

**20437** ORDEN de 1 de julio de 1993 por la que se concede al Instituto de Formación Profesional de Madrid-Vicálvaro la denominación de «Villablanca».

En sesión del Consejo Escolar del Instituto de Formación Profesional de Madrid-Vicálvaro, se acordó proponer para dicho Centro la denominación de «Villablanca».

Visto el artículo 8.º del Reglamento provisional de los Centros de Formación Profesional de fecha 30 de noviembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de diciembre); la Ley Orgánica del Derecho a la Educación 8/1985, de 3 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 4) y el Real Decreto 2376/1985, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 27) que aprueba el Reglamento de los órganos de gobierno de los Centros públicos de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional,

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto de Formación Profesional de Madrid-Vicálvaro, la denominación de «Villablanca».

Lo digo V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 1 de julio de 1993.—P. D. (Orden 26 de octubre de 1988 «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

**20438** RESOLUCION de 12 de julio de 1993, de la Comisión Permanente de la Interministerial de Ciencia y Tecnología, por la que se conceden subvenciones para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España.

Por resolución de 11 de marzo de 1992, de la Comisión Permanente de la Interministerial de Ciencia y Tecnología («Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril), se convocaron acciones para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España, en el marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

Examinada la propuesta de la Comisión de Selección, basada en la evaluación científica de las candidaturas presentadas en la modalidad B y la solicitud de subvención realizada por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, las disponibilidades presupuestarias, así como los convenios de colaboración y cooperación suscritos por el citado Organismo y la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, la Comisión Permanente de la Interministerial de ciencia y Tecnología ha resuelto:

Conceder las ayudas que se especifican en el anexo con cargo a la aplicación presupuestaria 18.08.871 del programa 541A, Investigación Científica, con recursos procedentes de la aplicación presupuestaria 18.13.780, programa 542A, Investigación Técnica. Las ayudas concedidas con cargo a los ejercicios presupuestarios 1994 y posteriores quedan supe-ditados a la aprobación de los correspondientes créditos en los Presupuestos Generales del Estado.

Autorizar el pago de 350.000 pesetas al beneficiario de un contrato suscrito dentro del proyecto SC1-CT92-0790, para ayuda de viajes e instalación.

Contra los actos administrativos que se deriven de la presente resolución podrán recurrir los interesados en los casos y formas previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 12 de julio de 1993.—El Presidente de la Comisión Permanente de la Interministerial de Ciencia y Tecnología, Elías Fereres.

Ilmos. Sres. Secretario general del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico y Director general de Investigación Científica y Técnica.

#### ANEXO

**Ayudas para la incorporación de Doctores y Tecnólogos a grupos de investigación en España (modalidad B) (en miles de pesetas)**

*Consejo Superior de Investigaciones Científicas*

Proyecto: PB89-0051. Investigador: Pino Díaz, Fermín del. 1993: 1.390. 1994, 1995, Título proyecto: Discursos etnográficos y contextos histórico-sociales: Humanistas marginados españoles ante el nuevo mundo.

Proyecto: SC1-CT92-0790. Investigador: Jiménez González-Anleo, Fernando. 1993: 2.085, 1994: 4.170, 1995: 3.127,5. Título proyecto: Generation of Drosophila Enhancer-Trap Lines Expressing a Gal4 transcriptional Activator and Their Use in the Study of Drosophila Neurobiology.

**20439** RESOLUCION de 22 de julio de 1993, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional relativa al recurso contencioso-administrativo número 56.691, en lo que hace referencia a la cláusula de Reducción Progresiva Transitoria contenida en el concierto del Centro de Formación Profesional de Primer Grado «Rogomar», de Getafe (Madrid).

En el recurso contencioso-administrativo número 56.691, interpuesto en nombre y representación de «Rogomar, Sociedad Anónima», titular del Centro de Formación Profesional de Primer Grado «Rogomar», de Getafe (Madrid), contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 4 de marzo de 1988, que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 16 de mayo de 1986 por la que se concedió un concierto para 13 unidades de Formación Profesional de Primer Grado, con cláusula de Reducción Progresiva Transitoria, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional con fecha 13 de noviembre de 1990, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Alejandro González Salinas, en nombre y representación de «Rogomar, Sociedad Anónima», contra Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 4 de marzo de 1988 a la que la demanda se contrae, declaramos que la resolución impugnada no es conforme a derecho en cuanto contiene la cláusula de Reducción Progresiva Transitoria que debería desaparecer del Convenio, el cual debería ser autorizado para las 13 unidades en funcionamiento sin condición alguna, y todo ello sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 1 de julio de 1993, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 22 de julio de 1993.—El Director general de Programación e Inversiones, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director Provincial de Educación y Ciencia de Madrid.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20440** RESOLUCION de 12 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIII Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo Interprovincial de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004462), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1993 de una parte por los designados por la Empresa para su representación y de otra por los distintos Comités 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 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, 12 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑÍA ROCA RADIADORES, S. A.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

###### Sección 1.ª Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los grupos profesionales de mandos intermedios, técnicos, administrativos, subalternos, oficiales y especialistas.

