

		ANTIGÜEDAD								
AÑOS		3	6	11	16	21	26	31	36	41
<b>GRUPOS</b>										
1	59	123	251	373	495	617	742	865	987	PTAS/DIA
2	2.008	4.011	8.019	12.031	16.041	20.050	24.062	28.073	32.084	PTAS/MES
3	2.033	4.063	8.126	12.192	16.254	20.319	24.392	28.455	32.521	PTAS/MES
4	2.099	4.202	8.404	12.606	16.808	21.010	25.200	29.399	33.601	PTAS/MES
5	2.263	4.529	9.062	13.589	18.120	22.652	27.174	31.705	36.233	PTAS/MES
6	2.453	4.928	9.857	14.779	19.709	24.637	29.560	34.484	39.413	PTAS/MES
7	2.633	5.260	10.529	15.792	21.056	26.320	31.574	36.835	42.102	PTAS/MES
8	2.976	5.945	11.898	17.847	23.795	29.745	35.688	41.618	47.564	PTAS/MES
9	3.292	6.589	13.176	19.764	26.346	32.936	39.527	46.116	52.702	PTAS/MES
10	3.706	7.410	14.822	22.237	29.649	37.059	44.478	51.890	59.303	PTAS/MES
11	4.126	8.251	16.502	24.751	33.003	41.256	49.510	57.761	66.012	PTAS/MES
A	59	123	251	373	495	617	742	865	987	PTAS/DIA
B	59	123	251	375	498	625	742	865	987	PTAS/DIA
C	59	130	253	379	506	630	781	913	1.041	PTAS/DIA
D	63	130	254	386	513	641	781	913	1.041	PTAS/DIA
E	63	132	261	394	523	655	797	929	1.064	PTAS/DIA
F	63	132	266	396	528	660	797	929	1.064	PTAS/DIA
G	65	132	266	400	529	663	797	929	1.064	PTAS/DIA
H	65	138	272	414	553	688	824	959	1.098	PTAS/DIA
I	71	139	283	423	567	708	838	975	1.115	PTAS/DIA
J	74	144	285	431	572	715	865	1.007	1.152	PTAS/DIA
K	75	145	286	433	580	724	877	1.022	1.169	PTAS/DIA

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

	H.E. FUERZA MAYOR			H.E. NECESARIAS		
	NORMALES	22 A 6 H.	FEST.	NORMALES	22 A 6 H.	FEST.
1	655	851	980	766	998	1.148
2	700	911	1.050	818	1.064	1.223
3	709	922	1.064	832	1.080	1.242
4	721	937	1.084	842	1.093	1.267
5	755	988	1.138	890	1.154	1.336
6	810	1.050	1.213	941	1.226	1.417
7	850	1.100	1.271	991	1.291	1.487
8	929	1.207	1.393	1.084	1.409	1.628
9	1.004	1.307	1.505	1.172	1.525	1.759
10	1.102	1.430	1.654	1.291	1.674	1.937
11	1.206	1.564	1.806	1.406	1.825	2.107
A	655	851	980	766	998	1.148
B	656	852	988	767	1.000	1.153
C	665	866	998	774	1.008	1.163
D	674	871	1.007	780	1.019	1.172
E	679	886	1.021	793	1.030	1.190
F	683	889	1.026	797	1.031	1.193
G	686	892	1.030	803	1.046	1.206
H	702	916	1.058	820	1.066	1.232
I	715	930	1.076	836	1.086	1.253
J	721	937	1.084	842	1.093	1.267
K	731	947	1.097	852	1.104	1.278

**GRUPO PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

0	47.987
	42.183
	40.230
	40.688
1	50.440
2	53.961
3	54.622
4	56.473
5	60.879
6	66.223
7	70.754
8	79.929
9	88.530
10	99.619
11	110.897
A	50.440
B	50.814
C	51.536
D	52.306
E	53.415
F	53.795
G	54.171
H	56.059
I	57.568
J	58.331
K	59.088

