

## ANEXO

**Financiaciones concedidas para la realización de programas acogidos a las medidas (convocatoria del Fondo Europeo para los Refugiados, Resolución de 9 de abril de 2001)**

Entidad	Medida	Importe financiación	
		Euros	Pesetas
Cruz Roja Española en asociación con Iniciativas Solidarias .....	Acogida .....	331.780,15	55.203.572
Cruz Roja Española en asociación con Asociación Católica Española de Migración (ACCEM) e Iniciativas Solidarias .....	Integración .....	208.249,41	34.649.786
Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) .....	Integración .....	112.098,90	18.651.688
Cruz Roja Española en asociación con Comité Internacional de Rescate (CIR) y Asociación Católica Española de Migración (ACCEM) .....	Retorno .....	122.606,47	20.400.000

## MINISTERIO DE FOMENTO

**19958** *RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2001, conjunta de la Subsecretaría de Fomento y la Subsecretaría de Economía sobre emisión y puesta en circulación de una serie de sellos de Correos denominada «Toros. 2001».*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales, se dicta la presente Resolución, sobre emisión y puesta en circulación de una serie de sellos de Correos denominada «TOROS. 2001».

En su virtud, hemos resuelto:

Primero.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la estampación de una serie de sellos de Correos con la denominación de «TOROS. 2001».

Segundo.

«TOROS 2001».

El próximo 25 de octubre se emitirá una hoja bloque cuyo sello se dedica a los Toros, reproduciendo en la hoja la figura del matador Curro Romero.

Francisco Romero López, «Curro Romero», es uno de los grandes toreros de la historia de la tauromaquia. Nació en Camas (Sevilla) el 1 de diciembre de 1933. A los 15 años asistió a su primer tentadero en la ganadería de Conradi en La Campana.

Desde entonces hasta su retirada definitiva, el 22 de octubre de 2000 en La Algaba (Sevilla), Curro Romero ha paseado por todos los ruedos un estilo característico que ha despertado pasiones entre el público, entre sus partidarios, los «carristas» y entre sus detractores.

Características técnicas:

Procedimiento de impresión: Huecograbado.

Papel: Estucado, engomado, fosforescente.

Dentado: 13 3/4.

Tamaño del sello: 28,8 x 40,9 mm. (vertical).

Tamaño de la hoja bloque: 105 x 78 mm. (horizontal).

Valor postal: 1,56 euros (260 pesetas).

Tirada: 1.200.000.

Tercero.—La venta y puesta en circulación de esta emisión se iniciará el 25 de octubre de 2001.

Su distribución a los puntos de venta cesará el 31 de diciembre del año 2001, no obstante lo cual mantendrán indefinidamente su valor a efectos de franqueo, hasta que se dicte orden en contrario.

Cuarto.—De estos efectos quedarán reservadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda 3.500 unidades a disposición de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima», para atender los compromisos internacionales, derivados de la pertenencia a la Unión Postal Universal y de los intercambios con otras Administraciones Postales, así como para su incorporación a los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y para la promoción del sello español.

Otras 2.000 unidades de estos efectos serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, para atenciones de intercambio con los Organismos emisores de otros países, integración

en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y promoción filatélica nacional e internacional.

Quinto.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas y cualquier otro elemento o material utilizado, una vez realizada la emisión. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica, que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampillado de la emisión anteriormente aludida encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro Museo de interés en la materia. En todo caso se extenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados Museos.

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

Madrid, 18 de octubre de 2001.—El Subsecretario de Fomento, Adolfo Menéndez Menéndez, el Subsecretario de Economía, Miguel Crespo Rodríguez.

Ilmos. Sres. Presidente de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima» y Sr. Presidente Director de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19959** *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004462), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de MCA-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 de Trabajo resuelve:

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, 20 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAÑÍA  
ROCA-RADIADORES, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima» y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los Grupos Profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Subalternos, Oficiales y Especialistas.

Artículo 2.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los centros de Trabajo que la empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VIGENCIA

Artículo 3.

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 2001 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 4.

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

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5.

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

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

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y GARANTÍA DEL CONVENIO

Artículo 6.

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

Artículo 7.

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

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> NORMA GENERAL

Artículo 8.

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

Artículo 9.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
3. La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
7. La movilidad funcional y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
8. La realización de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal; cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 10.

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

1. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
3. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada centro.
6. Establecer con claridad los niveles de calidad y pérdidas en cada tarifa de trabajo.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 11.

El Sistema de trabajo medido es el «Bedaux» y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos centros de trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la Representación de los Trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 12.

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

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> COMISIÓN PARITARIA DE MÉTODOS Y TIEMPOS

Artículo 13.

La Comisión Paritaria se compondrá de seis miembros en las Factorías de Gavá-Viladecans y de Alcalá de Henares y de cuatro miembros en las restantes. Dos miembros serán designados por la Dirección de cada centro y los restantes cuatro o dos miembros, según del centro de que se trate, serán designados por el Comité de dichos centros y ostentarán su representación.

La Comisión Paritaria de Alcalá de Guadaíra podrá ser asistida por un quinto miembro, trabajador procedente de la sección a la que per-

tenezcan los trabajos objetos de estudio. En las restantes Comisiones Paritarias podrá ser sustituido un miembro titular por otro trabajador que reúna las condiciones de experto.

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

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

#### Artículo 14.

Será competencia de esta Comisión:

A) Conocer, y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos, así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos (valores-punto). Una vez fijados los nuevos valores se efectuará su seguimiento.

B) Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.

C) Conocer los factores contenidos en los manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión. Efectuada por la Dirección la nueva valoración ésta será argumentada y comentada en la presente Comisión.

D) Conocer, trimestralmente, los índices de pérdidas y descuentos y su equivalencia económica.

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

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

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

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

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

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

#### SECCIÓN 6.ª REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

#### Artículo 15.

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

#### Artículo 16. *Revisiones de tiempos.*

Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de la empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

Por modificación del método operatorio.

Por modificación técnica o ambiental.

Por error de cálculo o medición.

