

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15903 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, 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», que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1988, de una parte, 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, de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenio 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 mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

Art. 2.º *Normativa aplicable.*—Las relaciones laborales de la Empresa se regirán por el presente Convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes y normas laborales de rango superior.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1988 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1988, 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 rigiendo por el Convenio denunciado.

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

El personal fijo que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985 como derecho «ad personam», no podrá ser obligada a trabajar en el segundo o tercer turno, excepto por mutuo acuerdo.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—1. Únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior, cuando 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 las tablas salariales anexas.

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 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 4.898 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 establecerá 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 standard mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado, 13.712 pesetas.
Jefe de equipo de primera, 12.242 pesetas.
Jefe de equipo de otras categorías, 8.569 pesetas.
Demás categorías, 5.386 pesetas.

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:

Tercer año cumplido, 736 pesetas.
Cuarto año cumplido, 1.469 pesetas.
Quinto año cumplido, 2.204 pesetas.
Sexto año cumplido, 2.938 pesetas.
Séptimo año cumplido, 3.673 pesetas.
Octavo año cumplido, 4.406 pesetas.
Noveno año cumplido, 4.898 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 612 pesetas por año hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Amortización y gastos de vehículos.*—1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 32,63 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. 13. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para el personal de fábrica y al objeto de calcular los precios de las horas extraordinarias, se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigentes en cada momento por el total de horas a trabajar en el año. En cuanto al personal de la letra «D», los precios de las horas extraordinarias serán los que se indican para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, de la cuantía indicada en las tablas de salarios.

Art. 15. *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 figuran 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.

$$A - (B \times A) - 25 \text{ por } 100 C - D$$

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 revaloración 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. 16. *Jornada de trabajo.*-1. Todo el personal efectuará una jornada laboral de ocho horas, excepto el del tercer turno que la hará de seis horas y treinta 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 diecisiete horas.
Oficinas de Barcelona, de ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho horas.

Oficinas de Madrid, de ocho treinta a trece y de catorce a dieciocho horas.

Fábrica de Granollers:

Primer turno, de siete a quince treinta horas.
Segundo turno, de quince treinta a veinticuatro horas.
Tercer turno, de veinticuatro a siete horas.

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

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

2. Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las diez y diez treinta horas pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta horas 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 horas.

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

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

Art. 17. *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 como 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 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:

- Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.
- Para estar ausente durante las horas del «tiempo central».
- 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 fechaje. 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	Con autorización previa
Un máximo, en una sola semana de ...	8 horas	16 horas
Un máximo, en un mes natural de ...	16 horas	24 horas

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

1. Fábrica.-El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam» 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 12 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.

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 entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

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 fecha a acordar con el Comité de la Empresa.

Art. 19. *Permisos retribuidos.*-Aparte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, 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 a 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 no 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 el Comité.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 20. *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, la Empresa podrá optar entre poner a disposición el autobús u otro medio de transporte, o pagar 130 pesetas por día trabajado.

Art. 21. *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 202,40 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. 22. *Equipos de trabajo*.-1. El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 23. *Premio nupcialidad*.-Se establece un premio de nupcialidad de 10.000 pesetas para todo el persona que contraiga matrimonio mientras preste sus servicios en la Empresa.

Art. 24. *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. 25. *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. 26. *Ayuda especial 1 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 8.000 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. 27. *Fondo profesional*.-La Empresa concederá anualmente un fondo para cada sección (Fábrica, Oficinas, Oficinas Delegaciones), de cada Centro de trabajo equivalente a 1.000 pesetas por empleado que la 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 para la Empresa.

La aplicación del fondo será al criterio de los representantes sindicales de la sección correspondiente, informando al Comité y a la Empresa de aquel personal y en qué proporción ha sido distribuido.

Art. 28. *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. 29. *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 originen 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. 30. *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.

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. 31. *Valoración categorías profesionales y regulación ascensos*.-1. Todo trabajador que no esté conforme con su categoría profesional solicitará por escrito la revisión de la misma. La Empresa estudiará las características del puesto y contestará al interesado en un plazo máximo de un mes, informando al Comité de Empresa.

La Empresa continuará su política de enviar a cursillos de formación profesional a aquellos empleados que demuestren aptitudes capaces de ser desarrolladas por medio de este tipo de cursillo y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La Empresa también continuará su política de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reúnan las aptitudes para el puesto vacante.

El ascenso a cualquier categoría y en especial a la de Oficial de tercera, no será por simple cuestión de tiempo, sino que será por la existencia de un puesto vacante y tras el cumplimiento de una prueba adecuada.

2. Incorporación nuevas categorías:

a) Todas las categorías profesionales de fábrica se subdividirán en tres subcategorías, denominadas A, B y C.