Art. 2.º Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

###### Sección 2.ª Vigencia

Art. 3.º El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 1993 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1994.

Art. 4.º El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

###### Sección 3.ª Compensación y absorción

Art. 5.º 1. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

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

###### Sección 4.ª Vinculación a la totalidad y garantía del Convenio

Art. 6.º En el supuesto de que la Autoridad laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiere a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

###### Sección 1.ª Norma general

Art. 8.º La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde a la dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

###### Sección 2.ª Facultades de la dirección de la Empresa

Art. 9.º Son facultades de la dirección de la Empresa:

1. La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

2. La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.

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

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

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

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

7. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

8. La realización de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.

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

###### Sección 3.ª Obligaciones de la dirección de la Empresa

Art. 10. Son obligaciones de la dirección de la Empresa:

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

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

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

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

5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

###### Sección 4.ª Sistema de trabajo medido

Art. 11. El sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las direcciones de los respectivos Centros de trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Art. 12. La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

###### Sección 5.ª Comisión Paritaria

Art. 13. La Comisión Paritaria se compondrá de seis miembros en las factorías de Gavá-Viladecáns y de Alcalá de Henares y de cuatro miembros en las restantes. Dos miembros serán designados por la dirección de cada Centro y los restantes cuatro o dos miembros, según del Centro de que se trate, serán designados por el Comité de dichos Centros y ostentarán su representación.

De las reuniones se levantará la oportuna acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la Empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Art. 14. Será competencia de esta Comisión:

a) Conocer y emitir informe previo sobre los nuevos procesos (valores-punto), así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos.

b) Conocer los factores contenidos en los manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión por si procede.

c) Conocer los índices de pérdidas o calidades.

d) Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.

e) Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.

f) Recibir los listados mecanizados de valores-punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el artículo 38.

g) Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.

h) Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.

i) Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones amplias sobre los trabajadores y categorías.

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

#### Sección 6.ª Revisiones de tiempos y rendimientos

Art. 15. Los informes a que se refiere el artículo anterior, apartado a), tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de quince días naturales a partir del cual la dirección podrá ponerlos en vigor.

Art. 16. Revisiones de tiempos.—Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

Por modificación del método operatorio.

Por modificación técnica o ambiental.

Por error de cálculo o medición.

Por variación de la saturación (puntos concedidos).

Por cambio del número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del artículo 15.

Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubiere si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores-punto asignados, se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores punto	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10 por 100 .....	2
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100 .....	3
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100 .....	4
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100 .....	5
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100 .....	6
Más del 50 por 100 .....	7

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido período, que empezarán por el total de la diferencia del valor-punto en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

Ejemplo:

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

Quincena de acomodación = 3 quincenas.

Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación:

Primera quincena =  $80 \times 15$  por 100: 12 puntos hora.

Segunda quincena =  $80 \times 10$  por 100: 8 puntos hora.

Tercera quincena =  $80 \times 5$  por 100: 4 puntos hora.

Cuarta quincena =  $80 \times 0$  por 100: 0 puntos hora.

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

Transcurrido el período de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes más las horas de festivos intersemanales.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16 bis. Nuevos procesos.—En la implantación de nuevos procesos, por causas no incluidas en el ámbito del artículo 16, se estará a los siguientes:

a) Período experimental.—Si el nuevo proceso requiere un período previo a la comunicación de los valores a la Comisión Paritaria, para experimentación, determinación de medios, métodos y tiempos, a los trabajadores que colaboren en esta fase se les abonará el salario a promedio.

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

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

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

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

Art. 17. Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos, como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los trabajadores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

#### Sección 7.ª Pago de actividades

Art. 18. 1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

Seguirán en vigor los topes máximos de actividades hasta 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.

2. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3. Los trabajos no medidos o no estimados pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores, las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

#### Sección 8.ª Disminuciones en los rendimientos de trabajo

Art. 19. Cualquier rendimiento inferior al habitual deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

### CAPITULO III

#### Contratación laboral

##### Sección 1.ª Selección e ingresos

Art. 20. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado e informará al Comité del respectivo Centro de trabajo.