En la tabla figuran los valores de la Participación en Beneficios, para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada antigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes que se señalan a continuación.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	FACTOR A APLICAR
3 años	1,05
6 años	1,10
11 años	1,20
16 años	1,30
21 años	1,40
26 años	1,50
31 años	1,60
36 años	1,70
41 años	1,80

**15289 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» 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 31 de marzo de 1989, 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 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 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, 14 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE ROBERTSON ESPAÑOLA, S. A.**

**CAPITULO PRIMERO: AMBITO DE APLICACION**

**Art.1 - AMBITO DE APLICACION**

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa Robertson Española S.A. y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

**Art. 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 SIDEROMETALURGICO de la provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes y Normas Laborales de rango superior.

**Art. 3 \* ENTRADA EN VIGOR Y DURACION**

El presente convenio entrara en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos serán retroactivos al primero de enero de 1989 y tendrá vigencia hasta el treinta y uno de Diciembre de 1989.

**Art. 4 \* DENUNCIA Y REVISION**

1 \*\* A partir del 31 de Diciembre de 1989, 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 \* GARANTIA 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 el 1-10-1985 como derecho "ad personam" no podrá ser obligado a trabajar en el segundo o tercer turno, excepto por mutuo acuerdo.

**Art. 6 \* COMPENSACION Y ABSORCION**

1 \*\* Unicamente 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 computo anual.

**CAPITULO SEGUNDO : CONDICIONES ECONOMICAS****Art. 7 \* SALARIO BASE O MINIMO**

1 \*\* Se considera sueldo base o mínimo el que figure 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, I.R.P.F. y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

**Art. 8 \* 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% de las retribuciones fijas, antes del día 20 y el resto el final de cada mes.

**Art. 9 \* PLUS PENOSO, TOXICO, Y PELIGROSO FABRICA**

El personal de fabrica percibirá en concepto de plus penoso, toxico y peligroso la cantidad de 5.315,- Ptas. que se abonarán doce veces al año.

**Art. 10 \* PLUS ESTIMULO FABRICA**

1 \*\* Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regiran 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 fabrica doce veces al año, siempre supeditado a la obtención individual de un rendimiento medio anual del 93% del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1. en las siguientes cantidades:

Encargado	14.879,- Ptas.
Jefe Eq. de Primera	13.283,- "
Jefe Eq. otras categ.	9.298,- "
Demás categorías	5.845,- "

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 15 minutos de jornada, acordado en el convenio 1989.

**Art. 11 \* PLUS ANTIGUEDAD**

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

1er. año cumplido	799,- Ptas.
4to. " "	1.594,- "
5to. " "	2.391,- "
6to. " "	3.189,- "
7to. " "	3.985,- "
8vo. " "	4.782,- "
9no. " "	5.578,- "

a partir del décimo año se incrementarán 604,- Ptas. por año hasta un límite máximo de 15 años.

**Art. 12 \* AMORTIZACION Y GASTOS DE VEHICULOS**

1. \*\* El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá 75,41 Ptas. por Km. recorrido. Este precio será revisado en enero de cada año.

2. \*\* En caso de utilización más frecuente la Empresa podrá adoptar otros sistemas con cada interesado.

**Art. 13 \* RETRIBUCIONES HORAS EXTRAORDINARIAS**

Para el personal de fabrica 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, toxico 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 \* PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

A partir del primero 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 sustrato que existieran.

C= El 25% del capital fiscal al principio del ejercicio menos 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 repartición de los beneficios se repartirán entre los empleados la decida 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 I.R.P.F., Seguros Sociales y cualquier otro impuesto que pueda ser aplicable y se hará efectiva antes del primero de Julio del año siguiente al cierre del ejercicio.

