

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 29 de octubre de 1994.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24405 RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» (número código 9004452), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

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 1994 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. A partir del 31 de diciembre de 1994 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.

CAPITULO 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, IRPF 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 7.147 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 **standard mínimo exigible**, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado: 20.006 pesetas.
 Jefe equipo de primera: 17.860 pesetas.
 Jefe equipo otras categorías: 12.502 pesetas.
 Demás categorías: 7.859 pesetas.

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

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

Artículo 11. *Plus de antigüedad.*

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

Tercer año cumplido: 1.075 pesetas.
 Cuarto año cumplido: 2.144 pesetas.
 Quinto año cumplido: 3.215 pesetas.
 Sexto año cumplido: 4.288 pesetas.
 Séptimo año cumplido: 5.359 pesetas.
 Octavo año cumplido: 6.430 pesetas.
 Noveno año cumplido: 7.146 pesetas,

a partir del décimo año se incrementarán 892 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 379 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 las horas extraordinarias se tomarán como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigentes en cada momento por el total de horas a trabajar en el año y multiplicado por 1,75.

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 27.134 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 294 pesetas por día trabajado.

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

CAPITULO III

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

1. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de mil setecientas sesenta y cinco horas de trabajo efectivo por año.

2. Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas y cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno que la hará de seis horas y 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:

Oficina de Granollers: De ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco horas.

Oficina de Barcelona: De ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Oficina de Madrid: De ocho treinta a trece horas y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Fábrica de Granollers:

Primer turno: De siete a quince veinticinco horas.

Segundo turno: De quince veinticinco a veintitrés cincuenta horas.

Tercer turno: De veintitrés cincuenta a siete horas.

Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo de acuerdo a lo siguiente:

a) Primer turno: Entre las diez y diez treinta horas.

b) Segundo turno: Entre las veinte treinta y veintiuna horas.

c) Tercer turno: Entre las tres treinta y cuatro horas.

2. Fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo entre las diez y diez treinta horas, pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta 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 trece y trece treinta 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 trabaje una jornada de treinta y nueve horas treinta y cinco minutos efectivas por semana. A requerimiento del Delegado se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

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 «debe» (horas negativas), para luego recuperarlas. El «horario flexible de trabajo» se aplica únicamente a personal de oficinas, hasta la categoría de Jefe Administrativo de segunda.

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de nueve treinta a dieciséis (el tiempo central). Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve veinticinco horas.

3. Requiere autorización previa de su inmediato superior:

a) Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.

b) Para estar ausente durante las horas del «tiempo central».

c) Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2. Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado si las circunstancias lo permiten y constará por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de treinta y 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 los permisos concedidos por este Convenio contarán como siete horas cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo.

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

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

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

14. La empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario, de 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 disfrutará en fechas a acordar entre ambas partes.

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985, como derecho «ad personam» disfrutará sus vacaciones de verano en período continuado a acordar con la empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio al 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de doce personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que 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 cuanto al personal cuyo contrato vigente sea posterior al 1 de octubre de 1985, la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos contratos de trabajo, pero siempre en período comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

Segunda sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes o su 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 al Comité.

CAPITULO 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 turno de fábrica la empresa podrá optar entre poner a disposición el autobús u otro medio de transporte o pagar:

Segundo y tercer turno, 171 pesetas por día trabajado.

Artículo 22. Equipos de trabajo.

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

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 tengan 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 repar-

tirá 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 citados, bien con la misma entidad aseguradora o con cualquier otra que la empresa considere, y que garantice la cobertura de riesgos actualmente contratados, de los cuales ambas partes firmantes del presente Convenio son conocedores.

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 de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo.

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

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

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

CAPITULO V

Régimen de trabajo

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 y C.

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

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

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

d) A partir del 1 de enero de 1987, se crea una nueva subcategoría con la letra «D».

Dicha subcategoría se aplicará al personal con contrato laboral no indefinido, no habiendo ningún tipo de pasaje automático entre esta subcategoría y las otras.

