

acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables consecutivos o tres alternos, en los últimos cinco años.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informes de Auditores o de Censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y, en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los Auditores o Censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**21016** RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004452), que fue suscrito con fecha 2 de mayo de 1996, 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, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito 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.

##### Artículo 2. *Normativa aplicable.*

Las relaciones laborales de la empresa se regirán por el presente convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona. Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y normas laborales de rango superior.

##### Artículo 3. *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 1996 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

##### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. A partir del 31 de diciembre de 1996 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.

##### Artículo 5. *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 turno, excepto por mutuo acuerdo.

##### Artículo 6. *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.

## CAPÍTULO II

### Condiciones económicas

##### Artículo 7. *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, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

##### Artículo 8. *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.

##### Artículo 9. *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*

El personal de fábrica percibirá en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 7.361 pesetas, que se abonarán doce veces al año.

##### Artículo 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 de 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado: 20.606 pesetas.  
 Jefe equipo primera: 18.396 pesetas.  
 Jefe equipo otras categorías: 12.877 pesetas.  
 Demás categorías: 8.095 pesetas.

3. Plus tercer turno: Las personas que trabajen en el tercer turno percibirán, en forma adicional y sólo para los días que efectivamente trabajen en dicho turno, las cantidades que se establecen en las tablas salariales bajo el rólulo, plus tercer turno.

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

#### Artículo 11. *Plus antigüedad.*

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

Tercer año cumplido: 1.107 pesetas.  
 Cuarto año cumplido: 2.208 pesetas.  
 Quinto año cumplido: 3.311 pesetas.  
 Sexto año cumplido: 4.417 pesetas.  
 Séptimo año cumplido: 5.520 pesetas.  
 Octavo año cumplido: 6.623 pesetas.  
 Noveno año cumplido: 7.360 pesetas.

A partir del décimo año se incrementarán 919 pesetas por año, hasta un límite máximo de quince años.

#### Artículo 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 ILT 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.

#### Artículo 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.

Este precio será revisado en enero de cada año.

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

3. Se fija en 390 pesetas el desplazamiento desde el centro de trabajo de Granollers a la ciudad de Granollers.

#### Artículo 14. *Retribuciones horas extraordinarias.*

Para todo el personal el cálculo del precio de la hora extraordinaria, se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigente en cada momento por el total de horas a trabajar en el año y multiplicado por 1,75.

#### Artículo 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 27.948 pesetas anuales revalorizables. Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

#### Artículo 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 bocadillos con 303 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.

### CAPÍTULO III

#### Jornada de trabajo. Vacaciones y permisos

#### Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

1. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de 1.765 horas de trabajo efectivo por año.

2. Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno que lo 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 16:50.  
 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 30 minutos para el descanso y bocadillo de acuerdo a lo siguiente:

- Primer turno: Entre las 10:00 y 10:30.
- Segundo turno: Entre las 20:30 y 21:00.
- Tercer turno: Entre las 3:30 y 4:00.

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

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

3. Oficinas de Granollers: Tendrá media hora para el descanso y comida entre las 13 y 13:30 horas.

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

5. El horario de las delegaciones se convertirá en intensivo en verano y en épocas de semanas festivas siempre y cuando se trabajen 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.

#### Artículo 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 deber (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 a 16:00 (el tiempo central).

Puede entrar en su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las 7:00 horas y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las 19:25 horas.

3. Requiere autorización previa de su inmediato superior:

- Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.
- Para estar ausente durante las horas del tiempo central.
- Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2.

Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado, si las circunstancias lo permiten y constará por escrito.

4. El control de las horas trabajadas y no trabajadas se efectuará mediante un reloj automático de 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 una 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 las 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 10 horas 55 minutos, en un sólo 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 de fábrica, y que baja a Granollers al comienzo y terminación de su horario de trabajo.

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

14. La empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco (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.

