciembre y termina en el 30 de noviembre, según los libros contables y certificación de los auditores de la Empresa.

B = El tipo básico de impuestos sobre sociedades más el tipo de cualquier recargo y otro impuesto que devengan sobre beneficios sin tener efecto cualquier beneficio fiscal resultante de la inversión o la exportación etc., en el supuesto que existieran.

C = El 25 por 100 del capital fiscal al principio del ejercicio donde el capital es igual al capital reservas al final del año anterior más o menos cualquier cambio habido en los mismos, por distribución del beneficio del año anterior y por cambio en el capital de la Empresa por regularización y revalorización del activo o por préstamos de los accionistas.

D = Cualquier pérdida acumulada desde el 1 de noviembre de 1977 resultante de la aplicación de esta misma fórmula a los beneficios del año anterior.

La proporción de los beneficios a repartir entre los empleados la decidirá la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta factores tales como el estado de liquidez de la Empresa, sus necesidades de financiación para nuevas inversiones y las perspectivas del mercado a corto plazo.

La cantidad de dinero a repartir será para todos los empleados y será sujeta a la deducción de impuestos sobre IRPF, seguros sociales y cualquier otro impuesto que pueda ser aplicable y se hará efectiva antes del 1 de julio del año siguiente al cierre del ejercicio.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 17. *Jornada de trabajo.*-1. Todo el personal efectuará una jornada laboral de ocho horas efectivas de lunes a viernes, excluidos días festivos que correspondan a la provincia o ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de Granollers: De ocho treinta a diecisiete.

Oficinas de Barcelona: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.

Oficinas de Madrid: De ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho.

Oficinas de Bilbao: De ocho treinta a trece y de quince treinta a diecinueve.

Fábrica de Granollers: De siete a quince treinta.

2. Fábrica de Granollers, tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las diez y diez treinta, pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta, en casos de necesidad de continuidad de producción. La Empresa y el Comité de Empresa acordarán los puestos y personas afectadas.

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

4. Oficinas de Barcelona y Madrid, tendrán media hora para descanso en momento flexible y no totalmente simultáneo.

5. El horario de las delegaciones se convertirá en intensivo en verano y en épocas de semanas festivas siempre y cuando se trabaje una jornada de cuarenta horas efectivas por semana. A requerimiento del Delegado se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

Art. 18. *Horario de trabajo para personal de oficinas en Granollers.*-1. Dentro de ciertos límites, el empleado puede variar su hora de entrada y salida del trabajo; asimismo, puede acumular horas trabajadas en su «haber» (horas positivas) para luego disfrutarlas con tiempo libre, y puede igualmente acumular horas no trabajadas en su «debe» (horas negativas) para luego recuperarlas. El «horario flexible de trabajo» se aplica únicamente a personal de oficinas, hasta la categoría de Jefe Administrativo de segunda.

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de nueve treinta a dieciséis (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve treinta horas.

3. Requiere autorización previa de su inmediato superior:

a) Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.

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

c) Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2. Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado, si las circunstancias lo permiten y constará por escrito.

4. El control de las horas trabajadas y no trabajadas se efectuará mediante un reloj automático de fichaje. Cada día el empleado ficha su entrada y salida del trabajo. Mensualmente la ficha será revisada y firmada por el empleado y su inmediato superior.

5. En caso de presencia «no laboral» (por ejemplo, clases 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 el «haber» o en el «debe» del empleado.

La jornada laboral de trabajo es de ocho horas 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 Horas	Con autorización previa Horas
Un máximo, en una sola semana de	8	16
Un máximo, en un mes natural de	16	24

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe, en cualquier momento, será de treinta y dos horas 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 y dentro de los permisos concedidos por este Convenio, contarán como ocho horas en 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 once horas 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 siempre tendrá prioridad en el autobús que sube a fábrica, y que baja a Granollers al comienzo y terminación de su horario de trabajo.

13. El empleado solucionará por su cuenta sus necesidades de transporte si varía su hora de entrada o salida del trabajo con respecto al actual.

