

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se concede el sello INCE para ventanas y balconeras utilizadas en la edificación a las siguientes ventanas fabricadas por «Oscapablo», en su factoría de Huesca:

Ventana de aluminio abatible de giro vertical y horizontal inferior indistintamente serie OP 500, con clasificaciones de permeabilidad al aire A3, estanquidad al agua E4 y carga de viento V1.

Ventana de aluminio deslizante horizontal serie OP 600, con clasificaciones de permeabilidad al aire A3, estanquidad al agua E2 y carga de viento V1.

Ventana de aluminio deslizante horizontal serie OP 800, con clasificaciones de permeabilidad al aire A3, estanquidad al agua E2 y carga de viento V2.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de agosto de 1993.—El Ministro de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, P. D. (Orden de 24 de abril de 1992), el Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Directora general para la Vivienda y Arquitectura.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23078 RESOLUCION de 12 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo sindical de «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo sindical de «Robertson Española, Sociedad Anónima» (número de código 9004452), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 12 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

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

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1993 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1993 se entenderá prorrogado de año en año si no hubiese denuncia por ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

2. En el plazo de dos meses desde la presentación de la denuncia se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

3. Durante el tiempo que transcurre entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la Empresa se seguirán rigiendo por el Convenio denunciado.

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

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

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

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

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Salario base o mínimo.*—1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en las tablas salariales anexas.

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

Art. 8.º *Forma de pago.*—La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una Entidad de crédito designada por el empleado, el día 22 de cada mes, por su totalidad. Siendo el cierre contable el día 20, y aquellos importes devengados entre el día 20 y el último día de cada mes se regularizarán en el mes siguiente, y así sucesivamente.

Art. 9.º *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*—El personal de fábrica percibirá en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 6.995 pesetas, que se abonarán doce veces al año.

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

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

Encargado: 19.584 pesetas.

Jefe equipo primera: 17.483 pesetas.

Jefe equipo otras categorías: 12.238 pesetas.

Demás categorías: 7.693 pesetas.

3. Plus tercer turno.—Las personas que trabajen en el tercer turno percibirán, en forma adicional, y solamente por los días que efectivamente trabajen en dicho turno, las cantidades que se establecen en las tablas salariales bajo el rótulo «Plus tercer turno».

Este plus es la compensación motivada por el aumento de quince minutos de jornada, acordado en el Convenio de 1989.

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

Tercer año cumplido: 1.052 pesetas.

Cuarto año cumplido: 2.098 pesetas.

Quinto año cumplido: 3.147 pesetas.

Sexto año cumplido: 4.198 pesetas.

Séptimo año cumplido: 5.246 pesetas.

Octavo año cumplido: 6.294 pesetas.

Noveno año cumplido: 6.996 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 873 pesetas por año hasta un límite máximo de quince años.

Art. 12. *Plus de asistencia.*—Se crea un plus de asistencia al trabajo consistente en un incremento de un 0,5 por 100 del salario bruto individual.

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

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

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

Art. 13. *Amortización y gastos de vehículos.*—1. El personal que con autorización de la Empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo percibirá por kilómetro recorrido el importe establecido por el RACC o Entidad oficial similar.

2. En caso de utilización más frecuente, la Empresa podrá pactar otros sistemas con cada interesado.

3. Se fija en 372 pesetas el desplazamiento desde el Centro de trabajo de Granollers a la ciudad de Granollers.

Art. 14. *Retribuciones horas extraordinarias.*—Para todo el personal, el cálculo del precio de las horas extraordinarias se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigentes en cada momento, por el total de horas a trabajar en el año y multiplicado por 1,75.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—1. Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, de la cuantía indicada en las tablas de salarios.

2. Todo el personal de la Empresa cobrará el día 1 de mayo una ayuda especial consistente en 20 f63 pesetas anuales revalorizables.

Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

Art. 16. *Servicio de comedor.*—1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del Centro de Granollers, subvencionado por la Empresa en el 60 por 100 del menú del día y en el caso de bocadillo, con 239 pesetas por día trabajado.

2. En los demás Centros de trabajo y el personal que no disfrute de dieta o media dieta, la Empresa pagará una subvención por cada día de presencia laboral equivalente al 60 por 100 del precio de los platos fijos del comedor de la Empresa en Granollers.