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

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

c) Todo el personal que componía la plantilla fija el 1 de enero de 1981 permanecerá en su subcategoría A, dentro de las categorías de fábrica. En el caso de ascender a categoría superior, seguirá manteniendo su condición de «A».

d) A partir del 1 de enero de 1987 se crea una nueva subcategoría con la letra «D».

Dicha subcategoría se aplicará al personal con contrato laboral no indefinido, no habiendo ningún tipo de pasaje automático entre esta subcategoría y las otras.

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

e) El personal técnico y administrativo con contrato no fijo se registrará por la tabla «D», pasando a la letra inmediata superior en cuanto pase a contrato fijo.

La tabla «D» significa la mínima contratación posible, pudiéndose contratar directamente a cualquier categoría superior al Convenio.

Art. 32. *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 o reclamarán a la Empresa. Dicha negativa en ningún caso será para el despido.

Art. 33. *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. 34. *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. 35. *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, 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. 36. *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. 37. *Comisión Paritaria.*-Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por los miembros de la representación del personal e igual número de representantes de la Empresa.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Horas extraordinarias estructurales.*-Se entenderán como tales las necesarias por peridos 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 notificará manualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

Segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*-Se podrá pactar individualmente entre 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 1983.

Tercera. *Aumento para 1988.*-Un 6 por 100 ya incluido en las tablas.

Cuarta. *Revisión económica al 31 de diciembre de 1988.*-Habrá revisión salarial el 31 de diciembre de 1988, solamente en caso de que el IPC supere el 4,2 por 100 (cuatro como dos por ciento) a esa fecha. La revisión se calculará así:

IPC real al 31 de diciembre de 1988, menos el 4,2 por 100.
Si el IPC no llega al 4,2 por 100, no habrá revisión.

TABLA SALARIOS 1988

Administración y Técnicos

Vigencia: 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1988

	Sueldo base por 14 pagas			
	A	B	C	D
Administrativos:				
Jefe de segunda	148.115	135.410		87.893
Oficial de primera	123.651	121.207		86.009
Oficial de segunda	118.756	111.901		84.664
Auxiliar	97.944	85.700	73.458	74.614
Aspirante 17 años	61.217			55.434
Aspirante 16 años	48.973			48.973
Técnicos:				
Ingeniero superior y Licenciado	164.300	110.185	85.700	87.050
Ingeniero técnico	144.466	97.944	73.458	74.614
Técnico comercial	144.466	97.944	73.458	74.614
Jefe técnico Organ. 2.ª	151.812			87.893
Delineante proyectista	135.410			88.300
Delineante primera	123.651			86.011
Delineante segunda	118.754			84.664
Auxiliar técnico	97.944	85.700	73.458	74.614
Calcedor 17 años	61.216			61.216
Calcedor 16 años	48.972			48.972
Suma control	1.789.647	845.991	379.532	1.205.535

Fábrica-Personal fijo

Vigencia: 1 de enero de 1988 hasta 31 de diciembre de 1988

Categoría	Sueldo base x 12			P. PPT x 12	P. Est. x 12	Total x 12			Total Julio y Navidad x 2		
	A	B	C			A	B	C	A	B	C
Encargado	146.914	138.095	129.802	4.898	13.712	165.524	156.705	148.412	156.708	147.889	139.596
Oficial 1.ª J/E	129.774	126.701	123.702	4.898	12.242	146.914	143.841	140.842	139.568	136.495	133.496
Oficial 1.ª	123.652	121.203	118.802	4.898	5.386	133.936	131.487	129.086	128.550	126.101	123.700
Oficial 2.ª J/E	123.652	121.203	118.802	4.898	8.569	137.119	134.670	132.269	128.550	126.101	123.700
Oficial 2.ª	118.756	116.916	115.104	4.898	5.386	129.040	127.200	125.388	123.654	121.814	120.002
Oficial 3.ª J/E	115.084	113.493	111.923	4.898	8.569	128.551	126.960	125.390	119.982	118.391	116.821
Oficial 3.ª	111.902	104.701	97.962	4.898	5.386	122.186	114.985	108.246	116.800	109.599	102.860
Especialista J/E	97.944	90.325	83.301	4.898	5.386	111.411	103.792	96.768	102.842	95.223	88.199
Especialista	97.944	90.325	83.301	4.898	5.386	108.228	100.609	93.585	102.842	95.223	88.199
Peón J/E	83.252	-	-	4.898	8.569	96.719	-	-	88.150	-	-
Peón	83.252	-	-	4.898	5.386	93.536	-	-	88.150	-	-
Aprendiz cuarto año	61.216	54.768	49.001	4.898	5.386	71.500	65.052	59.285	66.114	59.666	53.899
Aprendiz tercer año	48.973	42.777	37.365	4.898	5.386	59.257	53.061	47.649	53.871	47.675	42.263
Almacenero	123.652	103.044	85.870	4.898	5.386	133.936	113.328	96.154	128.550	107.942	90.768
Vigilante	110.185	91.819	76.517	4.898	5.386	120.469	102.103	86.801	115.083	96.717	81.415
Limpiadora	52.033	43.363	36.135	4.898	5.386	62.317	53.647	46.419	56.931	48.261	41.033
Suma control	1.628.185	1.358.733	1.267.587	78.368	114.090	1.820.643	1.527.440	1.436.294	1.716.345	1.437.097	1.345.951