14. La Empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario de ocho treinta a diecisiete horas (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. Cada infracción será notificada al empleado dentro de cinco días laborables después de finalizar el mes natural en que se haya producido.

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

Art. 19. *Vacaciones.*-Las vacaciones para todo el personal de la Empresa serán de veinte días laborables, a disfrutar de la siguiente forma:

1. Fábrica.-Disfrutará sus vacaciones 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 quince personas voluntarias para atender las urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán sus vacaciones en período no coincidente con el resto del personal, teniendo derecho a dos días laborables 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 o Delegados.

2. Oficinas.-Previo acuerdo individual con sus compañeros y con el Jefe del Departamento o Delegación, en su caso.

3. Todo el personal de la Empresa, independientemente de las vacaciones antes mencionadas, disfrutará de cuatro días laborables de fiesta en época de Navidad, en fechas a acordar con el Comité de la Empresa.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*-Aparte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto del Trabajador (Ley 3/1980), se concederá el tiempo preciso, siendo de probada necesidad en los casos excepcionalmente siguientes:

- Nacimiento de un hijo o defunción, consulta médica o enfermedad de padres, cónyuge e hijos del trabajador.
- Desplazamiento de larga distancia para disfrutar un permiso.

En caso de desacuerdo entre el trabajador y su inmediato superior, quedará facultado el Departamento de Personal en Granollers, o supervisor de los demás centros de trabajo el conceder las solicitudes de permisos.

En caso de existir abuso por parte del solicitante del permiso se le aplicará la siguiente tabla de sanciones:

Primera sanción: Se le llamará la atención por medio de la Empresa y Comité.

Segunda sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes, o su equivalencia, si lo tuviere, 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.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 21. *Transporte.*-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.

Art. 22. *Servicio de comedor.*-1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del centro de Granollers, subvencionando la Empresa el 60 por 100 del menú del día, y en el caso de bocadillos, 163,29 pesetas por día trabajado.

Esta cantidad será revisable al igual que cualquier otro concepto retributivo del capítulo II.

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.

Art. 23. *Equipos de trabajo.*-El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 24. *Premio nupcialidad.*-Se establece un premio de nupcialidad de 10.000 pesetas para todo el personal que contraiga matrimonio mientras preste sus servicios en la Empresa.

Art. 25. *Ayuda especial.*-Se concederán préstamos de hasta 75.000 pesetas, sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación, siempre que su importe sea superior a 5.000 pesetas para él y los beneficiarios que tengan incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, que reintegrará el día que le sean abonadas por la Seguridad Social.

Art. 26. *Préstamos.*-1. En situación de extrema gravedad, la Empresa discrecionalmente considerará cada caso y, a tenor del mismo, decidirá sobre la concesión del préstamo que se le solicite.

2. En situaciones de necesidad en materia de vivienda de los productores, la Empresa estudiará la posibilidad de avalar al productor a través de un préstamo bancario.

Art. 27. *Ayuda especial Primero de Mayo.*-A partir del 1 de enero de 1982 la Empresa pagará una vez por año, el día 1 de mayo, una ayuda especial consistente en 7.500 pesetas anuales, no revaluables ni absorbibles en el futuro. Esto será un derecho «ad personam» del personal con contrato laboral vigente el 1 de mayo de cada año, y que al mismo tiempo fuera fijo en plantilla el día 31 de mayo de 1983.

Art. 28. *Fondo profesional.*-La Empresa concederá anualmente un fondo para cada sección (fábrica, oficinas, oficinas de delegaciones) de cada centro de trabajo, equivalente a 1.000 pesetas por empleado que le componga a 1 de enero de cada año. Entre los objetivos de este fondo entra la subvención de estudios que directamente o indirectamente puedan ser beneficiosos par la Empresa.

La aplicación de este fondo será a criterio de los representantes sindicales de la sección correspondientes, informando al Comité y

a la Empresa de a qué personal y en qué proporción ha sido distribuido.