CAPITULO III

Jornada de trabajo vacaciones y permisos

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—1. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de 1.765 horas de trabajo efectivo por año.

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

Oficinas de Granollers: De 8,30 a 16,55.

Oficina de Barcelona: De 8,30 a 13,00 y de 14,00 a 17,55.

Oficina de Madrid: De 8,30 a 13,00 y de 14,00 a 17,55.

Fábrica 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.

Fábrica de Granollers tendrá media 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. Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las 10,00 y 10,30, pudiendo ser desdoblado en dos turnos, entre las 9,30 y las 10,30, en casos de necesidad de continuidad de producción.

La Empresa y el Comité de Empresa acordarán los puestos y personas afectadas.

3. Oficinas de Granollers tendrá media hora para el descanso y comida entre las 13,00 y 13,30.

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

5. El horario de las Delegaciones se convertirá en intensivo en verano y en épocas de semanas festivas siempre y cuando se trabaje una jornada de treinta y nueve horas treinta y cinco minutos efectivas por semana.

A requerimiento del Delegado se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

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

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de 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 19,25 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 2. Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado si las circunstancias lo permiten y constará por escrito.

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

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

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

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

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

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

	Sin autorización previa	Con autorización previa
Un máximo, en una sola semana de	7 horas 55 minutos.	15 horas 50 minutos.
Un máximo, en un mes natural de	15 horas 50 minutos.	23 horas 45 minutos.

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

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

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

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

12. La Empresa continuará facilitando el transporte entre la ciudad y sus dependencias de Granollers según el horario actual y establecido. El personal de fábrica tendrá prioridad en el autobús que sube a fábrica, y que baja a Granollers al comienzo y terminación de su horario de trabajo.

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

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

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

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

Todo el personal de la Empresa disfrutará de cinco de sus días laborables de vacaciones en el periodo de Navidad y el resto de días según se detalla para cada grupo:

1. Oficinas y Delegaciones.—Disfrutarán los veinte días restantes en verano, previo acuerdo individual con sus compañeros y con el Jefe de su Departamento o Delegación.

2. Fábrica.—En verano se disfrutará cuatro semanas naturales, contabilizándose sólo como disfrutados los días laborables que contengan dichas semanas. Y los días laborables que queden hasta los veinte días señalados, se disfrutará en fechas a acordar entre ambas partes.

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam», disfrutará sus vacaciones de verano en 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 doce personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutará sus vacaciones en periodo no coincidente con el resto de personal, teniendo derecho a dos días más de vacaciones. En caso de no haber un número de voluntarios, los puestos restantes serán escogidos de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité.

En cuanto al personal cuyo contrato vigente sea posterior al 1 de octubre de 1985, la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos contratos de trabajo, pero siempre en periodo comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—A parte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, se concederá el tiempo preciso, siendo de probada necesidad, en los casos excepcionalmente siguientes:

Nacimiento de un hijo o defunción, consulta médica o enfermedad de padres, cónyuge e hijos del trabajador.

Desplazamiento de larga distancia para disfrutar un permiso. En caso de desacuerdo entre el trabajador y su inmediato superior, quedará facultado el Departamento de Personal en Granollers, o Supervisor de los demás Centros de trabajo el conceder las solicitudes de permisos.

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

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

Segunda sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes, o su equivalente si no tuviese, y perderá para siempre las condiciones más beneficiosas que marca este artículo.

Todos estos abusos que impliquen sanciones serán acordados por la Empresa una vez oído al Comité.

CAPITULO IV

Mejoras sociales y otras mejoras

Art. 21. *Transporte.*—Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficinas de Granollers un autobús, a cargo de la Empresa, para desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo recorrido y número de paradas se acordarán entre el chófer y el personal que habitualmente lo utiliza, supeditado a la conformidad de la Empresa. A efectos del transporte para el segundo y tercer turnos de fábrica, la Empresa podrá optar entre poner a disposición el autobús u otro medio de transporte, o pagar:

Segundo y tercer turnos: 171 pesetas por día trabajado.

