

Conceptos	Valor 1993 — Pesetas	3 por 100 incremento — Pesetas	Valor 1994 — Pesetas
3. Méritos de trabajo en equipo (envasado)	524	16	540
4. Personal que manipula máquinas en la sala de envasado	1.054	32	1.086

3. Antigüedad:

Trienios, desde el 1 de enero de 1984: 1.500 pesetas.

Quinquenios, desde el 1 de enero de 1984: 2.500 pesetas.

26869 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007942), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1994, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 17 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y APLICACIONES, INSTALACIONES Y SERVICIOS INDUSTRIALES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito-duración-absorción-compensación

1. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

2. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta empresa, sin distinción de sexo y raza.

Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio, el personal directivo, Delegados y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones, así como cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la empresa, que podrá excluirse del ámbito del Convenio, siempre que manifieste su deseo por escrito o a través de sus representantes legales, salvo el personal perteneciente al departamento de fabricación de Barcelona afectado por el pacto suscrito el día 13 de mayo de 1994 entre los representantes de la empresa y los trabajadores.

3. Vigencia y duración.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1994 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1995.

4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento ante la autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo

de un año, si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia podrá presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de diciembre de 1995.

5. Absorción y compensación.

Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya prevengan éstas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6. Modificación de condiciones.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

7. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, manteniendo la empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Es política común de los trabajadores y de la dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando, facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la empresa.

8. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual, podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo, con comunicación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con la normativa vigente para esta materia. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas, o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

9. Categorías del personal.

Las categorías existentes en la empresa, son:

Grupos:

Personal administrativo, técnico y subalterno.

1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.

2. Peritos y Técnicos industriales y facultativos de Minas, Técnicos no titulados y Titulados de Grado Medio no incluidos en otros grupos.

3. Jefe de 1.ª administrativo, Jefe de Taller, Jefe de Organización de 1.ª, Delineante proyectista y Jefe de Laboratorio.

4. Jefe de 2.ª administrativo, Jefe de Sección de Laboratorio, Jefe de Organización de 2.ª, Graduado Social en funciones y Maestro industrial en funciones.

5. Delineante de 1.ª, Técnico de organización de 1.ª, Practicante y Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Taller y Contramaestre.

6. Oficial de 1.ª administrativo y Maestro de 2.ª de Taller.

7. Delineante de 2.ª, Técnico de organización de 2.ª, Oficial de 2.ª administrativo, Viajante y Analista de Laboratorio de 2.ª.

8. Telefonista, Auxiliares administrativos y de Laboratorio, Auxiliares técnicos de organización y científica de trabajo, Reproductor de planos, Reproductor Fotográfico y Calgador.

9. Aspirante de diecisiete años, Aspirante de dieciséis años, Botones de diecisiete años y Botones de dieciséis años.

10. Encargados.

11. Chófer de camión.

12. Chófer de turismo, Almacenero y Conserje.

13. Listero.

14. Chófer de motociclo, Guarda jurado, Portero, Ordenanza, Vigilante, Pesador y Basculero y Dependiente de economato.

Personal obrero.

15. Oficial de 1.ª Jefe de Equipo, Oficial de 2.ª Jefe de Equipo, Oficial de 3.ª Jefe de Equipo, Oficial de 1.ª Responsable, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Oficial de 3.ª

16. Especialista Jefe de Equipo, Especialista, Especialista de Almacén, Peón Jefe de Equipo, Peón, Pinche de diecisiete años, Pinche de dieciséis años y Aprendiz.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, informando por escrito a los representantes del personal del centro afectado.

El personal será clasificado por la empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, y no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

10. *Período de prueba.*

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

Peones y Especialistas: Quince días.

Profesionales de oficio: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Administrativos: Dos meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

11. *Ascensos y promociones.*

Para el ascenso de categorías profesionales, se estudiará en cada centro de trabajo fijo y permanente, y siempre que sea posible, un sistema de promoción de concurso-oposición, informando a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y consensuando los mismos.

12. *Sistemas y métodos de trabajo.*

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la empresa, podrá establecerlo ésta y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, comunicándolo a los trabajadores del centro afectado, si los hubiese, sin que el no establecerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En los centros que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización de trabajo, se podrá establecer una Comisión Paritaria de centro de trabajo, si no la hubiere, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de seis. La mitad de los componentes, procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quien representarán.

En todo caso las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimiento o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto

de examen conjunto por al empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados, y si persistiese el desacuerdo y oídos los órganos jurisdiccionales del orden social, ambas partes podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral.