Art. 29. *Ayudas por invalidez o muerte.*-La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una póliza de 1.300.000 pesetas y con menor cantidad según grado de incapacidad. Dicha cantidad se le abonará al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, en caso de incapacidad permanente o muerte.

Art. 30. *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 tenga el alta, inmediatamente la Empresa estudiará la adaptación a otro nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva capacidad física.

Art. 31. *Complemento a la Seguridad Social.*-El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá el derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo, siendo la contribución de la Seguridad Social sin deducción de impuestos.

El Comité de Empresa en solicitud de la Empresa prestará su colaboración para comprobar la veracidad de las bajas.

La Empresa puede prestar provisionalmente tareas de tipo terapéutico para aquellos empleados que teniendo la baja no puedan realizar el trabajo de su puesto habitual.

Estas tareas serán consideradas por el Médico de la Empresa, con el acuerdo del Médico de cabecera del empleado.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 32. *Valoración de categorías profesionales y regulación de 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 de nuevas categorías:

a) A partir del 1 de enero de 1981 todas las categorías profesionales de fábrica se subdividirán en tres subcategorías, denominadas A, B y C. Únicamente la categoría de Peón seguirá con su única y actual clasificación.

b) Todo el personal que componía la plantilla fija el 1 de enero de 1981 permanecerá a su subcategoría A dentro de la categoría de fábrica. En el caso de ascender a categoría superior seguirá manteniendo su condición de A.

c) A partir de un año de permanencia en la subcategoría C se pasará automáticamente a la subcategoría B. Igualmente de forma automática, tras un año de permanencia en la subcategoría B, se pasará a la subcategoría A.

Art. 33. *Garantías del puesto de trabajo.*-1. a) Oficinas.-La Empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en un mismo centro, atendiendo en lo posible los intereses del trabajador y respetando al máximo su profesión.

b) Fábrica.-Se mantendrá lo establecido por escrito respecto al régimen de responsabilidades y obligaciones para cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio supondrá una nueva carta de obligaciones y revisión de sueldo, según cambio de categoría, si lo hubiere, y siempre de mutuo acuerdo con el trabajador.

2. Todo trabajador podrá negarse a un traslado a diferente centro 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 y reclamarán a la Empresa. Dicha negativa en ningún caso será para el despido.

Art. 34. *Contratación de personal.*-Los puestos vacantes a cubrir se informarán simultáneamente a la oficina de colocación y al personal de la Empresa. El personal de cada centro de trabajo

tendrá preferencia en caso de ser considerado por la Dirección de la Empresa como apto para el puesto. En caso de desacuerdo con el personal de plantilla, la Empresa denunciará su razonamiento al Comité en reunión.

Art. 35. *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 expondrá su razonamiento para su decisión y acción. La Empresa escuchará con atención las sugerencias del Comité, sin merma de sus facultades decisorias.

Art. 36. *Situación de crisis.*-En el supuesto de que exista una situación de crisis económica de la Empresa, ésta, previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita continuar trabajando el mayor número de sus empleados a través de la reducción de la jornada de trabajo, obligándose la Empresa a realizar los trámites necesarios ante los Organismos competentes para intentar lograr que su personal llegue a percibir el complemento hasta el total de sus salarios antes de recurrir a la suspensión de contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla.

En tal caso, el Comité de Empresa, junto con un asesor técnico economista elegido por el Comité y de acuerdo con la Empresa, tendrá acceso a sus libros contables.

Art. 37. *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 el desplazamiento tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la ley.

Art. 38. *Comisión Paritaria.*-Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por los miembros de la representación del personal e igual número de representantes de la Empresa.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir la competencia a las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-*Revisión económica (capítulo II).*-Al 31 de diciembre de 1985 se efectuará la revisión salarial prevista en el Acuerdo Económico y Social (AES) de todos los conceptos del capítulo II del Convenio, pero ajustando la revisión a exactamente la subida efectiva del coste de vida sin aplicar ninguna proporcionalidad. Por ejemplo, si el IPC al 31 de diciembre de 1985 fuera de un 7,65 por 100 se ajustaría un 0,15 por 100 (cálculo: 7,65 menos 7,50 = 0,15), con retroactividad al 1 de enero de 1985, calculado sobre las tablas salariales de 1984.