PRECIOS HORAS EXTRAS 1988

Fábrica-Personal fijo

Vigencia: 1 de enero de 1988 hasta 31 de diciembre de 1988

Categoría	A	B	C
Encargado	1.638	1.543	1.453
Oficial 1. ^a J/E	1.453	1.420	1.388
Oficial 1. ^a	1.387	1.361	1.335
Oficial 2. ^a J/E	1.387	1.361	1.335
Oficial 2. ^a	1.334	1.314	1.295
Oficial 3. ^a J/E	1.295	1.277	1.261
Oficial 3. ^a	1.260	1.183	1.110
Especialista J/E	1.110	1.027	952
Especialista	1.110	1.027	952
Peón J/E	951	-	-
Peón	951	-	-
Aprendiz cuarto año	713	644	582
Aprendiz tercer año	581	514	456
Almacenero	1.387	1.165	979
Vigilante	1.242	1.044	878
Limpiadora	614	521	443
Suma control	18.413	15.401	14.419

TABLA DE ANTIGÜEDAD 1988

Vigencia: 1 de enero de 1988 hasta 31 de diciembre de 1988

	Plus antigüedad por 14 pagas Pesetas
3. ^o año cumplido	736
4. ^o año cumplido	1.469
5. ^o año cumplido	2.204
6. ^o año cumplido	2.938
7. ^o año cumplido	3.673
8. ^o año cumplido	4.406
9. ^o año cumplido	4.898
10 año cumplido	5.510
11 año cumplido	6.122
12 año cumplido	6.734
13 año cumplido	7.346
14 año cumplido	7.958
15 año cumplido	8.570
Suma control	62.564

Tablas «D» personal no fijo

Vigencia: 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1988

Categoría	Base x 12	P. PFT x 12	P. Est. x 12	Total x 12	Jul/Nav. x 2	Horas extras diurnas días laborables	Horas extras nocturnas 10 noche a 6 mañana, domingos y festivos)
Encargado	82.939	4.898	13.712	101.549	92.732	722	844
Oficial 1. ^a J/E	82.906	4.898	12.242	100.046	92.699	709	830
Oficial 1. ^a	82.223	4.898	5.386	92.507	87.121	648	755
Oficial 2. ^a J/E	85.920	4.898	8.569	99.387	90.819	704	817
Oficial 2. ^a	81.651	4.898	5.386	91.935	86.549	643	750
Oficial 3. ^a J/E	85.187	4.898	8.569	98.654	86.412	695	813
Oficial 3. ^a	80.946	4.898	5.386	91.230	85.844	632	739
Especialista J/E	84.996	4.898	8.569	98.463	89.894	694	809
Especialista	80.813	4.898	5.386	91.097	85.712	632	739
Peón J/E	83.252	4.898	8.569	96.719	88.151	683	797
Peón	80.288	4.898	5.386	90.572	85.186	627	734
Aprendiz cuarto año	53.759	4.898	5.386	64.043	58.657	448	525
Aprendiz tercer año	48.973	4.898	5.386	59.257	53.871	435	509
Almacenero	82.344	4.898	5.386	92.628	87.242	648	755
Vigilante	80.929	4.898	5.386	91.213	85.827	632	737
Limpiadora	36.867	4.898	5.386	47.151	41.765	331	387
Suma control	1.213.993	78.368	114.090	1.406.451	1.298.481	9.883	11.540

15904 RESOLUCION de 1 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias».

Visto el texto de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias», que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 1988, de un parte, por los representantes de las Empresas de «Contratas Ferroviarias» en la Comisión Paritaria de este Convenio, y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio 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, 1 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE APROBACION DE LA REVISION SALARIAL PARA EL AÑO 1988 DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE «CONTRATAS FERROVIARIAS»

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 4 de febrero de 1988, se reúne en la sede del Comité de Empresa de RENFE en la estación de Príncipe Pío, la Comisión Paritaria del IX Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias», con el objeto de aprobar las tablas salariales y demás conceptos económicos del Convenio que han de regir durante el año 1988.

Abierta la sesión, se procede a dar lectura a las tablas de salarios y demás conceptos económicos del IX Convenio, incrementadas en el 3,45 por 100 sobre los del año 1987, conforme a lo establecido en el