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

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

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

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

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 a 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 estruc-

tural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

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 1994.*

En el año 1994 se efectuará un incremento salarial de 1,75 puntos.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo pactado para 1994.*

Para el año 1994 se aprueba cumplir con todos y cada uno de los puntos acordados entre la empresa y el Comité de Empresa ante el Tribunal Laboral de Cataluña, Delegación de Barcelona, el día 22 de julio pasado que fue debidamente aprobado y ratificado unánimemente por la asamblea de sus trabajadores el día 26 de julio de 1994.

Forma parte integral de este Convenio y sólo para su aplicación durante 1994, copias de las actas en que se reflejan los referidos acuerdos, tanto el alcanzado ante el Tribunal Laboral de Cataluña como la aprobación y ratificación de los mismos por parte de la asamblea de trabajadores.

Disposición transitoria quinta.

Se deja constancia que el texto de este Convenio es idéntico al que se acordó para 1993 con excepción del capítulo segundo del referido Convenio que ha sido debidamente actualizado con el 1,75 por 100 de incremento al que se refiere el punto segundo de los acuerdos alcanzados ante el Tribunal Laboral de Cataluña y al que se refiere el punto cuarto inmediato anterior.

Tabla de salarios y horas extras 1994

Categorías de fábrica

Aumento sobre 1993 = 1,75 por 100
Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1994

Categoría	Base mes por 12 Pesetas	P. P. T. por 12 Pesetas	P. estim. por 12 Pesetas	Total mes Pesetas	Paga extra por 2 Pesetas	Total año Pesetas	Horas		Plus tercer turno por día Pesetas	Plus segundo turno por día Pesetas
							Extras Pesetas	Nocturnas Pesetas		
Encargado «A»	214.360	7.147	20.006	241.513	228.649	3.355.458	2.427	2.839	378	413
Encargado «B»	201.492	7.147	20.006	228.645	215.781	3.175.307	2.286	2.674	358	388
Encargado «C»	189.392	7.147	20.006	216.545	203.683	3.005.908	2.153	2.519	339	365
Encargado «D»	121.015	7.147	20.006	148.168	135.303	2.048.619	1.404	1.643	231	233
Oficial primera J. Eq. «A»	189.352	7.147	17.860	214.359	203.642	2.979.591	2.153	2.519	335	365
Oficial primera J. Eq. «B»	184.868	7.147	17.860	209.875	199.157	2.916.809	2.104	2.461	328	356
Oficial primera J. Eq. «C»	180.492	7.147	17.860	205.499	194.777	2.855.546	2.056	2.405	321	348
Oficial primera J. Eq. «D»	120.966	7.147	17.860	145.973	135.256	2.022.192	1.404	1.642	229	233
Oficial primera «A»	180.420	7.147	7.859	195.425	187.565	2.720.235	2.055	2.404	305	348
Oficial primera «B»	176.844	7.147	7.859	191.850	183.991	2.670.183	2.016	2.359	300	341
Oficial primera «C»	173.342	7.147	7.859	188.347	180.491	2.621.151	1.977	2.314	294	334
Oficial primera «D»	119.971	7.147	7.859	134.977	127.117	1.873.960	1.393	1.629	211	231
Oficial segunda J. Eq. «A»	180.420	7.147	12.502	200.068	187.565	2.775.950	2.055	2.404	313	348
Oficial segunda J. Eq. «B»	176.844	7.147	12.502	196.493	183.991	2.725.898	2.016	2.359	308	341
Oficial segunda J. Eq. «C»	173.342	7.147	12.502	192.990	180.490	2.676.863	1.977	2.314	303	334
Oficial segunda J. Eq. «D»	125.363	7.147	12.502	145.012	132.513	2.005.169	1.452	1.699	227	242
Oficial segunda «A»	173.274	7.147	7.859	188.280	180.422	2.620.207	1.977	2.313	294	334
Oficial segunda «B»	170.591	7.147	7.859	185.596	177.736	2.582.628	1.947	2.278	290	329
Oficial segunda «C»	167.946	7.147	7.859	182.951	175.096	2.545.611	1.918	2.244	286	324
Oficial segunda «D»	119.136	7.147	7.859	134.142	126.282	1.862.270	1.384	1.619	210	230
Oficial tercera J. Eq. «A»	167.917	7.147	12.502	187.566	175.064	2.600.922	1.918	2.244	293	324
Oficial tercera J. Eq. «B»	165.595	7.147	12.502	185.244	172.742	2.568.412	1.893	2.214	290	319
Oficial tercera J. Eq. «C»	163.304	7.147	12.502	182.953	170.453	2.536.341	1.867	2.185	286	315
Oficial tercera J. Eq. «D»	124.296	7.147	12.502	143.944	126.081	1.979.495	1.440	1.685	226	240
Oficial tercera «A»	163.274	7.147	7.859	178.280	170.421	2.480.206	1.867	2.185	278	315
Oficial tercera «B»	152.766	7.147	7.859	167.772	159.916	2.333.098	1.752	2.050	262	295
Oficial tercera «C»	142.933	7.147	7.859	157.939	150.087	2.195.442	1.644	1.924	247	276
Oficial tercera «D»	118.108	7.147	7.859	133.114	125.254	1.847.872	1.372	1.606	208	
Especialista J. Eq. «A»	142.908	7.147	12.502	162.556	150.056	2.250.789	1.644	1.924	254	
Especialista J. Eq. «B»	131.790	7.147	12.502	151.439	138.940	2.095.150	1.522	1.781	237	254
Especialista J. Eq. «C»	121.543	7.147	12.502	141.192	128.686	1.951.675	1.410	1.650	221	234
Especialista J. Eq. «D»	124.016	7.147	12.502	143.665	131.163	1.986.302	1.437	1.681	225	239
Especialista «A»	142.908	7.147	7.859	157.914	150.056	2.195.074	1.644	1.924	247	276
Especialista «B»	131.790	7.147	7.859	146.796	138.940	2.039.435	1.522	1.781	230	254
Especialista «C»	121.543	7.147	7.859	136.549	128.686	1.895.960	1.410	1.650	214	234
Especialista «D»	117.913	7.147	7.859	132.919	125.061	1.845.145	1.370	1.603	208	227
Peón J. Eq. «A»	121.472	7.147	12.502	141.121	128.617	1.950.683	1.409	1.649	221	234
Peón J. Eq. «D»	121.472	7.147	12.502	141.121	128.619	1.950.686	1.409	1.649	221	234
Peón «A»	121.472	7.147	7.859	136.478	128.617	1.894.968	1.409	1.649	214	234
Peón «D»	117.148	7.147	7.859	132.154	124.294	1.834.431	1.362	1.593	207	226
Aprendiz 4.º año «A»	89.320	7.147	7.859	104.326	96.466	1.444.839	1.057	1.297	163	172
Aprendiz 4.º año «B»	79.919	7.147	7.859	94.916	87.058	1.313.107	954	1.116	148	154
Aprendiz 4.º año «C»	71.497	7.147	7.859	86.503	78.639	1.195.311	862	1.008	136	138