En caso de que el IPC fuera menor de un 7,5 por 100 no se efectuará ningún ajuste, ni en más ni en menos.

Segunda.-*Horas extraordinarias estructurales.*-Se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias, imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de

agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso.

Tercera. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*-Se podrá pactar individualmente entre 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 el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y asimismo contemplada en el artículo 12 del acuerdo interconfederal de 1983.

Cuarta. *Aumento para 1986.*-Las tablas salariales y demás conceptos del capítulo segundo, a partir del 1 de enero de 1986, serán las que figuran en el anexo I, incrementadas en:

- La revisión salarial al 31 de diciembre de 1985, si correspondiera.
- La previsión gubernamental de inflación para 1986 multiplicada por el factor 1,045. A efectos del aumento, la previsión a aplicar será la última oficial hecha pública y conocida al 31 de diciembre de 1985.

Quinta. *Revisión económica al 31 de diciembre de 1986.*-Al 31 de diciembre de 1986 se efectuará la revisión salarial sobre todos los conceptos del capítulo segundo, tal como está prevista en el Acuerdo Económico Social (AES), con la fórmula del 104,5 por 100.

Esta revisión tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1986.

TABLA DE SALARIOS

	Sueldo base x 14 pagas		
	A	B	C
<i>Administrativos</i>			
Jefe segunda	119.501	109.250	-
Oficial primera	99.763	97.790	-
Oficial segunda	95.813	90.283	-
Auxiliar	79.022	69.143	59.266
Aspirante diecisiete años	49.390	-	-
Aspirante dieciséis años	39.512	-	-
<i>Técnicos</i>			
Ingeniero Superior y Licenciado ..	132.559	88.899	69.143
Ingeniero Técnico	116.557	79.022	59.266
Técnico Comercial	116.557	79.022	59.266
Jefe Técnico Organización segunda ..	122.484	-	-
Delineante Proyectista	109.250	-	-
Delineante primera	99.763	-	-
Delineante segunda	95.813	-	-
Auxiliar Técnico	79.022	69.143	59.266
Calcedor diecisiete años	49.389	-	-
Calcedor dieciséis años	39.512	-	-
Suma control	1.443.907	682.552	306.207

Vigencia del 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1985.

	Sueldo base x 12			P. ppt. x 12	P. est. x 12	Total x 12			P. esp. x 2	Total julio y noviembre x 2		
	A	B	C			A	B	C		A	B	C
Encargado	118.532	111.417	104.726	3.952	11.063	133.547	126.432	119.741	7.902	126.434	119.319	112.628
Oficial 1. ^a j/e.	104.703	102.224	99.804	3.952	9.877	118.532	116.053	113.633	7.902	112.605	110.126	107.706
Oficial 1. ^a	99.763	97.787	95.850	3.952	4.346	108.061	106.085	104.148	3.952	103.715	101.739	99.802
Oficial 2. ^a j/e.	99.763	97.787	95.850	3.952	6.913	110.628	108.652	106.715	3.952	103.715	101.739	99.802
Oficial 2. ^a	95.813	94.329	92.867	3.952	4.346	104.111	102.627	101.165	3.952	99.765	98.281	96.819
Oficial 3. ^a j/e.	92.851	91.567	90.301	3.952	9.877	106.680	105.396	104.130	3.952	96.803	95.519	94.253
Oficial 3. ^a	90.283	84.475	79.037	3.952	4.346	98.581	92.773	87.335	3.952	94.235	88.427	82.989
Especialista j/e.	79.022	72.875	67.208	3.952	6.913	89.887	83.740	78.073	3.952	82.974	76.827	71.160
Especialista	79.022	72.875	67.208	3.952	4.346	87.320	81.173	75.506	3.952	82.974	76.827	71.160
Peón j/e.	67.168	-	-	3.952	6.913	78.033	-	-	3.952	71.120	-	-
Peón	67.168	-	-	3.952	4.346	75.466	-	-	3.952	71.120	-	-
Aprendiz 4. ^o año	49.389	44.187	39.534	3.952	4.346	57.687	52.485	47.832	3.952	53.341	48.139	43.486
Aprendiz 3. ^o año	39.512	34.513	30.147	3.952	4.346	47.810	42.811	38.445	3.952	43.464	38.465	34.099
Almacenero	99.763	83.137	69.281	3.952	4.346	108.061	91.435	77.579	3.952	103.715	87.089	73.233
Vigilante	88.899	74.081	61.735	3.952	4.346	97.197	82.379	70.033	3.952	92.851	78.033	65.687
Limpiadora	41.981	34.986	29.154	3.952	4.346	50.279	43.284	37.452	3.952	45.933	38.936	33.106
Suma control	1.313.632	1.096.240	1.022.702	63.232	95.016	1.471.880	1.235.325	1.161.787	71.132	1.384.764	1.159.468	1.085.930