Por variación de la saturación (puntos concedidos).

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

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

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

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

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

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

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

Quincena de acomodación = 3 quincenas.

Actividad habitual = 80 puntos «Bedaux»/hora.

Puntos de acomodación:

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

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

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

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

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

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

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 16 bis. *Nuevos procesos.*

Se entenderá por nuevo proceso aquel trabajo efectuado, según un procedimiento diferente a los habituales en el centro de trabajo, como consecuencia de innovaciones en los medios productivos, instalaciones o equipos, así como debidos a cambios apreciables en la organización de trabajo.

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

En la implantación de nuevos procesos, se estará a los siguiente:

A) Período experimental: Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondientes al nuevo proceso. Así mismo comprende el período que transcurra desde que el VP se comunica a la Comisión Paritaria y la efectiva entrada en vigor del mismo.

En este período a los trabajadores que colaboren, se les abonará el salario y prima a su promedio.

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

	Quincenas de acomodación	Puntos concedidos		
		1.ª quincena	2.ª quincena	3.ª quincena
Hasta el 10 por 100 disminución. Valor-punto .	1	6	—	—
Disminución del 10 por 100 al 30 por 100. Valor-punto .....	2	12	6	—
Más del 30 por 100 disminución. Valor-punto ....	3	16	8	4

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

Cuando sea asignado un trabajador de nuevo ingreso a un nuevo proceso de trabajo en el que no se hayan establecido tiempos de trabajo, su retribución será, una vez superado el período de aprendizaje, el del grado asignado al puesto a 76 puntos de actividad.

#### Artículo 17.

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

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos, se oirá la opinión de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos a los efectos de fijar la cuantía del premio.

### SECCIÓN 7.ª PAGO DE ACTIVIDADES

#### Artículo 18.

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

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

Una vez aplicados los topes a que hacen referencia los párrafos anteriores, se adicionarán o deducirán en su caso, según lo dispuesto en las tarifas, las bonificaciones o descuentos compensatorios.

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

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

### SECCIÓN 8.ª DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

#### Artículo 19.

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

## CAPÍTULO III

### Contratación laboral

#### SECCIÓN 1.ª SELECCIÓN E INGRESOS

#### Artículo 20.

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

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

#### Artículo 21.

El período de prueba será el establecido en la legislación vigente para toda la contratación fija y para la contratación temporal por plazo superior a los seis meses. En la contratación temporal con la duración menor a seis meses el período de prueba será de treinta días para los técnicos y titulados y de quince días para los demás trabajadores.

### SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

#### Artículo 22. *Contratos de duración determinada.*

a) Los contratos en prácticas se regirán por lo dispuesto en el artículo 11, número 1, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y disposiciones que lo desarrollan. La retribución de estos trabajadores, durante el primer año, no será inferior al 90 por 100 de la que correspondería a un trabajador fijo de igual antigüedad y circunstancias. El segundo año, percibirá el 100 por 100 de dicha retribución.

b) En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el número 1.b) del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Provincial del Metal de la provincia de Barcelona, que establece para estos contratos una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. La contratación por medio de ETT se regirá en base a la legislación general.

La presente cláusula tiene efectos desde el 1 de enero de 2001, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2002.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### SECCIÓN 1.ª GRUPOS PROFESIONALES

#### Artículo 23.

Los Grupos profesionales en la empresa son los siguientes:

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

#### SECCIÓN 2.ª GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

#### Artículo 24. *Mandos Intermedios.*

Encargados y Jefes de Equipo: Se incluye en este Grupo profesional a las categorías de Encargados, Jefes de Equipo de Oficiales y Jefes de Equipo de Especialistas. Este personal tiene mando directo sobre trabajadores de los restantes Grupos profesionales a su cargo o de la categoría de Jefes de Equipo y su misión es supervisar y coordinar los recursos asignados y alcanzar los objetivos encomendados.

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

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

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

#### Artículo 24 bis. *Promoción a Mandos Intermedios.*

Los trabajadores pertenecientes a los Grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Oficiales y Especialistas pueden ingresar en un proceso de promoción a Mandos Intermedios formalizando con la Dirección de su centro de trabajo un acuerdo de promoción en el que se regularán las condiciones del mismo.

El proceso de promoción durará, como máximo, dos años.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> GRUPOS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

## Artículo 25.

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

## Artículo 26.

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

## Artículo 27.

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

## Artículo 28.

El personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el Salario Convenio de su Grupo profesional y un complemento de Nivel según la tabla del anexo 4. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

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

Nivel	Categoría
Del 3 al 6 .....	Técnico de tercera. Administrativo de tercera. Subalterno.
Del 7 al 11 .....	Técnico de segunda. Administrativo de segunda.
Del 12 al 20 .....	Técnico de primera. Administrativo de primera.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

## Artículo 29.

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

## Artículo 30.

La retribución de los Oficiales comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo profesional y un complemento personal de Nivel según la tabla del anexo 3.

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

Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada Nivel en la tabla Anexo 3 (Punto-prima).

## Artículo 31.

Con referencia a la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de cada año, las proporciones de los complementos de Nivel a percibir por los

Oficiales será de un 16 por 100 del Nivel 3; de un 37 por 100 de Nivel 2; de un 32 por 100 de Nivel 1; de un 13,5 por 100 de Nivel 1A, y de 1,5 por 100 de Nivel 1B.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS

## Artículo 32.

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

La retribución de los Especialistas comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo profesional y un complemento funcional de puesto de trabajo, según la tabla del anexo 2. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada tabla del anexo 2.

Un trabajador de la categoría de Especialista podrá desarrollar funciones de Coordinación de otros trabajadores de la misma categoría (Coordinador de grupo).

Se entiende por coordinador de grupo el trabajador que funcionalmente, compatibiliza labores manuales propias de su categoría de Especialista con las de coordinación sobre un grupo de Especialistas (sobre ocho trabajadores). Los trabajadores especialistas tendrán dependencia funcional (organización y supervisión) del Coordinador. El Coordinador dependerá de un Mando Intermedio o Superior.