#### Artículo 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 período 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 disfrutarán 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 período continuado a acordar con la empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio y el 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de 12 personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutarán sus vacaciones en período 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 cuando al personal cuyo contrato vigente sea posterior al 1 de octubre de 1985 la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos contratos de trabajo, pero siempre en período comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

#### Artículo 20. Permisos retribuidos.

Aparte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores de la Ley 8/1980, se concederá el tiempo preciso siendo de probada necesidad, en los casos excepcionales 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 en su equivalencia 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 el Comité.

### CAPÍTULO IV

#### Mejoras sociales y otras mejoras

#### Artículo 21. Transporte.

1. Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficinas de Granollers un autobús, a cargo de la empresa, para desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo recorrido y número de paradas se acordarán entre el chófer y el personal que habitualmente lo utiliza, supeditado a la conformidad de la empresa.

A efectos del transporte para el segundo y tercer turnos 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.

#### Artículo 22. Equipos de trabajo.

1. El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

#### Artículo 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 tenga incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, que reintegrará el día que le sean abonadas por la Seguridad Social.

**Artículo 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.

**Artículo 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 reparará 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 concededores.

**Artículo 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.

**Artículo 27. Complemento a la Seguridad Social.**

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

El Comité de Empresa, a 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.

**CAPÍTULO V****Régimen de trabajo****Artículo 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 tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La empresa también continuará su política de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reúnan las aptitudes para el puesto vacante.

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

**2. Incorporación nuevas categorías:**

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

**Artículo 29. Garantías del puesto de trabajo.**

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

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

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

2. 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 32. Situación de crisis.**

En el supuesto que exista una situación de crisis económica en la empresa, ésta, previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita, continuar trabajando al 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.

Artículo 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.

Artículo 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 de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

Disposición transitoria primera. *Horas extraordinarias estructurales.*

Se entenderán como tales las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos con-

secuentes, 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.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria tercera. *Aumento para 1996.*

En el año 1996 se efectuará un incremento salarial de 3 por 100 en todos los conceptos, en el capítulo II del Convenio.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo pactado para 1996.*

Aumento para 1996, 3 por 100 con carácter retroactivo al 1 de enero de 1996, más un 2 por 100 también con carácter retroactivo en el momento que la empresa cumpla las previsiones para 1996 de 1.190.000.000 de pesetas.

La empresa facilitará trimestralmente al Comité la facturación para el seguimiento de los objetivos para 1996.

Con esta cláusula el presente Convenio se firma por un año, a saber, 1996.

## TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAS 1996

## Categorías de fábrica

AUMENTO SOBRE 1995: 3 POR 100

Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996

Categorías	Base mes 12	P.P.T. 12	P. estim. 12	Total mes	Paga extra 2	Total año	Horas		Plus 3.º T. Día	Plus 2.º T. Día
							Extr.	Noct.		
Peón J. Equipo A	125.116	7.361	12.877	145.354	132.476	2.009.204	1.445	1.690	227	241
Peón J. Equipo D	125.116	7.361	12.877	145.354	132.477	2.009.206	1.445	1.690	227	241
Peón A	125.116	7.361	8.095	140.572	132.476	1.951.817	1.445	1.690	220	241
Peón D	120.662	7.361	8.095	136.118	128.023	1.889.464	1.396	1.634	213	233
Aprendiz cuarto año A	91.999	7.361	8.095	107.455	99.360	1.488.184	1.084	1.268	168	177
Aprendiz cuarto año B	82.307	7.361	8.095	97.763	89.670	1.352.500	978	1.144	152	159
Aprendiz cuarto año C	73.642	7.361	8.095	89.098	80.999	1.231.171	883	1.034	140	142
Aprendiz cuarto año D	80.791	7.361	8.095	96.247	88.152	1.331.266	961	1.125	151	156
Aprendiz tercer año A	73.600	7.361	8.095	89.056	80.960	1.230.595	883	1.033	140	142
Aprendiz tercer año B	64.288	7.361	8.095	79.744	71.647	1.100.221	781	914	125	124
Aprendiz tercer año C	56.154	7.361	8.095	71.610	63.516	986.354	693	810	112	108
Aprendiz tercer año D	73.600	7.361	8.095	89.056	80.960	1.230.595	883	1.033	140	142
Almacenero A	185.832	7.361	8.095	201.288	193.192	2.801.842	2.107	2.465	314	358
Almacenero B	154.859	7.361	8.095	170.315	162.220	2.368.223	1.769	2.070	266	299
Almacenero C	129.052	7.361	8.095	144.508	136.408	2.006.913	1.488	1.741	226	249
Almacenero D	123.752	7.361	8.095	139.208	131.113	1.932.721	1.430	1.673	217	239
Vigilante A	165.593	7.361	8.095	181.049	172.954	2.518.490	1.886	2.207	284	319
Vigilante B	137.991	7.361	8.095	153.447	145.352	2.132.062	1.585	1.855	240	266
Vigilante C	114.994	7.361	8.095	130.450	122.352	1.810.098	1.334	1.561	204	222
Vigilante D	121.625	7.361	8.095	137.081	128.986	1.902.939	1.407	1.646	215	234
Limpiadora A	78.200	7.361	8.095	93.656	85.573	1.295.014	933	1.092	147	151
Limpiadora B	65.167	7.361	8.095	80.623	72.528	1.112.536	791	926	126	126
Limpiadora C	54.305	7.361	8.095	69.761	61.663	960.461	673	787	109	105
Limpiadora D	55.406	7.361	8.095	70.862	62.767	975.881	685	801	111	107
Encargado A	220.791	7.361	20.607	248.759	235.509	3.456.121	2.488	2.911	389	426
Encargado B	207.537	7.361	20.607	235.505	222.255	3.270.566	2.344	2.742	368	400
Encargado C	195.074	7.361	20.607	223.042	209.793	3.096.085	2.208	2.583	349	376
Encargado D	124.645	7.361	20.607	152.613	139.362	2.110.078	1.440	1.684	238	240
Oficial de primera J. Equipo A	195.032	7.361	18.396	220.790	209.752	3.068.979	2.207	2.583	345	376
Oficial de primera J. Equipo B	190.414	7.361	18.396	216.171	205.131	3.004.313	2.157	2.524	338	367
Oficial de primera J. Equipo C	185.907	7.361	18.396	211.664	200.621	2.941.212	2.108	2.466	331	358
Oficial de primera J. Equipo D	124.595	7.361	18.396	150.353	139.313	2.082.858	1.439	1.684	235	240
Oficial de primera A	185.832	7.361	8.095	201.288	193.192	2.801.842	2.107	2.465	314	358