Vigencia del 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1985.

PLUS ANTIGUEDAD x 14 PAGAS

	Pesetas
Tercer año cumplido	594
Cuarto año cumplido	1.185
Quinto año cumplido	1.778
Sexto año cumplido	2.371
Septimo año cumplido	2.964
Octavo año cumplido	3.555
Noveno año cumplido	3.952
Décimo año cumplido	4.446
Undécimo año cumplido	4.941
Duodécimo año cumplido	5.435
Decimotercer año cumplido	5.930
Decimocuarto año cumplido	6.424
Decimoquinto año cumplido	6.919
	50.494

Vigencia. 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1985.

6342 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1986, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone la publicación del Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Xunta de Galicia, para la coordinación de la política de empleo.*

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Xunta de Galicia un Convenio de colaboración para la coordinación de la política de empleo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para política autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 4 de febrero de 1986.—El Secretario general técnico, José Antonio Zapatero Ranz.

CONVENIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CON LA XUNTA DE GALICIA PARA LA COORDINACION DE LA POLITICA DE EMPLEO

En Madrid, a 30 de enero de 1986, reunidos el excelentísimo señor don José Joaquín Almunia Amann, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y el excelentísimo señor don Juan Corral Pérez, Conselleiro de Traballo, Segurida de Social e Emigración de la Xunta de Galicia.

Actuando el primero en el ejercicio de su cargo, y en la representación que ostenta, y el segundo por delegación del Consello de la Xunta de Galicia, reconociéndose reciprocamente la capacidad de contratar, y obligándose en los términos de este documento, manifiestan:

- Que la configuración del Estado de las Autonomías que diseña la Constitución obliga a una adecuada coordinación y colaboración entre el Gobierno de la Nación y la Xunta de Galicia.
- Que tal coordinación resulta particularmente necesaria en el ámbito de las actuaciones de fomento de empleo, estando ambos poderes públicos obligados a practicar una política orientada al pleno empleo de acuerdo con el artículo 40 de la Constitución.
- Que por ello resulta especialmente positivo que el Gobierno de la Nación y la Xunta de Galicia colaboren en la puesta en práctica de las diferentes medidas de fomento del empleo.
- Que ambas partes coinciden con la «necesidad de aunar esfuerzos para el mantenimiento y la creación de empleos en el ejercicio de sus respectivas áreas de actuación», que ha sido puesta de manifiesto también por los interlocutores sociales al firmar el Acuerdo Económico y Social.
- Que tal necesidad aconseja que las actuaciones de fomento de la Junta de Galicia resulten coherentes con la política de empleo del conjunto del Estado en orden a lograr la mayor eficacia de ambas en la consecución de los objetivos comunes, para lo cual se deben establecer consultas periódicas que permitan examinar los contenidos y evaluar los resultados de las actuaciones.
- Que la celebración periódica de conferencias sectoriales sobre las materias que son objeto del presente Convenio pueden contribuir también a la consecución de aquellos objetivos, mediante el examen y puesta en común de las medidas de los resultados alcanzados en las distintas Comunidades Autónomas.
- Que este acuerdo se firma en base a lo establecido, en primera lugar, en la Orden de 21 de febrero de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» del 27), que fija el marco y las bases generales para el establecimiento de Convenios de colaboración del INEM con Comunidades Autónomas y otros Organismos del Estado para la realización de obras y