Cuando desarrolle funciones de coordinación, según designación del Director del centro de trabajo, percibirá el Complemento funcional correspondiente a un grado más que el asignado a los trabajadores bajo su coordinación y los puntos por actividad que resulten del promedio de los obtenidos por aquéllos.

## CAPÍTULO V

## Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

## Artículo 33.

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

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

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

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

## Artículo 34. Horario «C».

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

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

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

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ESTABLECIMIENTO DE CALENDARIOS Y HORARIOS

## Artículo 35.

a) Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo. Caso de desacuerdo se podrá acudir a una mediación del Tribunal Laboral de Catalunya o de la Inspección de Trabajo en Madrid o Sevilla, dentro del mes de diciembre, de solicitarlo cualquier parte.

De no alcanzarse finalmente el pretendido acuerdo, la Dirección expondrá el día 2 de enero, en cada centro de trabajo, el calendario laboral correspondiente, conforme al artículo 34, número 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos calendarios indicarán necesariamente los días laborables, los festivos nacionales, los festivos de Convenio, los festivos locales y los turnos generales de vacaciones.

b) El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Junto con el calendario se harán públicos, así mismo:

Los cuadros horarios básicos de cada Fábrica y Sección, y

Los horarios que pudieran corresponder a los colectivos específicos en función de su actividad.

## Artículo 36.

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

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

## Artículo 37.

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

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

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

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> MOVILIDAD FUNCIONAL

## Artículo 38.

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

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

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

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes del Médico del Servicio de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

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

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

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

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

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

## Artículo 38 bis.

A los trabajadores del Grupo de Especialistas con sesenta o más años se les garantiza que ningún supuesto de movilidad podrá ocasionarles una disminución de grado (complemento funcional de puesto de trabajo) superior a tres.

Se tomará como grado de referencia el promedio de grado de las horas trabajadas en el año natural anterior al cumplimiento de los sesenta.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS

## Artículo 39.

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

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (ATC), será de aplicación el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así como las horas extraordinarias trabajadas en inventario.

2. Dado el proceso continuo de fabricación de la empresa y la necesidad de preservar las instalaciones, prevenir riegos y daños o reparar siniestros, se consideran incluidos dentro de las horas conceptuadas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las dedicadas a:

Averías mecánicas y eléctricas graves de los hornos, cadenas de producción, robots u otras instalaciones, cuya consecuencia, de no repararse, pudiera ocasionar la paralización de la producción.

Averías y contaminación en los depósitos de maduración de pastas y esmaltes.

Averías en los sistemas informáticos generales que produzcan paros en los procesos.

3. El precio base de las horas extraordinarias es el que se establece en el anexo 1.

El Complemento por Cantidad y Calidad de Trabajo (Prima) se abonará sin incremento alguno. Asimismo se procederá con el Complemento Funcional de Puesto de Trabajo o el Complemento Personal de Nivel.

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

4. La Dirección intentará sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

5. Se llevará a cabo, en cada centro, una reunión mensual para informar de las horas extraordinarias efectuadas.

## CAPÍTULO VI

## Régimen condiciones económicas

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DESCOMPOSICIÓN DE EMOLUMENTOS

## Artículo 40.

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

## SECCIÓN 2.ª ORDENACIÓN SALARIAL

## Tabla de horas de vinculación. Horas a pagar

Artículo 41. *Salario Convenio.*

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

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

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

Artículo 42. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Este complemento funcional se abonará por las horas efectivamente trabajadas. Sus cuantías se establecen en el anexo 2.

Artículo 43. *Complemento por cantidad y calidad del trabajo.*

1. Se establece un valor punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Bedaux/hora.

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

Artículo 44. *Complementos personales.*

## 1. Complemento personal de Nivel.

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

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

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

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

## 2. Quinquenios.

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

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

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

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

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

## 3. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la empresa.

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

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos Oficiales, Espec.	Grupos Mandos Int., Técn., Admtvos. y Subalt.	Grupos Oficiales, Espec.	Grupos Mandos Int., Técn., Admtvos. y Subalt.
Dos años .....	5,25	6,37	4,26	4,96
Cuatro años .....	10,50	12,74	8,52	9,92
Seis años .....	15,75	19,11	12,78	14,88
Ocho años .....	21,00	25,48	17,04	19,84
Diez años .....	26,25	31,85	21,30	24,80
Doce años .....	31,50	38,22	25,56	29,76
Catorce años .....	36,75	44,59	29,82	34,72
Dieciséis años .....	42,00	50,96	34,08	39,68
Dieciocho años .....	47,25	57,33	38,34	44,64
Veinte años .....	52,50	63,70	42,60	49,60
Veintidos años .....	57,75	70,07	46,86	54,56
Veinticuatro años .....	63,00	76,44	51,12	59,52
Veintiséis años .....	68,25	82,81	55,38	64,48
Veintiocho años .....	73,50	89,18	59,64	69,44
Treinta años .....	78,75	95,55	63,90	74,40

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

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

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

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

Artículo 45. *Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).*

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

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

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

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal de los Grupos de Especialistas, Oficiales, Técnicos, Administrativos, Subalternos y Mandos Intermedios se reseñan en los anexos 2, 3, 4 y 5.

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

Artículo 46. *Vacaciones.*

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

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

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

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

b) Las horas de IT por enfermedad o accidente computarán así mismo, como si hubieran sido trabajadas, o sea a salario convenio, complemento de puesto de trabajo y prima de producción.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

d) Cantidades percibidas en concepto de PPN de acuerdo con el artículo 63.

Horas para el cálculo del promedio: Horas ordinarias teóricas de los dos meses abonados anteriores a la fecha de cálculo.

La suma de todas las cantidades de los apartados a), b), c) y d) devenidas durante el período considerado de dos meses, se dividirán por las horas ordinarias teóricas de dicho período a efectos de obtener el valor hora promedio de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Los trabajadores que excedan de 226 días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos y festivos del anexo 6. por cada día trabajado en más.