Art. 21. El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato de trabajo individual, formulado por escrito, conforme a cualquiera de las modalidades de contratación en vigor.

##### Sección 2.ª Contratos en prácticas y para la formación

Art. 22. Dichos contratos se regularán en base a lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, con las siguientes especificaciones:

a) Contratos en prácticas.—Se establece para los trabajadores contratados bajo dicha modalidad las retribuciones siguientes:

En el primer año percibirán el equivalente al 95 por 100 de las retribuciones —salario de Convenio y complementos— establecidas en las tablas salariales correspondientes a su grupo profesional. A partir del segundo año su percepción será del 100 por 100 de los anteriores conceptos.

b) Contratos para la formación.—Se establece para todos los trabajadores contratados bajo dicha modalidad, como mínimo, las retribuciones siguientes:

Primer trimestre: Su retribución será de 47.100 pesetas brutas al mes.

Segundo trimestre: Su retribución será de 78.500 pesetas brutas al mes.

A partir del segundo semestre: Su retribución será la establecida para los contratos en prácticas.

En las contrataciones inferiores al año, el modelo anterior se aplicará proporcionalmente.

c) Los anteriores salarios se entienden por jornada completa y serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

d) La Empresa informará a los representantes de los trabajadores y sindicales de los temas relativos a: Tipo de contrato, duración, plan de formación y seguimiento del plan, así como del paso a fijo de contratados en prácticas y de los criterios aplicados al respecto.

### CAPITULO IV

#### Clasificación profesional

##### Sección 1.ª Grupos profesionales

Art. 23. Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

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

##### Sección 2.ª Grupo de Mandos Intermedios

Art. 24. Mandos Intermedios.—Encargados y Jefes de Equipo: Se incluye en este grupo profesional a las categorías de Encargados, Jefes de Equipo de Oficiales y Jefes de Equipo de Especialistas. Este personal tiene mando directo sobre trabajadores de los restantes grupos profesionales a su cargo

o de la categoría de Jefes de Equipo y su misión es supervisar y coordinar los recursos asignados y alcanzar los objetivos encomendados.

Su perfil profesional deberá integrar, además de una probada cualificación técnica, dotes de mando, de motivación y de docencia.

Este personal percibirá el salario de Convenio correspondiente a su grupo profesional, un complemento personal de nivel y una prima de producción. Tabla del anexo 5.

La dirección atribuye el nivel atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo, a la capacidad y al desempeño.

##### Sección 3.ª Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Art. 25. Es Técnico el trabajador que, con titulación profesional o sin ella, desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de Diseño, Métodos y Tiempos, o cualesquiera otras dependencias donde se precisen dichas funciones.

Art. 26. Es Administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contable, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas propias de oficinas.

Art. 27. Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

Art. 28. El personal de los grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el salario Convenio de su grupo profesional y un complemento de nivel según la tabla del anexo 4. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del grupo profesional, según la correlación siguiente:

Nivel: Del 3 al 6. Categoría: Técnico 3.ª, Administrativo 3.ª, Subalterno.

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

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

##### Sección 4.ª Grupo profesional de Oficiales

Art. 29. Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren adecuados conocimientos profesionales teóricos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional de primer o segundo grados.

Art. 30. La retribución de los Oficiales comprende un salario de Convenio igual para todo el grupo profesional y un complemento personal de nivel según la tabla del anexo 3.

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

Percibirán, además, un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada nivel en la tabla anexo 3 (punto-prima).

Art. 31. Con referencia a la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de 1992, las proporciones de los complementos de nivel a percibir por los Oficiales será de un 16 por 100 del nivel 3, de un 37 por 100 de nivel 2, de un 32 por 100 de nivel 1, de un 13,5 por 100 de nivel 1 A y de 1,5 por 100 de nivel 1 B.

##### Sección 5.ª Grupo profesional de Especialistas

Art. 32. Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas, o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo físico, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de tipo práctico. La formación básica exigible es la propia de EGB o equivalente.

### CAPITULO V

#### Régimen de trabajo

##### Sección 1.ª Horas de trabajo anuales y jornada diaria

Art. 33. Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período de la vigencia del presente Convenio es de mil setecientos sesenta y nueve con setenta y cinco.

Los días de trabajo efectivo para las distintas modalidades horarias son de 226 para los horarios «A» y de 228 para los horarios «B» y «C».

En consecuencia, la jornada diaria resultante para cada horario es de siete horas cincuenta minutos para el personal de horario «A» y de siete horas cuarenta y cinco minutos para el personal en horarios «B» y «C».