**CAPITULO TERCERO : JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, Y PERMISOS****Art. 16 \* JORNADA DE TRABAJO**

1. \*\* Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas, cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno que la hará de 6 horas y 40 minutos efectivos de lunes a viernes, excluidos días festivos que corresponden a la provincia

6 ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de GRANOLLERS de 8.30 a 16.55
de BARCELONA de 8.30 a 16.00 y de 14.00 a 17.55
de MADRID de 8.30 a 16.00 y de 14.00 a 17.55

Fabrica de GRANOLLERS:
Primer Turno - de 7.00 a 15.25
Segundo turno - de 15.25 a 23.50
Tercer turno - de 23.50 a 7.00

\*\* Fabrica de Granollers tendrá 1/2 hora para el descanso y bocadillo de acuerdo a lo siguiente:

- a) Primer turno: Entre las 10.00 y 10.30
b) Segundo turno: Entre las 20.30 y 21.00
c) Tercer turno: Entre las 3.30 y 4.00

2. \*\* Fabrica 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 Negocios acordarán los puestos y personas afectadas.

3. \*\* Oficinas de Granollers tendrá 1/2 hora para el descanso y comida entre las 13.00 y 13.30.

4. \*\* Oficinas de Barcelona y Madrid, tendrán 1/2 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 39 horas 25' 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 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 9.30 - 16.00 (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las 7.00 y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las 17.25 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 3. 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 fechas. 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 7 horas cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo, mas 1/2 hora de obligado 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:

Table with 2 columns: Sin autorización previa, Sin autorización previa. Rows: Un máximo, en una sola semana de 7 horas 25'; Un máximo, en un mes natural de 15 horas 30'.

8. \*\* El topa máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de 31 horas 40' 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, constarán como 7 horas cincuenta y cinco minutos 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 contabilizarse mas de 10,55' 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 a) 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 8.30 a 16.55 (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 5 días laborables después de finalizar el mes natural en que se haya producido.

Señala como 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 20 días laborables, a disfrutar de la siguiente forma:

- 1. \*\* FABRICA.- El personal que integraba la plantilla el 1-10-1985 como derecho "ad personam" disfrutará sus vacaciones en periodo 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 periodo 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 1/10/85, la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos Contratos de Trabajo, pero siempre en periodo entre el 15 de junio y el 30 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 4 días laborables de fiesta en época de Navidad, en fechas a acordar con el Comité de la Empresa.

Art. 19 \* PERMISOS RETRIBUIDOS

Aparte de lo que estipula el artículo 37 de la Ley 3/1980, se concederá el tiempo preciso siendo de procedo necesidad, en los casos excepcionalmente siguientes:

- Nacimiento de un hijo o defunción, consulta médica o enfermedad de padres, cónyuge o 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 a) 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% del plus estival del mes, o su equivalencia si no tuviera, 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 CUARTO: 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 140 Ptas. por día trabajado.

##### Art. 21 \* SERVICIO DE COMEDOR

1. \*\* Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del centro de Granollers, subvencionado la Empresa el 50% del menú del día y en el caso de bocadillos 219,63 Ptas. 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% 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 NUPIALIDAD

Se establece un premio de nupcialidad de 10.000,- Ptas. para todo el personal que contraiga matrimonio mientras preste sus servicios en la Empresa.

##### Art. 24 \* AYUDA ESPECIAL

Se concederán préstamos de hasta 75.000,- Ptas. sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación siempre que su importe sea superior a 5.000,- Ptas., para el 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 \* PRESTAMOS

1. \*\* En situación de extrema gravedad, la Empresa discrecionalmente considerará todo 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 PRIMERO DE MAYO

Todo el personal de la Empresa cobrará una vez por año, el día 1 de Mayo, una ayuda especial consistente en 8.500,- Ptas. anuales, no revaluables ni absorbibles en el futuro. Esta paga se computará proporcionalmente para el personal que no trabaje el año completo.

##### 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,- Ptas. por empleado que la compare a primero 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, informado 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,- Ptas. y con mayor cantidad según grado de incapacidad. Dicha cantidad se le abonará al trabajador. Al beneficiario honorado 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 24 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. 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 correspondieran 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 pueden 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 QUINTO: REGIMEN DE TRABAJO

##### Art. 31 \* VALORACION CATEGORIAS PROFESIONALES Y REGULACION 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 cursos de formación profesional a aquellos empleados que demuestren aptitudes capaces de ser desarrolladas por medio de este tipo de curso, y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La Empresa también continuará su política de proporcionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reúnan las aptitudes para el puesto vacante.