Art. 22. *Equipos de trabajo.*—El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos

de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

Art. 23. *Ayuda especial.*—Se concederán préstamos de hasta 75.000 pesetas, sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación siempre que su importe sea superior a 5.000 pesetas, para él y los beneficiarios que tengan incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, que reintegrará el día que le sean abonadas por la Seguridad Social.

Art. 24. *Préstamos.*—1. En situación de extrema gravedad, la Empresa discrecionalmente considerará cada caso, y a tenor del mismo decidirá sobre la concesión del préstamo que se le solicite.

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

Art. 25. *Ayudas por invalidez o muerte.*—La Empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una suma total global de 1.700.000 pesetas, que se repartirá en 850.000 pesetas por muerte y 850.000 pesetas por incapacidad permanente, adecuándose este último concepto según el grado de incapacidad.

Las citadas cantidades cubrirán el riesgo de invalidez temporal o permanente, en caso de accidente, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, artículo 100 («Boletín Oficial del Estado» del 17).

Dichas cantidades se abonarán al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, según se estipule.

En definitiva, para la vigencia del presente Convenio, la empresa mantendrá la Póliza Mundial de Seguro Personal de Accidentes (póliza número 23277962/4318), actualizando los riesgos cubiertos por los importes anteriormente citados, bien con la misma Entidad aseguradora o con cualquier otra que la Empresa considere, y que garantice la cobertura de riesgos actualmente contratados, de los cuales ambas partes firmantes del presente Convenio son conocedores.

Art. 26. *Seguridad en caso de accidente.*—Todo el personal estará cubierto durante las veinticuatro horas del día en caso de accidente, corriendo a cargo de la Empresa aquellos gastos de desplazamiento que origine el traslado a su domicilio habitual, así como la asistencia necesaria.

Si resultaran disminuidas las facultades físicas del trabajador por causas del accidente laboral, una vez que tenga el alta, inmediatamente la Empresa estudiará la adaptación a otro nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva capacidad física.

Art. 27. *Complemento a la Seguridad Social.*—El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo.

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

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

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

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 28. *Valoración categorías profesionales y regulación ascensos.*—1. Todo trabajador que no esté conforme con su categoría profesional solicitará por escrito la revisión de la misma. La Empresa estudiará las características del puesto y contestará al interesado en un plazo máximo de un mes, informando al Comité de Empresa.

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

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

2. Incorporación nuevas categorías:

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

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

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

tras un año de permanencia en la subcategoría B, se pasará a la subcategoría A.

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

d) A partir del 1 de enero de 1987 se crea una nueva subcategoría con la letra D. Dicha subcategoría se aplicará al personal con contrato laboral no indefinido, no habiendo ningún tipo de pasaje automático entre esta subcategoría y las otras.

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

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

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

Art. 29. Garantías del puesto de trabajo.

a) Oficinas.—La Empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en un mismo Centro, atendiendo en lo posible los intereses del trabajador y respetando al máximo su profesión.

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

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

Todo trabajador podrá negarse a un traslado a diferente puesto de trabajo. La negativa a este traslado no podrá repercutir en medidas contra el trabajador; en caso de que el trabajador crea que se toman medidas contra él, deberá comunicárselo a los representantes de los trabajadores, y éstos serán quienes decidirán, informarán o reclamarán a la Empresa. Dicha negativa en ningún caso será para el despido.

Art. 30. Contratación de personal.—Los puestos vacantes a cubrir se informarán simultáneamente a la oficina de colocación y al personal de la Empresa. El personal de cada Centro de trabajo tendrá preferencia en caso de ser considerado por la Dirección de la Empresa como apto para el puesto. En caso de desacuerdo con el personal de plantilla, la Empresa denunciará su razonamiento al Comité en reunión.

Art. 31. Sanciones y despidos.—De cada falta que se comunique por escrito a un empleado, se entregará copia previamente al Comité de empresa, con quien la Empresa celebrará una reunión en la que se expondrá su razonamiento para su decisión y acción. La Empresa escuchará con atención las sugerencias del Comité, sin merma de sus facultades decisorias.

Art. 32. Situación de crisis.—En el supuesto que exista una situación de crisis económica de la Empresa, ésta, previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita continuar trabajando el mayor número de sus empleados a través de una reducción de la jornada de trabajo, obligándose la Empresa a realizar los trámites necesarios ante los organismos competentes para intentar que su personal llegue a percibir el complemento total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión del contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla. En tal caso, el Comité de empresa, junto con un asesor técnico economista elegido por el Comité y de acuerdo con la Empresa, tendrá acceso a sus libros contables.