Excepto para el horario «C», los días libres resultantes se distribuirán, hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Art. 34. Horario «C».—El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos resultantes, entre oficiales y pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos alternos de días laborables y días festivos, con turnicidad rotativa de mañana, tarde y noche, o sin ella, según el calendario que se establezca en cada Centro. Estos calendarios establecerán la regla para saldar en el propio año los días trabajados que pudieran resultar de más o de menos sobre los 228 días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere la causa resultaran horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra del trabajador, se despreciarán estas diferencias por cuanto el sistema de pago horario las resuelve individualmente.

Se mantienen las modalidades de horario «C» vigentes en cada Centro de trabajo. Las posibles modificaciones que por razones justificadas de la producción fuere preciso adoptar se tramitarán según Ley.

En los casos en que todavía rija el 6+2, se adoptará una nueva modalidad de horario «C» que permita reducir al mínimo posible el número de días libres adicionales, tanto a favor como en contra.

#### Sección 2.ª Establecimiento de horarios

Art. 35. El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Art. 36. Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la sección de destino.

#### Sección 3.ª Descanso en jornada continuada o seguida

Art. 37. Se conviene que en las secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos, según el horario de cada Centro.

En las secciones a tres turnos, dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria, establecida en el artículo 33, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

#### Sección 4.ª Movilidad funcional

Art. 38. La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

a) A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comités de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en la sección, categoría y Empresa, respectivamente.

En los supuestos c) y d) se respetará el salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

No obstante, en lo que concierne a la retribución al correspondiente grado a los puestos de trabajo, se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de enero de cada año de su promedio ponderado de grado, según las horas trabajadas, en cada uno de ellos, durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas en el año anterior, tanto en lo que respecta al complemento funcional de puesto como en lo que concierne al valor-punto.

#### Sección 5.ª Horas extraordinarias

Art. 39. 1. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (S.A.C. y S.A.T.) será de aplicación el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

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

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

4. Se conviene fijar las cuantías de las horas extraordinarias que se establecen en el anexo 1.

El complemento por actividad (prima) se abonará sin incremento alguno.

Cuando sea posible podrá sustituirse el citado pago a cambio de horas, según Ley, como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador.

5. La dirección podrá sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

### CAPITULO VI

#### Régimen de condiciones económicas

##### Sección 1.ª Descomposición de emolumentos

Art. 40. Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

##### Sección 2.ª Ordenación salarial de Empresa

Art. 41. Salario Convenio.—Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (salario-hora).
- Domingos y días festivos (prorrata).
- Pluses de distancia y transporte (prorrata).
- Plus horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (prorrata).
- Plus horario carencia de incentivos.

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los anexos 2, 3, 4 y 5.

Art. 42. Complementos de puesto de trabajo.—Dentro del grupo profesional de especialistas se retribuye diferencialmente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos, valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia, cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por la hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en el anexo 2.

Art. 43. Complemento por cantidad y calidad del trabajo.—1. Se establece un valor punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los anexos 2, 3 y 5.

**Art. 44. Complementos personales.—1. Complemento personal de nivel.**

1.1 Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un «Complemento de nivel» el cual se determina según los artículos 24 y 28.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en los anexos 4 y 5.

1.2 Asimismo, se reconoce un «Complemento personal de nivel» a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los artículos 30 y 31.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el anexo 3.

## 2. Quinquenios.

2.1 Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La nueva cuantía se establece en los anexos 2, 3, 4 y 5.

2.2 Con independencia de los quinquenios reglamentarios se abonarán a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de diez años — Número de quinquenios	Sin antigüedad — Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años .....	1	—
Al cumplir los cincuenta años .	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años .....	1	1
Al cumplir los sesenta años ....	1	1

2.3 Los quinquenios se percibirán en el mes de su vencimiento.

**3. Complemento de vinculación.—**Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.

La vinculación consistirá en un complemento horario según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

**Año 1993. Tabla de horas de vinculación**

### Horas a pagar

Antigüedad	Grupos			
	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc. Admtvos. y Subalt.	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc. Admtvos. y Subalt.
Dos años .....	5,25	6,37	4,26	4,96
Cuatro años .....	10,50	12,74	8,52	9,92
Seis años .....	15,75	19,11	12,78	14,88
Ocho años .....	21	25,48	17,04	19,84
Diez años .....	26,25	31,85	21,30	24,80
Doce años .....	31,50	38,22	25,56	29,76
Catorce años .....	36,75	44,59	29,82	34,72
Dieciséis años .....	42	50,96	34,08	39,68
Dieciocho años .....	47,25	57,33	38,34	44,64
Veinte años .....	52,50	63,70	42,60	49,60
Veintidós años .....	57,75	70,07	46,86	54,56
Veinticuatro años .....	63	76,44	51,12	59,52
Veintiséis años .....	68,25	82,81	55,38	64,48
Veintiocho años .....	73,50	89,18	59,64	69,44
Treinta años .....	78,75	95,55	63,90	74,40

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de vinculación se contarán años enteros por períodos del 1 de julio al 30 de junio.