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

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PLUSES Y COMPLEMENTOS

Artículo 47. *Plus trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».*

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

Artículo 48. *Plus trabajo en Navidad y Año Nuevo.*

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

Artículo 49. *Plus de Trabajo Nocturno.*

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Artículo 50. *Subvención Familiar.*

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

Artículo 51. *Complemento de prestaciones.*

1. Pago del salario completo en casos de enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa complementará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo a los trabajadores de los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Administrativos, Técnicos y Subalternos de las Categorías y características siguientes:

Mandos Intermedios.

Administrativos y Técnicos de 1.<sup>a</sup>

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

2. Otros complementos:

a) IT Enfermedad Común.

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure ésta, hasta un período máximo de dos meses en un año.

b) IT Accidentes.

Asimismo, la empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo ocurrido en el centro al 100 por 100 del salario real cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras, o requieran hospitalización y, en este último caso, durante los días que dure la misma.

Artículo 52. *Jubilados.*

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

Artículo 53. *Lote de Navidad.*

Se mantendrá en lo esencial la composición del Lote de 1996, cuyo valor quedó establecido en el acuerdo de la Comisión Mixta de 9 de junio de 1994.

Artículo 54. *Permisos.*

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3, a), b) y c), 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, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario correspondiente al promedio de lo percibido en el resto de días de la quincena, o del mes.

En los supuestos previstos en las letras d) y e) del artículo citado, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> RETRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS INACTIVOS

Artículo 55.

1. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la organización se abonarán a Salario de Convenio más el Complemento funcional de puesto de trabajo.

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

3. Todos los tiempos inactivos derivados de causas catastróficas, fuerza mayor o imputables a los trabajadores y siempre que no sea posible



asignar un nuevo trabajo, se abonarán al SM, según la cuantía horaria determinada en el anexo 6.1.

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

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

#### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> COBRO DE RETRIBUCIONES

##### Artículo 56.

El personal percibirá sus retribuciones a saber:

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

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

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

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

160,7 horas × 11 meses completos de trabajo = 1.767,7

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

Total horas consideradas = 1.769,75

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

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

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

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

#### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

##### Artículo 57.

Se procurará que los trabajos de Mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

#### SECCIÓN 7.<sup>a</sup> ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

##### Artículo 58.

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Código de conducta

##### Artículo 59.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Otras disposiciones

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

##### Artículo 60.

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

##### Artículo 61.

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

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

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

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SEGURO DE ACCIDENTES Y PPN

##### Artículo 62.

La Dirección de Personal, en nombre y representación de los trabajadores de la Compañía, tiene concertado una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora que tiene las siguientes características:

- Están asegurados todos los trabajadores de Compañía Roca en plantilla. Cada mes se comunicará a la aseguradora la relación de altas y bajas si las hubiese.
- Los riesgos asegurados en la póliza son:

Garantías	Capitales por asegurado
Muerte por accidente o enfermedad profesional (incluido infarto como accidente laboral) .....	30.051,61 Eur. (5.000.000 ptas.)
Invalidez permanente absoluta derivada de accidente o enfermedad profesional .....	30.051,61 Eur. (5.000.000 ptas.)
Invalidez permanente total derivada de accidente o enfermedad profesional .....	30.051,61 Eur. (5.000.000 ptas.)
Invalidez permanente parcial derivada de accidente o enfermedad profesional .....	Según báremo

Las coberturas de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta son excluyentes.

Cláusula limitativa: Quedan excluidos del riesgo de enfermedad profesional, aquellas personas que a la fecha de la firma del Convenio tengan una propuesta de Invalidez o hayan agotado en esta fecha la prestación por IT.

3. El trabajador asegurado contribuye a sufragar el coste con una aportación mensual de 1,50 euros (250 ptas.) cubriendo el resto la empresa.

4. Este seguro no afecta al personal jubilado ni a los trabajadores en activo que en su día optaron al anterior régimen manteniendo la póliza de accidentes de 6.010,12 euros (1.000.000 ptas.) y un Seguro de Vida equivalente a 1.202,02 euros (200.000 pesetas).

5. Los representantes de los trabajadores han dado su previa conformidad al clausulado de la póliza en vigor, firmando todas y cada una de las hojas de la misma.

##### Artículo 63. PPN.

1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

a) Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.

Si durante la jornada se causa baja médica por accidente, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

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

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

c) No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

d) No tener ninguna falta de puntualidad.

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

## 2. Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 por 100 del subtotal de una quincena con un tope de 8,75 euros (1.457 pesetas) la media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 0,2987 euros (49,70 pesetas) por hora ordinaria trabajada.

Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 por 100 del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 10,67 euros (1.776 pesetas) por media quincena.

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

## SECCIÓN 3.<sup>a</sup> FONDO SOCIAL

### Artículo 64.

La aportación a la Hermandad se revisará cada año con el IPC correspondiente al mismo. Esta aportación ha sido en el 2000 de 22.311,72 euros (3.712.358 pesetas).

Se mantiene la normativa en vigor.

## SECCIÓN 4.<sup>a</sup> ANTICIPOS

### Artículo 65.

Podrá solicitarse un anticipo, sobre saldos salariales pendientes, de una cuantía máxima de 1.051,77 euros (175.000 pesetas). En caso de ser concedido, deberá reintegrarse en doce mensualidades.

Tal solicitud, se considera de naturaleza excepcional, por lo que deberá evitarse la repetición personal de las mismas.

Se tramitará a través del Departamento de Personal.

## SECCIÓN 5.<sup>a</sup> SEGURO DE VIDA

### Artículo 66.

Para el personal de Convenio se mantiene como régimen a extinguir, el seguro de vida que rige en la actualidad y con el capital asegurado que cada uno tiene a título personal.

## CAPÍTULO IX

### Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio

### Artículo 67.

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

Composición:

Estará formada por cinco Vocales por cada representación, designados entre los componentes de la Comisión Negociadora.

A las reuniones podrán asistir, previo acuerdo en cada caso, los restantes miembros de dicha Comisión Negociadora, con los asesores que libremente designen las partes.

En supuestos de especial importancia, previo acuerdo de los miembros permanentes, se reunirá el pleno de la Comisión Negociadora.