13. *Jornada y horario.*

La jornada anual para 1994 y 1995, salvo el personal perteneciente al departamento de fabricación de Barcelona, que estará a lo dispuesto en el Acuerdo celebrado el 13 de mayo de 1994, entre la representación de la empresa y de los trabajadores, será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas básicamente en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los cuadros horarios de los distintos centros de trabajo para que este fin se cumpla.

La empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

14. *Horas extraordinarias estructurales.*

A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, del 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden del 1 de marzo de 1983 artículo 1, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notifican mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden del 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

15. *Fiestas.*

Se consideran días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

CAPITULO IV

Régimen económico

16. *Política general.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia y calidad de su trabajo, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

17. *Remuneraciones.*

Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la empresa efectuará los siguientes aumentos:

Personal de oficinas.

1. Durante el año 1994 regirán las mismas condiciones económicas establecidas para el año 1993.

2. Con efectos de 1 de enero de 1995, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,75 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1994, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

Personal de taller Barcelona.

1. Durante el año 1994 regirán las condiciones reflejadas en el anexo.

2. Con efecto de 1 de enero de 1995, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,75 por 100 sobre los salarios del ejercicio de 1994, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

Personal de obras.

1. Durante el año 1994 regirán las mismas condiciones económicas establecidas para el año 1993.

2. Con efecto de 1 de enero de 1995, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,75 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1994, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

3. Todas las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad.

Igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 459 pesetas diarias.

18. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán igual que en el ejercicio.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, siendo su devengo semestral.

19. Beneficios.

Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 1994, por un importe de 22.218 pesetas.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la empresa, percibirán la parte proporcional de esta paga.

20. Plus tóxico, penoso y peligroso.

La empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes:

- Oficial de 1.ª: 59 pesetas/hora.
- Oficial de 2.ª: 59 pesetas/hora.
- Oficial de 3.ª: 49 pesetas/hora.
- Peón y Especialista: 49 pesetas/hora.

Se respetarán, en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

21. Locomoción.

Para el personal que a criterio de la empresa corresponda la utilización de vehículo propio, en servicio de la misma y previa autorización de ésta, percibirá 30 pesetas por kilómetro.

CAPITULO V

Previsión y asistencia social

22. Seguros de vida.

1. Garantías por muerte.

- 1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa, 300.000 pesetas.

Seguro de accidentes: Con independencia del seguro obligatorio de Accidente, y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías por Muerte.

1.1 Muerte por accidentes o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza, 3.300.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo «enfermedad profesional», 3.300.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de 3.300.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 1.100.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones o invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo y recogidas en el baremo anejo, indemnizaciones a tanto alzado.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta total, parcial enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Magistratura de Trabajo, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las otras pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

23. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 52.212 pesetas anuales, con estudio de los casos específicos.

24. Ayuda de escolaridad.

Se conceden, en concepto de ayuda escolar, las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo, desde los tres a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social, y proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cantidades:

Por cada hijo: 22.411 pesetas.

Se abonará en la nómina de septiembre de 1994.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores, que contando con un año de antigüedad en la empresa el 1 de septiembre de 1994, justifiquen estudios en centro oficial «co-oficial en el Estado español». la cantidad anual será 22.326 pesetas, pagadera en el mes de septiembre de 1994, previo justificante de matrícula y asistencia.

25. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 16.997 pesetas para los años 1994 y 1995, previa presentación del Libro de Familia.

26. Plus de turnos.

Importe hora normal trabajada: 114 pesetas.

27. Plus nocturnidad.

Importe hora normal trabajada: 130 Ptas.

28. Natalidad.

Se establece premio de natalidad de 8.504 pesetas por hijo para los años 1994 y 1995, previa presentación del Libro de Familia.

29. Antigüedad.

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.126 pesetas.
- Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 8.252 pesetas.
- Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 12.378 pesetas.
- Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 16.504 pesetas.
- Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 20.630 pesetas.
- Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 24.756 pesetas.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

30. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, disfrutarán un total de veintidós días laborables en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y, en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

31. Recuperación de fiestas.

La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales-locales), se efectúan según las necesidades de cada obra, de acuerdo entre la empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

32. Fiestas pagadas.

Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario convenio.

El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre, percibirán las horas trabajadas, más un incremento en concepto de plus del 50 por 100. De igual forma, se abonarán los días Jueves Santo y Viernes Santo, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

33. Revisiones médicas.

La empresa efectuará las gestiones oportunas para que, al menos una vez al año, se efectúe por los organismos competentes una revisión médica con carácter general y, cada tres a seis meses, para los casos de mayor riesgo profesional.

Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la empresa aplicará las disposiciones vigentes.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

34. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo; las normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de empresa de montaje y auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

35. Condición más beneficiosa.

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

36. Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta.

37. Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento.

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la empresa y si únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar.

38. Revisión salarial.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1994, supera el 3,5 por 100, con efectos de 1 de enero de 1995, se actualizarán los salarios en el porcentaje que supere el 3,5 por 100.

Si al finalizar el año 1995 existiera una desviación del IPC previsto de este año, al alza, se tendría en consideración para formular el incremento que corresponda en el año 1996.

39. Congelación.

Durante 1994 y 1995 quedarán congelados los siguientes pluses: Delegación, natalidad, nupcialidad y vinculación.

40. Unificación.

Quedarán unificadas en un solo concepto que se denominará plus voluntario (el cual no será absorbible) los siguientes pluses de nómina: Plus delegación, plus vinculación, prima especial fija, plus homologación y complemento salarial fijo.

Horas extras III Convenio Colectivo CAE-Industrial

A partir de 1 de enero de 1994.

Personal administrativo y técnico:

Jefes de Equipo, Delineantes y Taller, 1.609.
Delineantes proyectistas, 1.609.
Oficiales 1.ª administrativos, 1.441.
Oficiales 1.ª delineantes, 1.441.
Oficiales 2.ª administrativos, 1.391.
Oficiales 2.ª delineantes, 1.391.
Reproductor, 1.239.
Auxiliares administrativos, 1.239.
Delineante Calquista, 1.239.

Personal de obras y taller:

Técnico no titulado, 2.028.
Contramaestre, 1.928.
Encargado, 1.709.
Jefe de Equipo, 1.609.
Oficial de 1.ª, 1.501
Oficial de 2.ª, 1.408
Oficial de 3.ª, 1.401
Especialista, 1.401
Peón y Subalternos, 1.358

Pagos extras III Convenio Colectivo CAE-Industrial

(A partir de 1 de enero de 1994)

Categoría	Obra — Pesetas	Taller — Pesetas
Jefe de Equipo	117.960	122.715
Oficial 1.ª	117.960	118.344
Oficial 2.ª	116.308	116.752
Oficial 3.ª	114.439	116.581
Especialista	114.439	116.581
Peón y Subalternos	112.563	116.581

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

(A partir de 1 de enero de 1994)

Grupo	Categoría	Salario — Pesetas
1	Ingeniero y Licenciado	1.745.387
2	Peritos, Técnicos facultativos Minas y Técnicos no titulados	1.570.842
3	Jefes 1.ª administrativos	1.570.842
	Jefes de Taller	1.535.941
	Jefes Organización 1.ª, Delineante y Jefe de Laboratorio	1.430.423

Grupo	Categoría	Salario — Pesetas
4	Jefe 2. ^a administrativo y organización	1.396.311
	Jefe Sección de Laboratorio	1.361.403
5	Delineante, Técnico organización 1. ^a	1.326.496
	Practicante y Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Taller y Contramaestre	1.661.197
6	Oficial 1. ^a administrativo	1.291.590
7	Delineante, Técnico organización y Administrativo 2. ^a	1.274.135
	Telefonista	1.186.864
8	Auxiliar administrativo y laboratorio, Calcador, Reproductor planos	1.151.954
	Aspirante diecisiete años	872.694
9	Aspirante dieciséis años	837.786
	Encargado	1.633.185
10	Chófer camión	1.171.904
11	Chófer turismo, Almacenero y Conserje	1.159.437
12	Listero	1.122.034
13	Portero, Ordenanza y Vigilante	1.097.089
	Dependiente comedor y Limpiadoras	1.084.635
14	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	1.570.848
	Oficial 1. ^a Responsable	1.531.611
15	Oficial 1. ^a	1.396.311
	Oficial 2. ^a	1.371.375
16	Oficial 3. ^a	1.366.390
	Especialistas, Peón	1.324.001
16	Pinches y Aprendices diecisiete años	810.358
	Pinches y Aprendices dieciséis años	797.893

Nota: Estas tablas salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas. En las obras o centros donde existan pactos o condiciones económicas especiales, serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el apartado 17 de este Convenio.

Las contrataciones en las obras existentes en la fecha de la firma de este Convenio, se efectuarán de acuerdo con los pactos o condiciones generales existentes en dichos centros.