El importe del complemento se hará efectivo con la paga de vacaciones (grupos de Oficiales y Especialistas) y con la paga extraordinaria de junio los restantes grupos.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

**Art. 45. Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).** Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

Paga de junio: Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de junio de un año al 30 de mayo del año siguiente.

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

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal del grupo especialista y oficiales se reseñan en los anexos 2 y 3; el resto del personal percibirá en cada paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario Convenio, complemento personal de nivel y promedio de prima si la hubiere.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

## Art. 46. Vacaciones:

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

2. Los treinta días a efecto de pago suponen 158,50 horas durante la vigencia de este Convenio.

Las cantidades a computar para el personal del grupo de Oficiales y Especialistas, son las siguientes:

a) Cantidades percibidas en horas ordinarias por salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.

b) Subsidios y salarios percibidos por incapacidad laboral transitoria y accidente.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

Horas para el cálculo del promedio:

A) Vacaciones que se efectúen en los meses de julio, agosto y septiembre: Horas ordinarias teóricas de los meses de marzo, abril y mayo.

B) Resto de vacaciones: Horas ordinarias teóricas de los tres meses abonados anteriores a la fecha de cálculo.

La suma de todas las cantidades de los apartados a), b) y c) devengadas durante los períodos A) o B) se dividirán por las horas ordinarias teóricas de dichos períodos a efectos de obtener el valor hora promedio de vacaciones.

El personal del grupo de Mandos Intermedios y del de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario Convenio y complemento personal de nivel y, en su caso, prima de producción.

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

4. Durante la vigencia de este Convenio se establece que el período general para el turno de vacaciones será de mediados de junio a mediados de septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales, que las efectuarán de mayo a octubre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivas fábricas.

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

Los almacenes de distribución (Porcelana) y Conducción de Hornos, que las efectuarán de mayo a septiembre.

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

El Servicio de Asistencia al Cliente (SAC), que las efectuará a lo largo de todo el año, excepto los meses de junio, julio y agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

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

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero .....	Siete días.
Diciembre y febrero .....	Seis días.
Marzo, abril y noviembre .....	Cuatro días.
Mayo y octubre .....	Tres días.
Junio, julio, agosto y septiembre (período estival) ....	Sin compensación.

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

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

8. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cual sea su turno de vacaciones.

Art. 47. Plus trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».—Al personal comprendido en el horario «B» y «C» que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del horario «A», se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 48. Plus de trabajo en Navidad y Año Nuevo.—A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 49. Plus de trabajo nocturno.—Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Art. 50. Subvención familiar.—La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/1985. Los citados complementos se extinguen al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años.

Art. 51. Complemento de prestaciones:

1. Pago del salario completo en casos de enfermedad o accidente: En caso de enfermedad o accidente, la Empresa complementará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo a los trabajadores de los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Administrativos, Técnicos y Subalternos de las categorías y características siguientes:

Mandos Intermedios.

Administrativos y Técnicos de 1.ª.

Administrativos y Técnicos de 2.ª y subalternos que estén casados, o que siendo solteros tengan familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

2. Otros complementos:

a) I.L.T.—La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 85 por 100 del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure ésta, hasta un período máximo de dos meses en un año.

Se condiciona esta mejora a que el índice de absentismo (que incluye los conceptos de enfermedad, accidentes y faltas injustificadas) en el Centro correspondiente, no supere el 5 por 100 en el trimestre anterior.

b) Accidentes.—Asimismo la Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo ocurrido en el Centro al 100 por 100 del salario real cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación o requiera hospitalización y, en éste último caso, mientras dure la misma, y en cualquier caso hasta un período máximo de dos meses en un año.

Art. 52. Jubilados.—Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Art. 53. Lote de Navidad.—Los artículos del lote se determinarán por acuerdo entre los Comités y la dirección manteniéndose en lo esencial la composición tradicional del lote.

Art. 54. Permisos.—El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, podrá

ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

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

#### Sección 4.ª Retribución de los tiempos inactivos

Art. 55. 1. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la organización, se abonarán a salario de Convenio.