Funciones:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

A requerimiento de las partes podrán mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo centro de trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión mediante escrito firmado por los reclamantes.

Reuniones:

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se reunirá semestralmente con carácter ordinario.

La representación social en esta Comisión Mixta podrá reunirse tres veces al año en los locales del Servei Territorial de Barcelona, de la Generalitat de Catalunya, previa comunicación escrita a la Dirección de Personal.

Acuerdos:

Los acuerdos, dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple. En cada reunión se nombrará un Presidente y un Secretario a los que corresponderá ordenar las intervenciones y levantar Acta de las sesiones.

### Artículo 68.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.º del Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), ambas partes convienen adherirse a dicho Acuerdo y su Reglamento durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional primera. *Revisión salarial automática año 2001.*

Si el IPC real correspondiente al año 2001 difiere del 2 por 100, la diferencia que hubiere sobre dicho porcentaje se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2001.

Estas diferencias se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2002, de conocerse los datos provisionales relativos al IPC real del año 2001 con antelación al 5 de febrero del año 2002.

Disposición adicional segunda. *Incremento salarial año 2002.*

Todos los conceptos salariales, se incrementarán en el año 2002 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año más 1,25 por 100. A partir del 1 de enero de 2002 se anticipará a cuenta, el IPC previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado de dicho año más 1,25 por 100. Las diferencias que pudieran darse entre el incremento del IPC real y el IPC previsto según la fórmula anterior se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero del año 2002. Estas diferencias se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2003, de conocerse los datos provisionales relativos al IPC real del año 2002 con antelación al 5 de febrero del año 2003.

Disposición final primera. *Contratación de duración determinada.*

En base a la legislación establecida por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre; el Real Decreto 2720/1998, y el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, ambas partes acuerdan ajustar a su propia realidad industrial y social la regulación sobre la materia. Con tal fin acuerdan fijar un porcentaje máximo del 9 por 100 de eventualidad [artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995] sobre la plantilla total de la empresa.

El mencionado porcentaje se considera como necesario y adecuado para que la empresa pueda adaptar la plantilla a las necesidades del proceso de producción que a su vez vendrán determinados por los amplios ciclos de la demanda que se dan en los mercados atendidos por la empresa.

Reconocida tal necesidad, las partes establecen el presente pacto de empleo en base al porcentaje antes citado, que determinará a su vez el número de consolidaciones de contratos a efectuar. La determinación de los contratos a consolidar vendrá establecida por los siguientes pactos:

El número de trabajadores que se consolidará como fijo es consecuencia de la aplicación del mencionado 9 por 100 sobre la plantilla total de la empresa a 31 de mayo de 2001 que se eleva a 4.407 trabajadores y del número de trabajadores especialistas temporales [artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995] que en tal fecha asciende a 568.

Consecuentemente, el 9 por 100 sobre la plantilla total determinará el número máximo de trabajadores temporales [artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995] de la categoría de especialista ( $4.407 \times 9 \text{ por } 100 = 397$ ), y a su vez, hallando la diferencia sobre los 568 trabajadores temporales existentes, el número de trabajadores a consolidar como fijos ( $568 - 397 = 171$ ).

Por tanto, durante la vigencia del presente Convenio colectivo la empresa consolidará como fijos 171 trabajadores de la categoría de Especialista, bien sea consolidando contratos con carácter temporal existentes o que pueda contratar en el futuro, bien sea mediante contratación directa como fijos de trabajadores que hayan prestado sus servicios en la empresa con anterioridad.

Una vez consolidados los 171 trabajadores Especialistas como fijos, durante la vigencia del Convenio y con fechas 31 de diciembre de 2001 y 31 de octubre de 2002, se determinará, en su caso, el número de trabajadores temporales a pasar a fijo en el caso de que excedan del porcentaje del 9 por 100 máximo establecido.

Para tal determinación, en cada una de las citadas fechas se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa y el número de trabajadores temporales de la categoría de Especialista existentes en ese momento, operándose de la forma ya vista.

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

La distribución del número de trabajadores a consolidar se efectuará en una proporción aproximada al número de trabajadores Especialistas temporales existentes en cada uno de los centros de trabajo y fábricas.

En base a ello, los 171 trabajadores cuyo contrato deberá consolidarse como fijo se distribuirá, entre los diferentes centros de trabajo, de la siguiente forma:

Gavá-Viladecans: 103. Alcalá de Henares: 61. Alcalá de Guadaíra: 7. Total: 171.

Con carácter adicional, el número de contratos a consolidar en el centro de Alcalá de Guadaíra se incrementará en 5 por año, siempre que se produjera en cada uno de los dos años de vigencia del convenio un número equivalente de bajas de la plantilla fija. El número de fijos que se incrementase, en su caso, en el mencionado centro, se deduciría proporcionalmente en los otros dos centros.

Se pactan expresamente como normas integrantes del presente pacto de empleo las siguientes:

1. La duración máxima de los contratos eventuales y el período de referencia será el establecido en el Convenio Sectorial del Metal de la Provincia de Barcelona, a cuya regulación –en estos extremos– las partes asumen tener por reproducido con carácter vinculante y al que hacen remisión y sometimiento expreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.b) de este Convenio.

2. Se consideran actividades eventuales (sin perjuicio de las consideradas por norma legal) las derivadas de un incremento de los programas de fabricación que requieran una aportación de recursos humanos adicionales a los existentes, dentro del respectivo período de referencia; así como una inadecuación de los recursos existentes a las necesidades que se planteen, aunque ello no suponga incremento de plantilla. También tendrán tal consideración las actividades requeridas para la puesta en marcha de nuevos procesos, líneas, o incrementos de la producción (directa o indirecta) no consolidados.

3. Los trabajadores contratados cubrirán, directamente, los puestos de naturaleza eventual, salvo criterios de organización que aconsejen –mediante movilidad funcional– la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo a los trabajadores fijos que desempeñen trabajos eventuales.