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

##### 2. \*\* Incorporación nuevas categorías:

a) Todas las categorías profesionales de Fábrica se subdividirán en tres sub-categorías, denominadas A-B-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 componga la plantilla fija el 1-1-81, permanecerá en su sub-categoría A dentro de las categorías de Fábrica. En el caso de ascender a categoría superior, seguirá manteniendo su condición de "A".

d) A partir del 1/1/87, se crea una nueva sub-categoría con la letra "D". Dicha sub-categoría se aplicará al personal con contrato laboral no indefinido, no habiendo ningún tipo de pasaje automático entre esta sub-categoría y las otras.

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

e) El personal técnico y administrativo con contrato no fijo se regirá 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 \* GARANTIAS 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) FABRICA.- 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 \* CONTRATACION DE PERSONAL

Los puestos vacantes a cubrir se informaran simultaneamente a la oficina de colocacion y al personal de la empresa. El personal de cada centro de trabajo tendra preferencia en caso de ser considerado por la Direccion de la Empresa como apto para el puesto. En caso de desacuerdo con el personal de plantilla, la Empresa denunciara su razonamiento al Comité en reunion.

Art. 34 \* SANCIONES Y DESPIDOS

De cada falta que se comunique por escrito a un empleado, se entregara copia previamente al Comité de Empresa, con quien la Empresa celebrara una reunion en la que expondra su razonamiento para su decision y acción. La Empresa escuchara con atencion las sugerencias del Comité, sin serm de sus facultades decisorias.

Art. 35 \* SITUACION DE CRISIS

En el supuesto de que existe una situacion de crisis economica de la Empresa, esta previa autorizacion de la autoridad competente, estudiara la posibilidad de aplicar alguna formula que permita continuar trabajando el mayor numero de sus empleados a traves de la reduccion de la jornada de trabajo, obligandose la empresa a realizar los tramites 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 suspension de contrato de trabajo o despido total o parcial de la plantilla.

En tal caso el comité de empresa junto con un asesor tecnico economista alegado por el Comité y de acuerdo con la Empresa, tendra acceso a sus libros contables.

Art. 36 \* GARANTIAS SINDICALES

Independientemente de las garantias sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda, que los miembros del Comité no podran ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador, en el caso de que este acepte el desplazamiento tendra derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Art. 37 \* COMISION PARITARIA

Queda constituida a partir de la firma del presente convenio, una comision paritaria de interpretacion y vigilancia, compuesta por los miembros de la representacion del personal a igual numero de representantes de la Empresa.

La comision paritaria actuara sin invadir la competencia a las autoridades administrativas y organos jurisdiccionales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA - HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Se entenderan como tales las necesarias por periodos punta de produccion, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de caracter 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 cotizacion por la exencion del incremento adicional establecido por el R.D. 1959/1981 de 20 de Agosto y demas efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse, se notificaran mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de personal en su caso.

SEGUNDA - JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Se podra pactar individualmente entre empresa y trabajador, jubilacion especial a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto y el Real Decreto 2705/81 de 19 de Octubre, y asimismo contemplada en el Art. 12 del Acuerdo Interconfederal 1983.

TERCERA - AUMENTO PARA 1989 - Un 6,9% ya incluido en las tablas, que se ha aplicado sobre las tablas del convenio anterior, ajustado en la revision del 31/12/88 del 1,6% sobre salarios de 1987.

CUARTA - REVISION ECONOMICA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1989

Habrá revision salarial el 31 de Diciembre de 1989, solamente en caso de que el IPC, supere el 6,5% (seis coma cinco por ciento) a esa fecha. La revision se calculará así:

- IPC real al 31 de Diciembre de 1989 menos el 6,5%.

Si el IPC no llega al 6,5%, no habrá revision.