Art. 33. Garantías sindicales.—Independientemente de las garantías sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los miembros del Comité no podrán ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador. En el caso de que éste acepte su desplazamiento, tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Horas extraordinarias estructurales.—Se entenderá como tales las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevisas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

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

Tercera. Aumento para 1993 y revisión del mismo.—En el año 1993 se efectuará un incremento salarial del IPC real más 1,75 puntos; para ello se procederá de la siguiente forma:

Aumento del año 1993: IPC previsto por el Gobierno más 1,75 puntos (ya incluido en tablas y capítulo II).

Revisión del año 1993: IPC real de 1993 menos IPC previsto.

Tabla de salarios y horas extras 1993

Provisional para IPC-93 (previsto) de 4,5 por 100 y aumento de 1,75 puntos (total = 6,25 por 100)

(Vigencia desde 1-1-1993 al 31-12-1993)

CATEGORÍAS DE FÁBRICA

Categorías	Base mes por 12	P. P. T. por 12	P. Estim. por 12	Total mes	Paga extra por 2	Total año	Horas extras	Horas nocturnas	Plus T. 3.º por día	Plus T. 2.º por día
Encargado A	209.834	6.996	19.584	236.414	223.822	3.284.609	2.364	2.762	370	405
Encargado B	197.238	6.996	19.584	223.818	211.225	3.108.262	2.227	2.602	350	380
Encargado C	185.393	6.996	19.584	211.973	199.382	2.942.439	2.098	2.451	332	357
Encargado D	118.460	6.996	19.584	145.039	132.446	2.005.363	1.368	1.598	226	228
Oficial primera Jefe de Equipo A	185.354	6.996	17.483	209.833	199.343	2.916.678	2.097	2.450	328	357
Oficial primera Jefe de Equipo B	180.964	6.996	17.483	205.443	194.952	2.855.221	2.050	2.395	321	349
Oficial primera Jefe de Equipo C	176.681	6.996	17.483	201.160	190.665	2.795.252	2.003	2.340	315	341
Oficial primera Jefe de Equipo D	118.412	6.996	17.483	142.891	132.400	1.979.494	1.367	1.598	224	228
Oficial primera A	176.610	6.996	7.693	191.299	183.604	2.662.798	2.002	2.339	299	340
Oficial primera B	173.110	6.996	7.693	187.799	180.106	2.613.803	1.964	2.295	294	334
Oficial primera C	169.682	6.996	7.693	184.371	176.680	2.565.806	1.926	2.251	288	327
Oficial primera D	117.438	6.996	7.693	132.127	124.433	1.834.392	1.357	1.585	207	226
Oficial segunda Jefe de Equipo A	176.610	6.996	12.238	195.844	183.604	2.717.337	2.002	2.339	307	340
Oficial segunda Jefe de Equipo B	173.110	6.996	12.238	192.344	180.106	2.668.342	1.964	2.295	301	334
Oficial segunda Jefe de Equipo C	169.682	6.996	12.238	188.915	176.679	2.620.342	1.926	2.251	296	327
Oficial segunda Jefe de Equipo D	122.716	6.996	12.238	141.950	129.715	1.962.831	1.414	1.653	222	237
Oficial segunda A	169.616	6.996	7.693	184.305	176.613	2.564.882	1.926	2.250	288	327