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

3. Todos los tiempos inactivos derivados de causas catastróficas, fuerza mayor o imputables a los trabajadores y siempre que no sea posible asignar un nuevo trabajo se abonarán al S.M.G., según la cuantía horaria determinada en el anexo 6.1.

A estos efectos se asimilarán a los supuestos de fuerza mayor, las interrupciones de trabajo debidas a falta de fluidos, energía o materiales, en cuanto superen la cuantía horaria indicada en el punto 2 o los materiales no lleguen a la Compañía por causas externas a la misma, tales como incumplimientos imprevisibles de proveedores; interrupciones en los transportes; conflictos administrativos o laborales en las Administraciones públicas, etc.

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

5. Los tiempos inactivos debidos a falta de trabajo por reducción de pedidos se pagarán a grado 3 actividad 60. En este supuesto ningún trabajador permanecerá más de 4 quincenas en grado 3 a 60 puntos de actividad, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo, mediante la rotación con otros trabajadores. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el artículo 38, d), del Convenio. El horario del personal mientras esté a grado 3 actividad 60 será de jornada continuada.

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

#### Sección 5.ª Cobro de retribuciones

Art. 56. El personal percibirá sus retribuciones a saber:

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

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

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

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

160,7 horas x 11 meses completos de trabajo = 1.767,7.

2,05 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,05.

Total horas consideradas = 1.769,75.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Convenio se abonarán 160,7 horas durante los meses de trabajo añadiéndose en el mes de vacaciones 2,05.

El total de horas no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 30 del mes de abono.

II. El personal de los grupos de Oficiales y Especialistas, cobrará por quincenas naturales.

#### Sección 6.ª Mantenimiento sistemático

Art. 57. Se procurará que los trabajos de mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

*Sección 7.ª Ascensos personal Administrativo y de Oficio*

Art. 58. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de trabajo.

## CAPITULO VII

**Código de conducta**

Art. 59. En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone sobre el particular en el texto de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, según Orden de 17 de febrero de 1988. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

Este régimen será de aplicación hasta tanto la Comisión que se crea formada por dos miembros de la dirección y otros dos en representación de los trabajadores no acuerden un nuevo texto que reforme y actualice el citado texto de la Ordenanza derogada.

## CAPITULO VIII

**Otras disposiciones***Sección 1.ª Consideración específica de las faltas de puntualidad y asistencia*

Art. 60. En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

Art. 61. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada ininterrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

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

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

*Sección 2.ª Seguro de accidentes y P.P.N.*

Art. 62. Se mantiene mediante el oportuno concierto con una Entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente por un capital de 1.000.000 de pesetas. El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100 pesetas.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

Art. 63. P.P.N.-1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

a) Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral. Si durante la jornada se causa baja médica por accidente, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

Las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se considerarán jornadas de presencia sólo a efectos de la obtención de este premio.

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

c) No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

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

## 2. Cuantía del premio:

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

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

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

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

*Sección 3.ª Fondo Social*

Art. 64. Se mantiene la normativa en vigor y se eleva la aportación a la Hermandad hasta 3.250.000 pesetas/año durante la vigencia de este Convenio.

*Sección 4.ª Préstamos*

Art. 65. Se eleva a 100.000 pesetas, la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión. Se faculta a la dirección para sustituir esta obligación por anticipos reintegrables en doce meses.

*Sección 5.ª Salario garantizado*

Art. 66. Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborales del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 1.682.711 pesetas en el propio año.

Este importe será revisable en lo sucesivo en igual forma que el resto de los conceptos salariales.

## CAPITULO IX

**Comisión Mixta**

Art. 67. Se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de doce Vocales por la representación social y cuatro Vocales de la representación económica.

El funcionamiento de la Comisión Mixta se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Cuando las cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentarán a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Revisión salarial automática año 1993. Si el crecimiento del I.P.C. en 1993 supera el 5 por 100 (diciembre-diciembre), el exceso sobre este porcentaje se aplicará como revisión sobre los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 1992, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1993.

El incremento resultante de la revisión se abonará a los trabajadores de una sola vez, en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1994, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1993 con antelación al 5 de febrero.

Segunda.—Incremento salarial año 1994. Todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad y pluses, se incrementarán en 1994 en un porcentaje equivalente al crecimiento real del I.P.C. en dicho año (de diciembre a diciembre). A partir de 1 de enero de 1994, el aumento será el I.P.C. previsto (media entre el utilizado en los Presupuestos del Estado y el de la O.C.D.E.). Los excesos que pudieran darse entre el incremento del I.P.C. real y el I.P.C. previsto según la fórmula anterior, se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1995 de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1994 con antelación al 5 de febrero.