QUINTA - CONTRATACION DEL PERSONAL

Durante el año 1989 la Empresa promoverá la conversion en contratos temporales de algunos contratos de obras y servicios, y de pasar a fijos a algunos trabajadores actualmente temporales. El Comité no renuncia a posibles demandas y aclaraciones del personal afectado por estos tipos de contrataciones.

TABLA DE SALARIOS 1989  
\*\*ADMINISTRACION Y TÉCNICOS\*\*  
VIGENCIA DESDE 1-1-89 HASTA 31-12-89

CATEGORIA	BASE	BASE	BASE	BASE
	X 14 "A"	X 14 "B"	X 14 "C"	X 14 "D"
<b>** CATEGORIAS DE ADMINISTRACION</b>				
JEFE DE	16072	14928	0	92074
OFICIAL 12	13479	12125	0	97231
OFICIAL 22	12856	12148	0	91872
AUXILIAR	10422	9297	7971	80964
ASPIRANTE 1ª A.	6429	0	0	60324
ASPIRANTE 1ª A.	5212	0	0	52123
<b>** Subtotal **</b>	<b>649624</b>	<b>492266</b>	<b>79710</b>	<b>474942</b>
<b>** CATEGORIAS DE TÉCNICOS</b>				
INGENIERO SUPER	178289	119756	92077	94461
INGENIERO TECNICO	154764	104282	79711	60964
TECNICO COMERC.	154764	104282	79711	80964
JEFE TECN. ORG. 2	164776	0	0	71976
DELINEANTE PROJ.	146929	0	0	62113
DELINEANTE 12	134179	0	0	92322
DELINEANTE 22	129944	0	0	91372
AUXILIAR TECNICO	104282	9297	79711	30766
CALCADOR 17 AÑO	6428	0	0	6428
CALCADOR 14 AÑO	5212	0	0	5212
<b>** Subtotal **</b>	<b>1292398</b>	<b>422126</b>	<b>332120</b>	<b>833328</b>
<b>*** Total ***</b>	<b>1942012</b>	<b>912392</b>	<b>411841</b>	<b>1308171</b>

TABLA DE SALARIOS 1989  
\*\*\*CATEGORIAS DE FABRICA\*\*\*  
VIGENCIA DESDE 1-1-89 HASTA 31-12-89

CATEGORIA	BASE	BASE	BASE	BASE	PPT	PLUS	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	PAGA	PAGA	PAGA	PAGA
	X 12	X 12	X 12	X 12							EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA
	"A"	"B"	"C"	"D"							"A"	"B"	"C"	"D"
ENCARGADO	154422	149352	140553	90000	5315	14879	176616	170046	161046	110194	170049	160479	151481	100626
OFICIAL 12 J/E	140523	137468	134034	89964	5315	13293	159421	156087	152853	109542	151451	148115	144855	100591
OFICIAL 12	134180	131521	128916	89224	5315	5645	145329	142682	140075	100380	139494	136836	134233	94338
OFICIAL 22 J/E	124180	131521	128916	92234	5315	9298	148790	146134	143529	107847	139494	136836	134233	94338
OFICIAL 22	128564	126870	124903	88603	5315	5845	140025	138029	136062	99742	134182	132184	130221	93917
OFICIAL 32 J/E	124882	123155	121451	92440	5315	9298	139495	137758	136064	107053	130197	128470	126769	93765
OFICIAL 32	121429	119614	117801	97832	5315	5845	130589	124774	117461	98997	126744	118931	111521	93153
ESPECIALIST. J/E	104282	98014	90392	92232	5315	9298	128895	112628	105007	106345	111598	103731	95705	97547