Categorías	Base mes 12	P.P.T. 12	P. estim. 12	Total mes	Paga extra 2	Total año	Horas		Plus 3.º T. - Día	Plus 2.º T. - Día
							Extr.	Noct.		
Oficial de primera B	182.150	7.361	8.095	197.606	189.511	2.750.289	2.067	2.418	309	351
Oficial de primera C	178.542	7.361	8.095	193.998	185.906	2.699.785	2.028	2.372	303	344
Oficial de primera D	123.571	7.361	8.095	139.027	130.930	1.930.178	1.428	1.671	217	238
Oficial de segunda J. Equipo A	185.832	7.361	12.877	206.070	193.192	2.859.229	2.107	2.465	323	358
Oficial de segunda J. Equipo B	182.150	7.361	12.877	202.388	189.511	2.807.675	2.067	2.418	317	351
Oficial de segunda J. Equipo C	178.542	7.361	12.877	198.780	185.904	2.757.169	2.028	2.372	312	344
Oficial de segunda J. Equipo D	129.124	7.361	12.877	149.362	136.488	2.065.324	1.489	1.742	234	249
Oficial de segunda A	178.473	7.361	8.095	193.929	185.835	2.698.813	2.027	2.371	303	344
Oficial de segunda B	175.708	7.361	8.095	191.164	183.068	2.660.106	1.997	2.336	299	339
Oficial de segunda C	172.984	7.361	8.095	188.440	180.349	2.621.979	1.967	2.301	295	334
Oficial de segunda D	122.710	7.361	8.095	138.166	130.070	1.918.138	1.419	1.660	216	237
Oficial de tercera J. Equipo A	172.955	7.361	12.877	193.193	180.316	2.678.950	1.967	2.301	302	333
Oficial de tercera J. Equipo B	170.563	7.361	12.877	190.801	177.924	2.645.465	1.941	2.270	299	329
Oficial de tercera J. Equipo C	168.203	7.361	12.877	188.441	175.567	2.612.431	1.915	2.240	295	324
Oficial de tercera J. Equipo D	128.024	7.361	12.877	148.263	129.864	2.038.880	1.477	1.728	233	247
Oficial de tercera A	168.173	7.361	8.095	183.629	175.534	2.554.612	1.914	2.240	287	324
Oficial de tercera B	157.349	7.361	8.095	172.805	164.713	2.403.091	1.796	2.102	270	303
Oficial de tercera C	147.221	7.361	8.095	162.677	154.589	2.261.305	1.686	1.973	255	284
Oficial de tercera D	121.651	7.361	8.095	137.107	129.012	1.903.308	1.407	1.646	215	235
Especialista J. Equipo A	147.195	7.361	12.877	167.433	154.557	2.318.313	1.686	1.972	262	284
Especialista J. Equipo B	135.744	7.361	12.877	155.982	143.108	2.158.005	1.561	1.826	244	262
Especialista J. Equipo C	125.190	7.361	12.877	145.428	132.546	2.010.226	1.446	1.691	227	241
Especialista J. Equipo D	127.736	7.361	12.877	147.975	135.097	2.045.891	1.473	1.724	231	246
Especialista A	147.195	7.361	8.095	162.651	154.557	2.260.926	1.686	1.972	255	284
Especialista B	135.744	7.361	8.095	151.200	143.108	2.100.618	1.561	1.826	237	262
Especialista C	125.190	7.361	8.095	140.646	132.546	1.952.839	1.446	1.691	220	241
Especialista D	121.450	7.361	8.095	136.906	128.813	1.900.499	1.405	1.644	215	234

### Administración y Técnicos

AUMENTO SOBRE 1995: 3 POR 100

Vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996

Categorías de Administración	Base mensual	Por año	Hora extra
Jefe de segunda A	222.596	3.116.338	2.428
Jefe de segunda B	203.501	2.849.019	2.219
Jefe de segunda D	132.091	1.849.270	1.441
Oficial de primera A	185.831	2.601.631	2.027
Oficial de primera B	182.155	2.550.172	1.987
Oficial de primera D	129.258	1.809.619	1.410
Oficial de segunda A	178.473	2.498.616	1.947
Oficial de segunda B	168.171	2.354.399	1.834
Oficial de segunda D	127.238	1.781.330	1.388
Auxiliar A	147.195	2.060.729	1.605
Auxiliar B	128.796	1.803.143	1.405
Auxiliar C	110.396	1.545.537	1.204
Auxiliar D	112.134	1.569.871	1.223
Aspirante diecisiete años A	92.001	1.288.009	1.003
Aspirante diecisiete años D	83.310	1.166.341	909
Aspirante dieciséis años A	73.600	1.030.403	803
Aspirante dieciséis años D	73.600	1.030.403	803

Categorías de Técnicos	Base mensual	Por año	Hora extra
Técnico comercial B	147.195	2.060.729	1.605
Técnico comercial C	110.396	1.545.537	1.204
Técnico comercial D	112.134	1.569.871	1.223
Jefe técnico org. de segunda A	228.151	3.194.109	2.488
Jefe técnico org. de segunda D	132.091	1.849.270	1.441
Delineante proyectista A	203.501	2.849.019	2.219
Delineante proyectista B	132.703	1.857.840	1.447
Delineante primera A	185.831	2.601.631	2.027
Delineante primera D	129.261	1.809.658	1.410
Delineante segunda A	178.470	2.498.577	1.946
Delineante segunda D	127.238	1.781.330	1.388
Auxiliar técnico A	147.195	2.060.729	1.605
Auxiliar técnico B	128.796	1.803.143	1.405
Auxiliar técnico C	110.396	1.545.537	1.204
Auxiliar técnico D	112.134	1.569.871	1.223
Calcedor diecisiete años A	91.999	1.287.990	1.003
Calcedor diecisiete años D	91.999	1.287.990	1.003
Calcedor dieciséis años A	73.599	1.030.384	803
Calcedor dieciséis años D	73.599	1.030.384	803