Categoría	Base mes por 12 — Pesetas	P. P. T. por 12 — Pesetas	P. estim. por 12 — Pesetas	Total mes — Pesetas	Paga extra por 2 — Pesetas	Total año — Pesetas	Horas		Plus tercer turno por día — Pesetas	Plus segundo turno por día — Pesetas
							Extras — Pesetas	Nocturnas — Pesetas		
Aprendiz 4.º año «D»	78.438	7.147	7.859	93.444	85.584	1.292.492	938	1.097	147	151
Aprendiz 3.º año «A»	71.457	7.147	7.859	86.462	78.602	1.194.752	861	1.008	136	138
Aprendiz 3.º año «B»	62.415	7.147	7.859	77.421	69.561	1.068.176	762	892	121	120
Aprendiz 3.º año «C»	54.519	7.147	7.859	69.524	61.666	957.625	676	790	109	105
Aprendiz 3.º año «D»	71.457	7.147	7.859	86.462	78.602	1.194.752	861	1.008	136	138
Almacenero «A»	180.420	7.147	7.859	195.425	187.565	2.720.235	2.055	2.404	305	348
Almacenero «B»	150.349	7.147	7.859	165.355	157.495	2.299.246	1.726	2.019	258	290
Almacenero «C»	125.293	7.147	7.859	140.299	132.435	1.948.459	1.451	1.698	219	242
Almacenero «D»	120.148	7.147	7.859	135.153	127.294	1.876.428	1.395	1.632	211	232
Vigilante «A»	160.769	7.147	7.859	175.775	167.916	2.445.136	1.840	2.152	276	310
Vigilante «B»	133.971	7.147	7.859	148.977	141.118	2.069.963	1.546	1.809	233	258
Vigilante «C»	111.644	7.147	7.859	126.650	118.788	1.757.377	1.301	1.523	198	215
Vigilante «D»	118.082	7.147	7.859	133.088	125.229	1.847.514	1.372	1.605	208	228
Limpiadora «A»	75.922	7.147	7.859	90.928	83.081	1.257.295	910	1.065	143	146
Limpiadora «B»	63.269	7.147	7.859	78.275	70.416	1.080.132	771	903	122	122
Limpiadora «C»	52.723	7.147	7.859	67.729	59.867	932.486	656	767	106	102
Limpiadora «D»	53.792	7.147	7.859	68.798	60.939	947.457	668	781	108	104