servicios por trabajadores desempleados; en segundo lugar, en la Orden de 21 de febrero de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» del 27), por la que se establecen programas y acciones a financiar con cargo al Fondo de Solidaridad para el Empleo, establecido en la disposición adicional decimonovena de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y regulado en el Real Decreto 180/1985, de 13 de febrero (prorrogado por Real Decreto 27/1986, de 10 de enero); en tercer lugar, en la Orden de 31 de julio de 1985, por la que se desarrolla el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril, en el que se aprueban las Bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y se regulan los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir en los Centros colaboradores del INEM («Boletín Oficial del Estado» de 7 de agosto de 1985), y, en cuarto lugar, el Real Decreto 2404/1985, de 27 de diciembre, por el que se dictan normas en relación con el Fondo Social Europeo («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre).

h) Que cualquier modificación de las antedichas normas, y la aparición de nuevas disposiciones podrá dar lugar a la modificación o ampliación del mismo, previas deliberaciones oportunas de la Comisión de Coordinación establecidas en este Convenio. Particular atención a este respecto deberá recaer sobre las adaptaciones de la normativa vigente, realizadas con motivo de la adhesión de España en la CEE.

Por estos motivos suscriben el presente Convenio, con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

Primera.—El objeto del presente Convenio es la coordinación y colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Galicia en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formulación y ejecución conjunta de las actuaciones concretas de fomento de empleo y formación profesional, con el fin de lograr la mayor eficacia de las mismas, en el ámbito de Galicia, y comprende los aspectos siguientes:

1. La realización de obras y servicios de interés general ejecutados por la Junta de Galicia, y financiados por el INEM y/o la Junta de Galicia, mediante la contratación de trabajadores en desempleo.

2. La colaboración de ambas partes en la presentación de proyectos y acciones formativas en las áreas del Fondo de Solidaridad para el Empleo y del Fondo Social Europeo, así como la participación del Fondo de Solidaridad para el Empleo en el apoyo salarial a nuevas contrataciones que pueda efectuar la Junta de Galicia y cualquier otra Entidad o Empresas ubicadas en el ámbito territorial de Galicia.

3. La colaboración de ambas partes en las siguientes materias:

- Realización del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- Calificación profesional de demandantes de empleo.
- Información y orientación profesional.

Segunda.—Se crea una Comisión de Coordinación entre ambas Administraciones. Esta Comisión tendrá la siguiente composición:

Por parte de la Administración central:

El Delegado del Gobierno en Galicia.

El Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales.

Por parte de la Junta de Galicia:

El Conselleiro de Traballo, Seguridade Social e Emigración.

El Conselleiro de Educación e Cultura.

La Comisión de Coordinación se reunirá una vez al año.

Sus funciones serán la coordinación de la política de empleo de ambas Administraciones, la evaluación global del Convenio, y la revisión del mismo para años sucesivos.

Además de estas funciones, la Comisión de Coordinación estudiará fórmulas de colaboración entre ambas partes, y, en especial, en materias relacionadas con el fomento del empleo y la formación ocupacional y la coordinación de actuaciones derivadas de los Convenios que se suscriban en el ámbito de la Junta de Galicia en materias relacionadas con este Convenio.

Tercera.—Para la difusión, ejecución y seguimiento de este Convenio y para la resolución de las dudas que pudieran surgir en la interpretación del mismo, se crea una Comisión Mixta de Seguimiento, que estará compuesta por:

Por parte de la Administración central:

El Delegado del Gobierno en Galicia o persona en quien delegue, que la presidirá.

El Director general de Empleo, o persona en quien delegue.

El Director general del INEM, o persona en quien delegue.