Categorías	Base mes por 12	P. P. T. por 12	P. Estim. por 12	Total mes	Paga extra por 2	Total año	Horas extras	Horas nocturnas	Plus T. 3.º por día	Plus T. 2.º por día
Oficial segunda B	166.989	6.996	7.693	181.678	173.983	2.528.097	1.897	2.217	284	322
Oficial segunda C	164.400	6.996	7.693	179.089	171.399	2.491.861	1.869	2.184	280	317
Oficial segunda D	116.621	6.996	7.693	131.310	123.615	1.822.949	1.348	1.575	205	225
Oficial tercera Jefe de Equipo A	164.372	6.996	12.238	183.606	171.368	2.546.005	1.869	2.183	287	317
Oficial tercera Jefe de Equipo B	162.099	6.996	12.238	181.333	169.095	2.514.181	1.844	2.154	284	313
Oficial tercera Jefe de Equipo C	159.856	6.996	12.238	179.090	166.854	2.482.787	1.819	2.126	280	308
Oficial tercera Jefe de Equipo D	121.671	6.996	12.238	140.905	123.419	1.937.699	1.403	1.639	221	235
Oficial tercera A	159.827	6.996	7.693	174.516	166.823	2.427.838	1.819	2.125	272	308
Oficial tercera B	149.541	6.996	7.693	164.230	156.539	2.283.835	1.707	1.994	257	288
Oficial tercera C	139.915	6.996	7.693	154.604	146.918	2.149.086	1.602	1.872	242	270
Oficial tercera D	115.614	6.996	7.693	130.303	122.610	1.808.855	1.337	1.562	204	223
Especialista Jefe de Equipo A	139.890	6.996	12.238	159.124	146.887	2.203.265	1.602	1.871	249	270
Especialista Jefe de Equipo B	129.008	6.996	12.238	148.242	136.006	2.050.912	1.483	1.733	232	249
Especialista Jefe de Equipo C	118.977	6.996	12.238	138.211	125.969	1.910.467	1.374	1.605	216	229
Especialista Jefe de Equipo D	121.397	6.996	12.238	140.631	128.393	1.944.362	1.400	1.636	220	234
Especialista A	139.890	6.996	7.693	154.579	146.887	2.148.726	1.602	1.871	242	270
Especialista B	129.008	6.996	7.693	143.697	136.006	1.996.373	1.483	1.733	225	249
Especialista C	118.977	6.996	7.693	133.666	125.969	1.855.928	1.374	1.605	209	229
Especialista D	115.423	6.996	7.693	130.112	122.420	1.806.185	1.335	1.560	204	223
Peón Jefe de Equipo A	118.907	6.996	12.238	138.141	125.902	1.909.495	1.373	1.604	216	229
Peón Jefe de Equipo D	118.907	6.996	12.238	138.141	125.903	1.909.498	1.373	1.604	216	229
Peón A	118.907	6.996	7.693	133.596	125.902	1.854.966	1.373	1.604	209	229
Peón D	114.674	6.996	7.693	129.363	121.670	1.795.698	1.327	1.550	203	221
Aprendiz 4.º año A	87.434	6.996	7.693	102.123	94.429	1.414.331	1.030	1.203	159	169
Aprendiz 4.º año B	78.223	6.996	7.693	92.912	85.220	1.285.382	929	1.086	145	151
Aprendiz 4.º año C	69.987	6.996	7.693	84.676	76.979	1.170.073	839	981	133	135
Aprendiz 4.º año D	76.782	6.996	7.693	91.471	83.777	1.265.201	—	—	143	148
Aprendiz 3.º año A	69.948	6.996	7.693	84.637	76.942	1.169.525	839	980	133	135
Aprendiz 3.º año B	61.098	6.996	7.693	75.787	68.092	1.045.622	742	867	118	118
Aprendiz 3.º año C	53.367	6.996	7.693	68.056	60.364	937.405	658	769	107	103
Aprendiz 3.º año D	69.948	6.996	7.693	84.637	76.942	1.169.525	—	—	133	135
Almacenero A	176.610	6.996	7.693	191.299	183.604	2.662.798	2.002	2.339	299	340
Almacenero B	147.174	6.996	7.693	161.863	154.170	2.250.698	1.681	1.964	253	284
Almacenero C	122.648	6.996	7.693	137.337	129.638	1.907.318	1.414	1.652	215	236
Almacenero D	117.611	6.996	7.693	132.300	124.606	1.836.808	1.359	1.587	207	227
Vigilante A	157.375	6.996	7.693	172.064	164.371	2.393.508	1.792	2.094	270	303
Vigilante B	131.143	6.996	7.693	145.832	138.138	2.026.257	1.506	1.760	228	253
Vigilante C	109.287	6.996	7.693	123.976	116.280	1.720.270	1.268	1.481	193	211
Vigilante D	115.589	6.996	7.693	130.278	122.585	1.808.504	1.337	1.562	204	223
Limpiadora A	74.319	6.996	7.693	89.008	81.326	1.230.748	887	1.036	140	143
Limpiadora B	61.933	6.996	7.693	76.622	68.929	1.057.326	752	878	120	119
Limpiadora C	51.610	6.996	7.693	66.299	58.603	912.797	639	747	104	100
Limpiadora D	52.657	6.996	7.693	67.346	59.652	927.452	650	760	105	102

ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICOS

Categorías	ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICOS			Categorías	Base mensual - Pesetas	Por año - Pesetas	Hora extra - Pesetas
	Base mensual - Pesetas	Por año - Pesetas	Hora extra - Pesetas				
Administración:				Ingeniero superior D	124.331	1.740.638	1.356
Jefe de segunda A	211.549	2.961.688	2.307	Ingeniero técnico A	206.338	2.888.735	2.250
Jefe de segunda B	193.402	2.707.634	2.109	Ingeniero técnico B	139.890	1.958.464	1.526
Jefe de segunda D	125.536	1.757.498	1.369	Ingeniero técnico C	104.917	1.468.839	1.144
Oficial de primera A	176.609	2.472.523	1.926	Ingeniero técnico D	106.569	1.491.965	1.162
Oficial de primera B	173.116	2.423.618	1.888	Técnico comercial A	206.338	2.888.735	2.250
Oficial de primera D	122.844	1.719.815	1.340	Técnico comercial B	139.890	1.958.464	1.526
Oficial de segunda A	169.616	2.374.620	1.850	Técnico comercial C	104.917	1.468.839	1.144
Oficial de segunda B	159.826	2.237.560	1.743	Técnico comercial D	106.569	1.491.965	1.162
Oficial de segunda D	120.924	1.692.930	1.319	Jefe técnico Org. 2.ª A	216.828	3.035.599	2.365
Auxiliar A	139.890	1.958.464	1.526	Jefe técnico Org. 2.ª D	125.536	1.757.498	1.369
Auxiliar B	122.404	1.713.660	1.335	Delineante proyectista A	193.402	2.707.634	2.109
Auxiliar C	104.917	1.468.839	1.144	Delineante proyectista D	126.117	1.765.643	1.376
Auxiliar D	106.569	1.491.965	1.162	Delineante primera A	176.609	2.472.523	1.926
Aspirante diecisiete años A	87.435	1.224.091	954	Delineante primera D	122.847	1.719.852	1.340
Aspirante diecisiete años D	79.176	1.108.461	864	Delineante segunda A	169.613	2.374.583	1.850
Aspirante dieciséis años A	69.948	979.269	763	Delineante segunda D	120.924	1.692.930	1.319
Aspirante dieciséis años D	69.948	979.269	763	Auxiliar técnico A	139.890	1.958.464	1.526
Técnicos:				Auxiliar técnico B	122.404	1.713.660	1.335
Ingeniero superior A	234.666	3.285.322	2.559	Auxiliar técnico C	104.917	1.468.839	1.144
Ingeniero superior B	157.375	2.233.249	1.716	Auxiliar técnico D	106.569	1.491.965	1.162
Ingeniero superior C	122.404	1.713.660	1.335	Calcedor diecisiete años A	87.434	1.224.072	954
				Calcedor diecisiete años D	87.434	1.224.072	954
				Calcedor dieciséis años A	69.946	979.250	763
				Calcedor dieciséis años D	69.946	979.250	763

Tabla de plus de antigüedad 1993

Provisional para IPC-93 (previsto) de 4,5 por 100 y aumento de 1,75 puntos (total = 6,25)

(Vigencia desde 1-1-1993 hasta el 31-12-93)

Años cumplidos	Importe — 14
3	1.052
4	2.098
5	3.147
6	4.198
7	5.246
8	6.294
9	6.996
10	7.869
11	8.742
12	9.616
13	10.489
14	11.362
15	12.236

23079 *RESOLUCION de 12 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pascal, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Pascal, Sociedad Anónima», número de código 9008352, que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1993, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por la Delegada de Personal, 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, 12 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «PASCAL, S. A.»**TITULO PRIMERO****Disposiciones generales****SUJETOS Y ÁMBITO**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo (CC., en adelante), es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Quedarán afectados por el presente CC., todos los centros de trabajo de la Sociedad «Pascal, Sociedad Anónima», ya se consideren estables o móviles.