4. Se conviene que los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes durante la vigencia del presente Convenio y hasta que sea sustituido por otra nueva norma convencional, podrán acomodarse a la regulación que para

la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se estableció en el Real Decreto-ley 8/1997, de 18 de mayo, disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.

Disposición final segunda.

Adaptación automática del número de miembros del Comité de Empresa a la plantilla del centro de trabajo. (Aplicable al centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra.)

En virtud de lo establecido en el artículo 67.1, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 13.2 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, cuando se produzca durante tres meses consecutivos una reducción o ampliación, en la plantilla de la empresa que produzca un desequilibrio en la proporcionalidad establecida en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, durante el mes inmediatamente siguiente se adecuará la representación de los trabajadores a la nueva dimensión de la empresa, repartiéndose proporcionalmente el número de puestos a cubrir, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones, con arreglo a lo previsto en el artículo 61.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, guardando la debida proporcionalidad por colegios electorales, candidaturas y candidatos electos.

Disposición final tercera.

A título informativo se hace referencia al valor de cada una de las magnitudes económicas en pesetas y en euros, si bien en caso de disparidad, el dato válido a aplicar será el consignado en euros.

## ANEXO 1

### Tabla de precios de las horas extraordinarias. Año 2001

Grupo profesional	Precio base – Ptas/hora	Complementos
Especialistas .....	1.293	Complemento funcional del puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Oficiales .....	1.514	Complemento personal de nivel.
Mandos Intermedios:		Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Jefes Equipo Especialistas .	1.558	
Jefes Equipo Oficiales .....	1.635	
Encargados .....	1.425	
Administrativos, Técnicos y Subalternos .....	1.415	Complemento personal de nivel.

Grupo profesional	Precio base – Euros/hora	Complementos
Especialistas .....	7,7693	Complemento funcional del puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Oficiales .....	9,0972	Complemento personal de nivel.
Mandos Intermedios:		Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Jefes Equipo Especialistas .	9,3641	
Jefes Equipo Oficiales .....	9,8294	
Encargados .....	8,5636	
Administrativos, Técnicos y Subalternos .....	8,5015	Complemento personal de nivel.

## ANEXO 2

**Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras del Grupo profesional Especialistas. Año 2001**

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Ptas/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio Ptas/hora
	(A) Salario Convenio por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo por hora	(A + B) Salario total por hora			
4		24,44	846,44	13,03		
5		37,08	859,08	13,71		
6		56,29	878,29	14,79		
7	822	73,32	895,32	16,16	398.950	20,52
8		92,64	914,64	17,12		
9		116,32	938,32	17,95		
10		132,14	954,14	18,17		
11		148,60	970,60	18,32		

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio Euros/hora
	(A) Salario Convenio por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo por hora	(A + B) Salario total por hora			
4		0,1476	5,0872	0,0783		
5		0,2236	5,1632	0,0824		
6		0,3390	5,2786	0,0889		
7	4,9396	0,4414	5,3810	0,0971	2.397,74	0,1233
8		0,5575	5,4971	0,1029		
9		0,6998	5,6394	0,1079		

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio Euros/hora
	(A) Salario Convenio por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo por hora	(A + B) Salario total por hora			
10		0,7949	5,7345	0,1092		
11		0,8938	5,8334	0,1101		

## ANEXO 3

**Tablas de salarios Grupos Oficiales. Año 2001**

Nivel	Salario Convenio por hora	Complementos personal de nivel por hora	Salario total por hora	Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Ptas/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio Ptas/hora
2		108,05	1.025,05	17,50	421.883	
1	917	139,53	1.056,53	18,72	430.259	20,52
1A		167,72	1.084,72	20,22	432.797	
1B		197,00	1.114,00	20,78	443.442	

Nivel	Salario Convenio por hora	Complementos personal de nivel por hora	Salario total por hora	Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/punto	Importe 2 pagas extras	Importe 1 quinquenio Euros/hora
2		0,6502	6,1607	0,1052	2.535,57	
1	5,5105	0,8394	6,3499	0,1125	2.585,91	0,1233
1A		1,0088	6,5193	0,1215	2.601,16	
1B		1,1848	6,6953	0,1249	2.665,14	

## ANEXO 4

## Año 2001

Nivel	Categoría	Salario Convenio por hora Pesetas	Complemento personal de nivel por hora Pesetas	Total hora Pesetas	Total mensual normalizado (160,7 h) Pesetas	Importe 2 pagas extra Pesetas	Importe 1 quinquenio	
							Por hora Pesetas	Por mes normalizado Pesetas
3			56,01	1.030,01	165.523	351.046		
4	Técnico tercera .....	974	67,99	1.041,99	167.448	354.896	20,57	3.306
5	Administrativo tercera .....		100,82	1.074,82	172.724	365.448		
6	Subalterno .....		133,23	1.107,23	177.932	375.864		
7			181,97	1.155,97	185.764	391.528		
8	Técnico segunda .....	974	229,20	1.203,20	193.354	406.708		
9			277,57	1.251,57	201.127	422.254	21,01	3.376
10	Administrativo segunda .....		323,31	1.297,31	208.478	436.956		
11			373,69	1.347,69	216.574	453.148		
12			423,39	1.397,39	224.561	469.122		
13			473,92	1.447,92	232.681	485.362		
14	Técnico primera .....		529,88	1.503,88	241.674	503.348		
15			603,12	1.577,12	253.443	526.886		
16	Administrativo primera .....	974	690,01	1.664,01	267.406	554.812	22,36	3.593
17			783,57	1.757,57	282.441	584.882		
18			879,84	1.853,84	297.912	615.824		
19			982,65	1.956,65	314.434	648.868		
20			1.089,14	2.063,14	331.547	683.094		