ANEXO

Acuerdos

Primero.—El sistema de cálculo de las retribuciones del personal con condiciones de taller, de Barcelona, anula y sustituye al que venía rigiendo hasta la fecha. Este sistema (se adjunta redactado) contempla los siguientes puntos:

- Elementos que componen el salario.
- Baremo de tiempos.
- Sistema de retribución.
- Cálculo de incentivos.
- Vigencia.

Asimismo, se adjunta tabla salarial que fija los importes específicos para todas las categorías del personal con condiciones de taller.

Segundo.—En la mencionada tabla quedan reflejados y aceptados de igual forma, los importes del precio del punto por hora del incentivo para las distintas categorías sujetas al mismo.

Tercero.—Las horas extras se abonarán únicamente a precio de Convenio para cada categoría profesional de acuerdo con la tabla salarial adjunta. Estas horas podrían ser objeto de incentivo en las categorías específicas marcadas en la tabla, de acuerdo con los precios y sistema de cálculo establecido.

Cuarto.—Se respetarán las cantidades correspondientes a asistencia y locomoción a todo el personal que lo percibía hasta la fecha, manteniendo la denominación de la locomoción y modificando la de asistencia por «complemento personal voluntario». Dichos conceptos no serán adjudicables a las nuevas contrataciones.

Quinto.—Los criterios anteriormente expuestos se consideran como derechos adquiridos para el personal fijo de plantilla, existente en la actua-

lidad con condiciones de taller, de Barcelona. Para las nuevas contrataciones se aplicarán las condiciones económicas recogidas en Convenio Colectivo.

Sexto.—Con relación a la nueva tabla de tiempos y al objeto de no retrasar su aplicación, de manera provisional hasta el 31 de diciembre de 1994, se implantará la misma adjudicando los valores medios de los tiempos que se han modificado, y, en consecuencia, dejarán de estar en vigor las actuales. Durante este tiempo se creará una Comisión formada por representantes de la empresa y de los trabajadores con el objetivo de matizar las posibles desviaciones que existen en la tabla.

Séptimo.—La jornada anual será de 1.800 horas reflejada en Convenio, el exceso sobre dichas horas hasta 1.942 horas, será regulado según pactos internos relacionados con el departamento de fabricación de Barcelona, no teniendo el carácter de abonables para todo el personal con condiciones salariales mensuales.

Para el personal horario, se procederá de acuerdo con los pactos vigentes entre las partes.

Octavo.—Una vez entre en vigor lo aquí acordado, la empresa se compromete a no extinguir ningún contrato de trabajo por causa objetiva, que afecte al personal del departamento de fabricación durante el presente año de 1994 y durante el año 1995.

Noveno.—La reducción que las tablas adjuntas suponen para Oficiales chapistas y tuberos, se llevan a cabo en dos veces, una en 1994 y otra en 1995. La de 1994, tendrá efectos a partir del 1 de junio de ese mismo año.

Sistema retributivo del personal de taller de Barcelona

Elementos que componen el salario

La composición salarial horaria a percibir por un trabajador según su categoría profesional (ver tabla de condiciones en anexo), se distribuye en los siguientes conceptos:

Salario base (SB): Distribuido en función de la categoría profesional. Se establece como concepto salarial fijo.

Complemento para horas sin control (CHS/C): Diferenciado por categorías. Su adjudicación se establece para los casos de trabajos en los que no se entreguen boletines de tiempos.

Complemento para horas con control (CHC/C): Diferenciado por categorías. Su adjudicación se establece para los casos de trabajos en los que se entreguen boletines de tiempo y el rendimiento iguale o supere el 100.

Plus tóxico/penoso/peligroso (PT): Indicado únicamente para aquellos trabajos específicos de pintura que así lo requieran.

Punto incentivo (PI): Establecido por categorías, se define como cantidad a adjudicar en las situaciones de mejora del rendimiento. Se calcula multiplicando el precio por el número de puntos.

Para el resto de condiciones económicas se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Baremo de tiempos

El sistema de tiempos denominado «100-140» está basado en:

- Estudio de tiempos por cronometraje.
- Estudio de la producción.
- Normas de tiempos sintetizados.
- Sistema de observaciones instantáneas (muestreo analítico).
- Evaluación analítica.

En función de los parámetros anteriores se han generado unas tablas de tiempos que contemplan todas las operaciones que se realizan en taller y son la base para la valoración de los boletines de trabajo.

El rendimiento 100 viene dado como consecuencia de los parámetros que usualmente se toman para medir la actividad normal en el trabajo, en base a los conceptos adoptados por la Oficina Internacional del Trabajo.