Los interlocutores manifiestan su voluntad de mantener unas relaciones abiertas e intensas, desde un espíritu de consideración mutua, confianza recíproca y colaboración.

Art. 2.º El presente CC., afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo anterior.

A los trabajadores que tengan concertados contratos especiales de trabajo, según el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, les será aplicable de modo supletorio lo establecido en el presente CC.

La Empresa manifiesta su voluntad de dar equidad a las mejoras establecidas en este Convenio, de tal modo que constituyan la contraprestación justa de aportaciones productivas.

Art. 3.º El presente CC. entrará en vigor el día siguiente al de su firma entre las partes negociadoras, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994. No obstante, a partir del 1 de enero de 1994 se negociará la revisión salarial para dicho año, así como cuantas cuestiones se vean alteradas por la aparición de normas legales o circunstancias no previstas por la Empresa en el momento de la conclusión del mismo.

Art. 4.º Las condiciones pactadas en este CC. forman un todo indivisible.

En ningún caso la aplicación del presente CC. supondrá una reducción de la remuneración total, global, que perciba el personal a su entrada en vigor, por lo que, respecto a las situaciones personales, que en cómputo anual y en su conjunto, sean superiores a las establecidas en el presente CC. serán respetadas como condición más beneficiosa, sin que sea posible acogerse parcialmente a una u otra regulación.

Las mejoras económicas pactadas absorben y compensan las que puedan establecerse por disposición legal durante la vigencia del mismo.

Art. 5.º El presente CC., se prorrogará de año en año, una vez finalizado su primer período de vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 1994, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término previsto en el artículo 3.º o al término de cualquiera de sus prórrogas, sea denunciado expresamente por cualquiera de las partes negociadoras.

Art. 6.º La organización del trabajo, así como la determinación de los Centros de Trabajo, grupos, sectores, departamentos y servicios que se estimen competentes, será facultad exclusiva, excluyente y responsabilidad de la Dirección de «Pascal, Sociedad Anónima».

No obstante, dentro del espíritu de compromiso mutuo de confianza diseñado por la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados de los cambios estructurales de la Empresa, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización de la Empresa.

TITULO II**Del personal****PUESTOS DE TRABAJO**

Art. 7.º Para racionalizar la plantilla, se establecen, por el momento, diversos tipos de puestos de trabajo, los cuales se agrupan en niveles de cualificación y responsabilidad:

Nivel A: Director general.

Nivel B: Directores.

Nivel C: Técnicos.

Nivel D: Técnicos ayudantes.

Nivel E: Oficiales.

Nivel F: Auxiliares.

Nivel G: Ayudantes de servicios varios.

Art. 8.º Dado el dinamismo en los requerimientos de producción, los superiores jerárquicos podrán pedir a los trabajadores que realicen labores no previstas en este momento o asociadas a las mencionadas.

Tanto los tipos de puesto como los niveles expresados en el artículo 7.º, pueden ser incrementados por decisión de la Dirección, la cual informará de manera antecedente al personal, bien de manera directa o a través del delegado de personal.

Art. 9.º Podrá establecerse un período de prueba que no podrá exceder del siguiente:

Grupos B y C: Tres meses.

Grupos D, E y F: Un mes.

Grupo G: Quince días.

Durante este período el trabajador tendrá los derechos correspondientes a su clasificación, excepto los de extinción de contrato de trabajo, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin lugar a indemnización, salvo las correspondientes retribuciones por el trabajo realizado.

En la valoración de este período se tendrá en cuenta el espíritu de mutua confianza.

Transcurrido el período de prueba el trabajador que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición que proceda según la naturaleza de su contrato.

Art. 10. El trabajador podrá solicitar su baja definitiva en la Empresa, notificándola por escrito, con quince días de antelación a la fecha fijada para la extinción del contrato. La Empresa deberá notificarlo, por su parte, con quince días de antelación en caso de contratación temporal.

Art. 11. La Empresa se obliga a dar efectividad a la promoción en el trabajo. Este derecho se hará compatible con los objetivos de optimi-