Nivel	Categoría	Salario Convenio por hora — Euros	Complemento personal de nivel por hora — Euros	Total hora — Euros	Total mensual normalizado (160,7 h) — Euros	Importe 2 pagas extra — Euros	Importe 1 quinquenio	
							Por hora — Euros	Por mes normalizado — Euros
3			0,3388	6,1905	994,81	2.109,82		
4	Técnico tercera .....	5,8517	0,4108	6,2625	1.006,38	2.132,96	0,1236	19,86
5	Administrativo tercera .....		0,6081	6,4598	1.038,09	2.196,38		
6	Subalterno .....		0,8029	6,6546	1.069,39	2.258,98		
7			1,0958	6,9475	1.116,46	2.353,12		
8	Técnico segunda .....	5,8517	1,3797	7,2314	1.162,09	2.444,38	0,1263	20,30
9	Administrativo segunda .....		1,6704	7,5221	1.208,80	2.537,80		
10			1,9453	7,7970	1.252,98	2.626,16		
11			2,2481	8,0998	1.301,64	2.723,48		
12			2,5468	8,3985	1.349,64	2.819,48		
13			2,8505	8,7022	1.398,44	2.917,08		
14	Técnico primera .....	5,8517	3,1868	9,0385	1.452,49	3.025,18	0,1344	21,60
15	Administrativo primera .....		3,6270	9,4787	1.523,23	3.166,66		
16			4,1492	10,0009	1.607,14	3.334,48		
17			4,7115	10,5632	1.697,51	3.515,22		
18			5,2901	11,1418	1.790,49	3.701,18		
19			5,9080	11,7597	1.889,78	3.899,76		
20			6,5480	12,3997	1.992,63	4.105,46		

## ANEXO 5

## Tablas de Salarios del Grupo Profesional de Mandos Intermedios. Año 2001

Nivel	Salario Convenio por hora — Pesetas	Complemento personal de nivel por hora — Pesetas	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado (160,7 h) — Pesetas	Prima por punto o por hora — Pesetas	Importe 2 pagas extra — Pesetas	Importe un quinquenio	
							Por hora — Pesetas	Por mes normalizado — Pesetas

## Encargados

Nivel	Salario Convenio por hora — Pesetas	Complemento personal de nivel por hora — Pesetas	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado (160,7 h) — Pesetas	Por hora	Importe 2 pagas extra — Pesetas	Por hora — Pesetas	Por mes normalizado — Pesetas
12		206,48	1.180,48	189.703	384,52	399.406		
13		272,11	1.246,11	200.250	397,06	420.500		
14		332,03	1.306,03	209.879	413,69	439.758		
15		389,48	1.363,48	219.111	433,70	458.222		
16	974	460,15	1.434,15	230.468	446,65	480.936	22,61	3.633
17		520,35	1.494,35	240.142	466,65	500.284		
18		572,89	1.546,89	248.585	482,45	517.170		
19		646,57	1.620,57	260.426	495,51	540.852		
20		704,32	1.678,32	269.706	515,25	559.412		

## Jefes Equipo Oficiales

Nivel	Salario Convenio por hora — Pesetas	Complemento personal de nivel por hora — Pesetas	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado (160,7 h) — Pesetas	Por punto	Importe 2 pagas extra — Pesetas	Por hora — Pesetas	Por mes normalizado — Pesetas
Nivel 1A	974	211,78	1.185,78	190.555	17,40	401.110	22,36	3.593
Nivel 1E		242,85	1.216,85	195.548	18,39	411.096		

## Jefes Equipo Especialistas

Nivel	Salario Convenio por hora — Pesetas	Complemento personal de nivel por hora — Pesetas	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado (160,7 h) — Pesetas	Por hora	Importe 2 pagas extra — Pesetas	Por hora — Pesetas	Por mes normalizado — Pesetas
8		33,82	1.007,82	161.957	14,84	343.914		
9		58,62	1.032,62	165.942	15,62	351.884		
10		78,06	1.052,06	169.066	15,76	358.132		
11	974	96,48	1.070,48	172.026	15,91	364.052	22,36	3.593
12		122,33	1.096,33	176.180	16,06	372.360		
13		165,49	1.139,49	183.116	16,17	386.232		
14		189,99	1.163,99	187.053	16,37	394.106		

Nivel	Salario Convenio por hora — Euros	Complemento personal de nivel por hora — Euros	Total hora — Euros	Total mensual normalizado (160,7 h) — Euros	Prima por punto o por hora — Euros	Importe 2 pagas Extra — Euros	Importe 1 quinquenio	
							Por hora — Euros	Por mes normalizado — Euros
<i>Encargados</i>								
					Por hora			
12		1,2431	7,0948	1.140,13	2,3110	2.400,46		
13		1,6376	7,4893	1.203,53	2,3864	2.527,26		
14		1,9977	7,8494	1.261,40	2,4863	2.643,00		
15		2,3430	8,1947	1.316,89	2,6066	2.753,98		
16	5,8517	2,7677	8,6194	1.385,14	2,6844	2.890,48	0,1359	21,84
17		3,1295	8,9812	1.443,28	2,8046	3.006,76		
18		3,4453	9,2970	1.494,03	2,8996	3.108,26		
19		3,8881	9,7398	1.565,19	2,9781	3.250,58		
20		4,2352	10,0869	1.260,96	3,0967	3.362,12		
<i>Jefes Equipo Oficiales</i>								
					Por punto			
Nivel 1A	5,8517	1,2750	7,1267	1.145,26	0,1046	2.410,72	0,1344	21,60
Nivel 1E		1,4617	7,3134	1.175,26	0,1105	2.470,72		
<i>Jefes Equipo Especialistas</i>								
8		0,2054	6,0571	973,38	0,0892	2.066,96		
9		0,3545	6,2062	997,34	0,0939	2.114,88		
10		0,4713	6,3230	1.016,11	0,0947	2.152,42		
11	5,8517	0,5820	6,4337	1.033,90	0,0956	2.188,00	0,1344	21,60
12		0,7374	6,5891	1.058,87	0,0965	2.237,94		
13		0,9968	6,8485	1.100,55	0,0972	2.321,30		
14		1,1440	6,9957	1.124,21	0,0984	2.368,62		