### Tabla de plus de antigüedad 1996

AUMENTO SOBRE 1995: 3 POR 100

Vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996

Categorías de Técnicos	Base mensual	Por año	Hora extra
Ingeniero superior A	246.919	3.456.872	2.693
Ingeniero superior B	165.593	2.318.296	1.806
Ingeniero superior C	128.796	1.803.143	1.405
Ingeniero superior D	130.823	1.831.529	1.427
Ingeniero técnico A	217.113	3.039.576	2.368
Ingeniero técnico B	147.195	2.060.729	1.605
Ingeniero técnico C	110.396	1.545.537	1.204
Ingeniero técnico D	112.134	1.569.871	1.223
Técnico comercial A	217.113	3.039.576	2.368

Años cumplidos	Importe × 14
Tres años	1.107
Cuatro años	2.208
Cinco años	3.311
Seis años	4.417
Siete años	5.519

Años cumplidos	Importe * 14
Ocho años .....	6.623
Nueve años .....	7.361
Diez años .....	8.280
Once años .....	9.199
Doce años .....	10.118
Trece años .....	11.037
Catorce años .....	11.956
Quince años .....	12.875

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**21017** REAL DECRETO 1830/1996, de 19 de julio, por el que se otorga la concesión de explotación de hidrocarburos denominada «Rodaballo», en la zona C, subzona a).

Las sociedades «Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», «CNWL Oil (España), Sociedad Anónima», y «Compañía de Investigaciones y Explotaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», son titulares del permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Angula», expediente número 1.185, situado en la zona C, subzona a), frente a las costas de la provincia de Tarragona, y cuya participación indivisa es como sigue:

«Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima»: 69,4195 por 100.

«CNWL Oil (España), Sociedad Anónima»: 15,5805 por 100.

«Compañía de Investigaciones y Explotaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima»: 15 por 100.

El día 27 de noviembre de 1995 tiene entrada en el Registro Especial de Concesiones de Hidrocarburos de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, una instancia solicitando la concesión de explotación «Rodaballo», modificada por otra presentada el día 5 de febrero de 1996, a las que se acompaña un informe técnico-económico que define el plan de explotación, firmadas por representantes de las compañías.

Teniendo en cuenta que dicha solicitud está de acuerdo con lo que la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de 27 de junio de 1974, dispone y, en particular, que está acreditada la existencia de hidrocarburos en cantidades comerciales, que las titulares poseen la capacidad técnica y económica necesaria para la puesta en explotación del yacimiento y que proponen unos trabajos razonables para dicha explotación, procede otorgar la concesión solicitada.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 19 de julio de 1996,

### DISPONGO:

#### Artículo 1.

Se otorga a las sociedades «Repsol Investigaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», «CNWL Oil (España), Sociedad Anónima», y «Compañía de Investigaciones y Explotaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima», con participaciones respectivas del 69,4195 por 100, 15,5805 por 100 y 15 por 100, la concesión de explotación de hidrocarburos denominada «Rodaballo», derivada del permiso de investigación «Angula», cuya descripción es la siguiente:

Concesión «Rodaballo». Expediente número 30/95, cuya superficie de 4.954,44 hectáreas viene definida por la línea perimetral, cuyos vértices, con longitudes referidas al meridiano de Greenwich, vienen determinadas por las coordenadas geográficas siguientes:

	Latitud	Longitud
Vértice 1 .....	40° 45' norte	1° 12' este
Vértice 2 .....	40° 45' norte	1° 17' este
Vértice 3 .....	40° 43' norte	1° 17' este
Vértice 4 .....	40° 43' norte	1° 18' este
Vértice 5 .....	40° 44' norte	1° 18' este
Vértice 6 .....	40° 44' norte	1° 19' este
Vértice 7 .....	40° 42' norte	1° 19' este
Vértice 8 .....	40° 42' norte	1° 10' 49,4" este
Vértice 9 .....	40° 43' norte	1° 10' 49,4" este
Vértice 10 .....	40° 43' norte	1° 12' 49,4" este
Vértice 11 .....	40° 44' norte	1° 12' 49,4" este
Vértice 12 .....	40° 44' norte	1° 12' este

#### Artículo 2.

La concesión que se otorga queda sujeta a la Ley 21/1974, de 27 de junio, sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, al Reglamento para su aplicación de 30 de julio de 1976, y al Plan General de Explotación presentado por los solicitantes en cuanto no se oponga a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

1.ª De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de la Ley 21/1974, de 27 de junio, esta concesión de explotación se otorga por un período de treinta años, contando su vigencia a partir del 4 de diciembre de 1985, día siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Real Decreto de otorgamiento de la concesión «Angula», que deriva del mismo permiso de investigación.

De acuerdo con el apartado 2.8 del artículo 30 del Reglamento que desarrolla la Ley 21/1974, de 27 de junio, la explotación del yacimiento deberá iniciarse dentro del plazo de tres años, contado a partir de la fecha de publicación de este Real Decreto en el «Boletín Oficial del Estado».

2.ª El plan de explotación del campo «Rodaballo» consistirá en la puesta en producción del sondeo Rodaballo-1, enviándose el crudo producido a la plataforma Casablanca a través de una línea submarina de 4" de diámetro interno y 10,5 kilómetros de longitud.

El envío del crudo producido se hará conjuntamente con el del campo Casablanca a través del oleoducto existente de 45 kilómetros de longitud y 12" de diámetro.

3.ª De conformidad con lo dispuesto en los artículos 28, 35 y 39 del Reglamento citado, los titulares de la concesión deben tomar toda clase de precauciones en la prevención de daños o riesgos, que como consecuencia de las operaciones, puedan afectar a la seguridad de vidas humanas, la propiedad, reservas naturales, lugares de interés turístico e instalaciones públicas y, en general, a la contaminación del medio ambiente. Asimismo, deberán cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y protección del medio ambiente, así como las prescripciones que eventualmente pueda imponer la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía.

Adicionalmente, los titulares deberán constituir un seguro, por mediación de entidades aseguradoras debidamente autorizadas en España conforme a la legislación vigente, como cobertura de los riesgos de contaminación y daños a terceros, por un valor no inferior a 500 millones de pesetas.

De acuerdo con el apartado 1.15 del artículo 35 de la Ley 21/1974, de 27 de junio y correlativo del Reglamento que la desarrolla, los titulares de la concesión «Rodaballo», deberán presentar ante la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, antes del comienzo de las operaciones de producción, un proyecto de abandono del campo productor de hidrocarburos, cuya aprobación será requisito para el inicio de estas operaciones.

4.ª En el plazo de seis meses, contados a partir del comienzo de la producción, se presentará en la Dirección General de la Energía, para su conformidad, un programa de revisión y mantenimiento de todos los elementos que componen la instalación. Los titulares presentarán certificaciones expedidas por una firma de solvencia internacional, aceptada por la Dirección General de la Energía, que acrediten el cumplimiento del programa de revisión y mantenimiento.

5.ª Para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión que se otorga por el presente Real Decreto, los titulares, en el plazo de quince días, deberán ingresar en la Caja General de Depósitos la nueva fianza, tal y como dispone la Ley y Reglamento vigente en su artículo 35, apartados 2.1 y 2.2.

6.ª De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento citado, los titulares deberán presentar en la Dirección General de la Energía