Las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1993 se situarán en el nivel que corresponda tan pronto como se conozca el I.P.C. real del año 1994.



## DISPOSICION FINAL

Primera.—La Empresa pasará a fijos, de entre sus contratos temporales de Especialistas, durante la vigencia de este Convenio, el siguiente número:

Factoría de Gavá: 56.  
Factoría de Alcalá de Henares: 11.  
Factoría de Alcalá de Guadaíra: 11.  
Factoría de Sabadell: 2.

Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato sea consolidado.

Segunda.—Comisión Paritaria. Hasta tanto se celebren las próximas elecciones sindicales los dos miembros en más que se atribuyen en este Convenio a la Comisión Paritaria de las Factorías de Gavá-Viladecans y de Alcalá de Henares se cubrirán por incorporación a dichas Comisiones de los actuales dos miembros suplentes que existen en cada una de ellas.

## ANEXO 1

## Tablas de precios de las horas extraordinarias

Grado	Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora
<i>Grupo de Especialistas</i>		
3	1.079,40	1.269,80
4	1.094,10	1.295,10
5	1.108,80	1.320,20
6	1.131,90	1.359,90
7	1.149,75	1.398,95
8	1.181,25	1.445,45
9	1.208,55	1.485,55
10	1.230,60	1.510,60
11	1.256,85	1.539,45
<i>Grupo de Oficiales</i>		
3	1.243,20	1.503,80
2	1.333,50	1.603,30
1	1.377,60	1.666,60
1A	1.422,75	1.734,95
1B	1.461,60	1.782,20
<i>Grupo de Mandos Intermedios</i>		
<i>Jefes de Equipo de Especialistas</i>		
8	1.263,15	1.492,15
9	1.298,85	1.539,45
10	1.323,00	1.566,00
11	1.355,55	1.600,55
12	1.398,60	1.646,20
13	1.455,30	1.704,90
14	1.491,00	1.743,40
<i>Jefes de Equipo de Oficiales</i>		
1A	1.523,55	1.791,55
1E	1.564,50	1.848,10
<i>Encargados</i>		
12	1.664,67	
13	1.722,63	
14	1.783,74	
15	1.840,13	
16	1.901,55	
17	1.963,19	
18	2.012,12	
19	2.078,90	
20	2.136,12	

Grado	Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora
<i>Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos</i>		
3		1.239,00
4		1.252,65
5		1.278,90
6		1.302,00
7		1.336,65
8		1.372,35
9		1.411,20
10		1.441,65
11		1.480,50
12		1.517,25
13		1.552,95
14		1.596,00
15		1.648,50
16		1.714,65
17		1.782,90
18		1.853,25
19		1.930,95
20		2.009,70

## ANEXO 2

## Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras

## Grupo Profesional Especialista

Grados	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/h. — Ptas./Punto	Importe dos pagas extras	Importe un quinq. — Ptas./hora
	Grupo Profesional Especialistas	(A) Salario Convenio — Por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo — Por hora			
3			8,92	642,92	9,52	
4			18,69	652,69	10,05	
5			28,45	662,45	10,57	
6			43,25	677,25	11,40	
7		634	56,38	690,38	12,46	277.962
8			71,29	705,29	13,21	
9			89,56	723,56	13,85	
10			101,74	735,74	14,00	
11			114,44	748,44	14,13	

## ANEXO 3

## Tablas de salarios

## Grupo de Oficiales

Grupo Profesional Oficiales	Salario Convenio — Por hora	Complemento personal de nivel — Por hora	Salario total — Por hora	Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/h. — Ptas./Punto	Importe dos pagas extras	Importe un quinq. — Ptas./hora
Nivel 3.		37,14	744,14	13,03	289.239	
Nivel 2.		83,44	790,44	13,49	295.644	
Nivel 1.	707	107,70	814,70	14,45	302.102	15,81
Nivel 1A.		129,43	836,43	15,61	304.059	
Nivel 1B.		152,01	859,01	16,03	312.268	