## ANEXO 6

## Año 2001

	Salario total por hora — Pesetas/hora		Salario total por hora — Euros/hora
1. Salario mínimo (artículo 55):		1. Salario mínimo (artículo 55):	
		S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)	14,4500 335
		Horas año	1.769,75
			2,7353
			Euros/hora
	S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)		
	Horas año	455,06	
	Pesetas/hora		
2. Plus de trabajo nocturno:		2. Plus de trabajo nocturno:	
Para todo el personal mayor de dieciocho años .....	164,07	Para todo el personal mayor de dieciocho años .....	0,9861
			Por día trabajado
			—
			Euros
	Por día trabajado		
	—		
	Pesetas		
3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general:		3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general:	
El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria .....	4.500	El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria .....	27,0455
El personal de horario general que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias .....	4.500	El personal de horario general que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias .....	27,0455
4. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo:		4. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo:	
A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y Año Nuevo .....	6.000	A todo el personal que trabaje desde las veintidós horas de la vigilia hasta las veintidós horas de los días de Navidad y Año Nuevo .....	36,0607
5. Plus de requerimiento a domicilio:		5. Plus de requerimiento a domicilio:	
A los Oficiales que sean requeridos en su domicilio para reparaciones de urgente necesidad .....	2.685	A los Oficiales que sean requeridos en su domicilio para reparaciones de urgente necesidad .....	16,1342

Año 2001

## CAPÍTULO VII

SECCIÓN 2.ª SEGURO DE ACCIDENTES Y P.P.N.

Artículo 63.—P.P.N.

Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 1.457 pesetas tope media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 49,70 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1.776 pesetas tope media quincena.

## CAPÍTULO VII

SECCIÓN 2.ª SEGURO DE ACCIDENTES Y P.P.N.

Artículo 63.—P.P.N.

Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 8,7559 euros tope media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 0,2987 euros por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 10,6734 euros tope media quincena.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**19960** *ORDEN de 10 de octubre de 2001 por la que se ratifica el reglamento de las Denominaciones de Origen «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino» y de su Consejo Regulador.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1643/1999, de 22 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el registro comunitario de las Denominaciones de Origen Protegidas y de las Indicaciones Geográficas Protegidas, por aplicación del artículo 5.5 del Reglamento (CEE) 2081/92, del Consejo, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios, se podrá conceder una protección nacional transitoria a partir de la fecha de la transmisión de la solicitud de registro a la Comisión Europea.

Transmitida la solicitud de registro de las denominaciones de origen protegidas «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino», que se ajustan a lo dispuesto en el Reglamento (CEE) 2081/92 y en la Ley 25/1970 y disposiciones complementarias, y aprobado el Reglamento de las Denominaciones de Origen «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino» y de su Consejo Regulador por Orden de 11 de julio de 2001, de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Región de Murcia, de acuerdo con las competencias que se determinan en el Real Decreto 2767/1983, de 5 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de denominaciones de origen, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud dispongo:

Artículo único.

Se ratifica el texto del Reglamento de las Denominaciones de Origen «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino» y de su Consejo Regulador aprobado por Orden de 11 de julio de 2001, de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Región de Murcia, que figura como anexo a la presente disposición, con el carácter transitorio establecido en el

artículo 5.5 del Reglamento (CEE) 2081/92, una vez que la solicitud de registro ha sido transmitida a la Comisión Europea.

Disposición final única.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2001.

ARIAS CAÑETE

## ANEXO

## Reglamento de las denominaciones de origen «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino» y su Consejo Regulador

## CAPÍTULO I

## Generalidades

Artículo 1.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, Estatuto de la Viña, del Vino y de los Alcoholes; en su Reglamento aprobado por Decreto 835/1972, de 23 de marzo; en el Real Decreto 2767/1983, de 5 de octubre, por el que se transfieren las funciones y servicios en materia de Denominaciones de Origen a la Comunidad Autónoma de Murcia; en el Real Decreto 728/1988, de 8 de julio, por el que se establecen las normas a que deben ajustarse las Denominaciones de Origen, Específicas o Genéricas de los productos agroalimentarios no vínicos; en el Reglamento (CEE) número 2081/92, de 14 de julio, relativo a la protección de las Indicaciones Geográficas y las Denominaciones de Origen de los productos agrícolas y alimenticios; y Orden de 25 de enero de 1994, por la que se precisa la correspondencia entre la legislación española y el Reglamento (CEE) 2081/92, en materia de denominaciones de origen e indicaciones geográficas de productos agroalimentarios, quedan protegidos con las Denominaciones de Origen «Queso de Murcia» y «Queso de Murcia al Vino», los quesos designados bajo esta denominación geográfica que, reuniendo las características especificadas en este Reglamento, hayan cumplido en su producción, elaboración y maduración todos los requisitos exigidos en el mismo y en la legislación vigente.

Artículo 2.

1. La protección otorgada se extiende al nombre de las Denominaciones de Origen.
2. Queda prohibida en otros quesos o productos lácteos la utilización de nombres, marcas, términos, expresiones y signos, que por su similitud fonética o gráfica con los nombres protegidos por este Reglamento, puedan inducir a confusión. Esta prohibición se extiende aún en el caso que vayan precedidos de los términos: «Tipo», «gusto», «estilo», «elaborado en», «madurado o curado en», «con industrias en» u otros análogos.

Artículo 3.

1. La defensa de las Denominaciones de Origen, la aplicación de su Reglamento, la vigilancia de su cumplimiento, así como el fomento y control de la calidad de los productos amparados, quedan encomendados al Consejo Regulador de las Denominaciones de Origen, a la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Murcia, y al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el ámbito de sus respectivas competencias.
2. La Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Murcia, aprobará el Manual de Calidad y Procedimiento elaborado por el Consejo Regulador en aplicación de la norma EN 45011: «Criterios generales relativos a las Entidades de Certificación de productos», y que será puesto a disposición de los inscritos.
3. El Consejo Regulador elevará a la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Murcia, los acuerdos que afecten a los deberes y derechos de los inscritos, para su aprobación.

Artículo 4.

El Consejo Regulador elaborará un Manual de Calidad y procedimientos, en aplicación de la norma EN 45011 «Criterios generales relativos a los