CATEGORIA	BASE X 12 "A"	BASE X 12 "B"	BASE X 12 "C"	BASE X 12 "D"	PPT X 12	PLUS ESTOY X 12	TOTAL X 12 "A"	TOTAL X 12 "B"	TOTAL X 12 "C"	TOTAL X 12 "D"	PAGA EXTRA X 2 "A"	PAGA EXTRA X 2 "B"	PAGA EXTRA X 2 "C"	PAGA EXTRA X 2 "D"
ESPECIALISTA	106282	98014	90393	87693	5315	5845	107441	109174	101553	98253	111598	103331	95705	93009
PEON J/E	90340	0	0	90340	5315	9298	104953	0	0	104953	95654	0	0	95655
PEON	90340	0	0	87124	5315	5845	101499	0	0	98283	95654	0	0	92439
APRENDIZ 4º AÑO	66428	57430	53173	58335	5315	5845	77557	70590	64332	69496	71743	64746	58435	63650
APRENDIZ 3º AÑO	57147	46419	40546	53147	5315	5845	64702	57578	51705	64302	58457	51703	45262	53457
ALMACENERO	174180	118816	93192	89355	5315	5645	145779	122977	104741	100512	135494	117131	98493	94570
VIGILANTE	119566	99636	83031	87819	5315	5845	120725	110795	94191	98979	124881	104951	86344	93134
LIMPIADORA	56464	47054	37211	40006	5315	5845	67523	59215	50371	51166	61778	52059	44574	45321
*** Total ***	1766805	1474408	1375500	1317350	85041	123808	1775640	1657477	1559571	1526190	1862466	1559444	1460834	1409022

TABLA DE HORAS EXTRAS Y PLUS TERCER TURNO-1989  
VIGENCIA 1-1-89 HASTA 31-12-89

CATEGORIA	HORAS EXTRAS "A"	HORAS EXTRAS "B"	HORAS EXTRAS "C"	HORAS EXTRAS "D"	HORAS NOCTURN. 13h.00m. "E"	PLUS X DIA TER. TURNO "A"	PLUS X DIA TER. TURNO "B"	PLUS X DIA TER. TURNO "C"	PLUS X DIA TER. TURNO "D"
ENCUADRADO	1804	1700	1601	784	915	231	265	252	172
OFICIAL 1º J/E	1601	1564	1528	770	901	249	244	239	170
OFICIAL 1º	1528	1499	1470	703	819	227	221	219	157
OFICIAL 2º J/E	1528	1499	1470	764	886	233	229	225	169
OFICIAL 2º	1470	1448	1426	698	814	219	216	213	154
OFICIAL 3º J/E	1426	1407	1388	754	822	218	216	213	168
OFICIAL 3º	1388	1303	1223	656	802	207	195	184	155
ESPECIALISTA J/E	1222	1132	1048	753	878	189	176	164	167
ESPECIALISTA	1222	1132	1048	656	802	184	171	159	155
PEON J/E	1048	0	0	741	845	164	0	0	164
PEON	1048	0	0	680	795	159	0	0	154
APRENDIZ 4º AÑO	726	709	641	0	0	121	110	101	109
APRENDIZ 3º AÑO	640	567	502	0	0	101	90	81	101
ALMACENERO	1578	1253	1079	703	819	227	192	163	157
VIGILANTE	1368	1150	973	656	800	205	173	147	155
LIMPIADORA	677	574	488	357	420	106	91	79	60
*** Total ***	20284	16567	15885	9767	11400	3090	2592	2439	2359

TABLA DE ANTIQUEDAD - 1989  
X 14 PAGAS  
VIGENCIA DESDE 1-1-89 HASTA 31-12-89

AÑOS CUMPLIDOS	IMPORTE X 14
3	799
4	1564
5	2391
6	3189
7	3952
8	4782
9	5515
10	6279
11	6847
12	7305
13	7770
14	8237
15	8707
*** Total ***	67597

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**15290** *ORDEN de 16 de mayo de 1989 por la que se modifica la fecha de entrada en vigor de la de 3 de mayo de 1988, sobre prescripciones técnicas relativa a la homologación de los vehículos en lo que se refiere a su compatibilidad para formar parte de conjuntos de vehículos y a la homologación de las partes mecánicas del acoplamiento.*

La Orden del Ministerio de Industria y Energía de 3 de mayo de 1988, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de mayo, modificaba los plazos establecidos para la homologación de los dispositivos mecánicos de acoplamiento y de los vehículos en lo que se refiere a la compatibilidad de los mismos, fijados en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de junio de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de julio.