## ANEXO 4

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

Nivel	Salario Conv. - Por hora	Complemento personal de nivel - Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Importe un quinquenio	
					Por hora	Por mes (normal.)
3	747	40,92	787,92	126.619	15,86	2.549
Técnico 3. <sup>a</sup>						
4		50,16	797,16	128.104		
Admtvo. 3. <sup>a</sup>						
5		75,47	822,47	132.171		
Subalterno						
6		100,46	847,46	136.187		
7		138,05	885,05	142.228		
8		174,48	921,48	148.082		
Técnico 2. <sup>a</sup>	747				16,21	2.065
9		211,76	958,76	154.073		
Admtvo. 2. <sup>a</sup>						
10		247,04	994,04	159.742		
11		285,89	1.032,89	165.985		
12	324,21	1.071,21	172.143			
13	363,17	1.110,17	178.404			
14	406,32	1.153,32	185.339			
15	462,81	1.209,81	194.416			
Técnico 1. <sup>a</sup>	747				17,25	2.772
16		529,80	1.276,80	205.182		
Admtvo. 1. <sup>a</sup>						
17		601,94	1.348,94	216.775		
18		676,17	1.423,17	228.703		
19	755,45	1.502,45	241.444			
20	837,56	1.584,56	254.639			

## ANEXO 5

Tablas de salarios del grupo profesional de Mandos Intermedios

## Encargados

Nivel	Salario Conv. - Por hora	Complemento personal de nivel - Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Prima - Por hora	Importe un quinquenio	
						Por hora	Por mes (normal.)
12	747	156,95	903,95	145.265	296,52	17,43	2.801
13		207,56	954,56	153.398	306,18		
14		253,76	1.000,76	160.822	318,99		
15		298,07	1.045,07	167.943	334,43		
16		352,56	1.099,56	176.699	344,40		
17		398,97	1.145,97	184.157	359,84		
18		439,50	1.186,50	190.671	372,02		
19		496,31	1.243,31	199.800	382,10		
20		540,83	1.287,83	206.954	397,32		

## Jefes de Equipo Oficiales

Nivel	Salario Conv. - Por hora	Complemento personal de nivel - Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Prima - Por punto	Importe un quinquenio	
						Por hora	Por mes (normal.)
1A	747	161,04	908,04	145.922	13,40	17,25	2.772
1E	747	184,98	931,98	149.769	14,18	17,25	2.772

## Jefes de Equipo Especialistas

Nivel	Salario Conv. - Por hora	Complemento personal de nivel - Por hora	Total hora	Total mensual normalizado	Prima - Por punto	Importe un quinquenio	
						Por hora	Por mes (normal.)
8	747	23,81	770,81	123.869	11,45	17,25	2.772
9		42,92	789,92	126.940	12,03		
10		57,93	804,93	129.352	12,15		
11		72,11	819,11	131.631	12,25		
12		92,06	839,06	134.837	12,38		
13		125,34	872,34	140.185	12,48		
14		144,24	891,24	143.222	12,62		

## ANEXO 6

## 1. Salario mínimo garantizado (artículo 55):

Salario mínimo interprofesional (365-30 días vacaciones)/horas año, 1.951 × 335/1.769,75. Salario total por hora: 369,31 pesetas por hora. En 1993 las horas serán de 1.769,75 pesetas.

2. Plus de trabajo nocturno: Para todo el personal mayor de dieciocho años. Hora de trabajo nocturno (1993): 126,53 pesetas.

3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general (por día trabajado en 1993):

El personal de horarios «B» y «C» que trabaje dichos días en su jornada ordinaria: 3.258 pesetas.

El personal de horario general que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias: 3.258 pesetas.

## 4. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo:

A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y Año Nuevo se les abonará un plus de 3.954 pesetas.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**20441** ORDEN de 8 de julio de 1993 por la que se recalifican expedientes acogidos a beneficios en polígonos y zonas de preferente localización industrial (expedientes Z/45 y VC/84).

Las Ordenes de este Ministerio de 30 de abril de 1985 y 3 de junio de 1988, aceptaron las solicitudes de las Empresas «Kemichron, Sociedad Anónima», y «Derivados Clorados, Sociedad Anónima», más tarde denominadas «Unión Derivan, Sociedad Anónima», y «Dapfne, Sociedad Anónima», respectivamente, para acogerse a los beneficios que los Reales Decretos 1415/1981, de 5 de junio, y 3415/1978, de 29 de diciembre, establecían para determinados polígonos y zonas de preferente localización industrial.

Solicitada por las Empresas beneficiarias recalificación de los proyectos iniciales y aprobada por el Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de junio de 1993,

Este Ministerio dispone aceptar la modificación de los siguientes proyectos:

«Unión Derivan, Sociedad Anónima», expediente Z/45, se recalifica con una subvención de hasta 30.649.379 pesetas por la realización de una inversión subvencionable de 122.597.515 pesetas y la creación de 23 puestos de trabajo.