Sistema de retribución

1. Para las horas que por dificultades de cálculo o cualquier otro motivo no se puedan medir a boletín se abonarán en base a:

$$N. \text{ horas} \times (S. \text{ base} - \text{complemento horas sin control})$$

2. Para los casos de tareas con boletín y rendimiento superior al 100 (máximo 140) se abonará:

$$N. \text{ horas} \times (\text{S. base} + \text{complemento horas con control}) - \text{Incentivo}$$

3. Para los trabajos que sean realizados con boletín y se llegue al rendimiento 100 se abonará:

$$N. \text{ horas} \times (\text{S. base} + \text{complemento horas con control})$$

4. Para los trabajos efectuados con boletín y su rendimiento sea inferior al 100, independientemente de las medidas que por ley la empresa pudiera adoptar, se abonará:

$$N. \text{ horas} \times \text{S. base}$$

Incentivos

1. Definición previa: Se confirmará que un boletín está «cerrado» cuando una vez terminado el trabajo, se haya procedido a realizar las oportunas pruebas y verificaciones que cercioren su correcto montaje.

2. Plazos: El sistema de cómputo a boletín cerrado se estipula en plazos mensuales, hasta el día 25 de cada mes, o el laborable anterior si éste fuera festivo.

3. Sistema de cálculo.

A) Rendimiento: Los rendimientos se calculan mediante la siguiente fórmula.

$$R = \frac{Hc \times 100}{He}$$

donde:

R= Rendimiento.

Hc= Horas concedidas.

He= Horas empleadas.

B) Puntos obtenidos: De la operación anterior podemos determinar la cantidad de puntos como sigue:

$$Np = R - 100$$

donde:

Np= Número de puntos.

C) Cálculo de incentivo: El cálculo del incentivo (en pesetas) en un trabajo se obtendrá:

$$In = Np \times Pi \times He$$

donde:

In= Incentivo (en pesetas).

Pi= Pesetas por punto.

Incentivo/hora (reflejado en tabla salarial para cada categoría).

Tablas de condiciones salariales taller

Cant. Pers.	* Categoría profesional	Pts./h. Sala. base	Sup. de tox.	Total Pts./h. S. base	Comp. de/h. S/Con.	Total Pts./h. + CH S/C	Comp. De/h. Cntr.	Total Pts./h. + CH Con.	Pts. x Pto./h. Incen.	Pts./h. extra S/Conve.	Observaciones
<i>Jefes de Equipo</i>											
1	J. Eq. Sección Pintura	883	67	950	44	994	133	1.083.	5	1.609	
4	J. Eq. Sección Equipamiento	883	—	883	77	960	200	1.083	5	1.609	
<i>Oficiales de 1.ª</i>											
3	Oficial 1.ª chapista	821	—	821	65	886	189	1.010	4	1.501	Regu. a diciembre 1994.
4	Oficial 1.ª tubero	783	—	783	65	848	170	953	4	1.501	Regu. a diciembre 1994.
23	Oficial 1.ª eléctrico	783	—	783	57	840	160	943	4,5	1.501	
1	Oficial 1.ª M. y T.	783	—	783	57	840	160	943	—	1.501	
1	Oficial 1.ª tubero utillaje	783	—	783	65	848	170	953	—	1.501	Regu. a diciembre 1994.
<i>Oficiales de 2.ª</i>											
1	Oficial 2.ª chapista	709	—	709	70	779	177	886	3,5	1.408	Regu. a diciembre 1994.
4	Oficial 2.ª eléctrico	709	—	709	70	779	148	857	4	1.408	
1	Oficial 2.ª almacén	709	—	709	70	779	148	857	—	1.408	
<i>Chóferes</i>											
1	Chófer almacén	709	—	709	70	779	70	779	—	1.501	
<i>Oficiales de 3.ª</i>											
3	Oficial 3.ª pintor	634	67	701	67	768	137	838	3,5	1.401	
2	Oficial 3.ª eléctrico	634	—	634	67	701	137	771	3,5	1.401	
<i>Especialistas</i>											
3	Especialista almacén	634	—	634	67	701	67	701	—	1.401	
<i>Peones</i>											
2	Peón Sección Equipamiento	595	—	595	96	691	96	691	—	1.358	

26870 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del V Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.

Visto el texto del V Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia (número de código 9003582), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1994, de una parte, por los representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, en representación del mismo, y de otra, por los designados por el Comité Intercentros, en repre-

sentación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, 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