Administración y técnicos

Aumento sobre 1993 = 1,75 por 100
Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1994

Categoría	Base mensual — Pesetas	Por año — Pesetas	Hora extra — Pesetas
Administración:			
Jefe segunda «A»	216.112	3.025.571	2.368
Jefe segunda «B»	197.574	2.766.038	2.165
Jefe segunda «D»	128.243	1.795.408	1.405
Oficial primera «A»	180.418	2.525.856	1.977
Oficial primera «B»	176.850	2.475.895	1.938
Oficial primera «D»	125.494	1.756.911	1.375
Oficial segunda «A»	173.274	2.425.841	1.898
Oficial segunda «B»	163.273	2.285.824	1.789
Oficial segunda «D»	123.532	1.729.446	1.353
Auxiliar «A»	142.908	2.000.708	1.566
Auxiliar «B»	125.045	1.750.624	1.370
Auxiliar «C»	107.180	1.500.521	1.174
Auxiliar «D»	108.868	1.524.146	1.193
Aspirantes 17 años «A»	89.321	1.250.494	979
Aspirante 17 años «D»	80.884	1.132.370	886
Aspirante 16 años «A»	71.457	1.000.392	783
Aspirante 16 años «D»	71.457	1.000.392	783
Técnicos:			
Ingeniero superior «A»	239.728	3.356.186	2.626
Ingeniero superior «B»	160.769	2.250.773	1.761
Ingeniero Superior «C»	125.045	1.750.624	1.370
Ingeniero superior «D»	127.013	1.778.183	1.392
Ingeniero técnico «A»	210.789	2.951.045	2.309
Ingeniero técnico «B»	142.908	2.000.708	1.566
Ingeniero técnico «C»	107.180	1.500.521	1.174
Ingeniero técnico «D»	108.868	1.524.146	1.193
Técnico comercial «A»	210.789	2.951.045	2.309
Técnico comercial «B»	142.908	2.000.708	1.566
Técnico comercial «C»	107.180	1.500.521	1.174
Técnico comercial «D»	108.868	1.524.146	1.193
Jefe técnico Org. segunda «A»	221.505	3.101.076	2.427
Jefe técnico Org. segunda «D»	128.243	1.795.408	1.405
Delineante proyectista «A»	197.574	2.766.038	2.165
Delineante proyectista «D»	128.838	1.803.728	1.412
Delineante primera «A»	180.418	2.525.856	1.977
Delineante primera «D»	125.496	1.756.949	1.375
Delineante segunda «A»	173.272	2.425.803	1.898

Categoría	Base mensual — Pesetas	Por año — Pesetas	Hora extra — Pesetas
Delineante segunda «D»	123.532	1.729.446	1.353
Auxiliar técnico «A»	142.908	2.000.708	1.566
Auxiliar técnico «B»	125.045	1.750.624	1.370
Auxiliar técnico «C»	107.180	1.500.521	1.174
Auxiliar técnico «D»	108.868	1.524.146	1.193
Calcador 17 años «A»	89.320	1.250.475	979
Calcador 17 años «D»	89.320	1.250.475	979
Calcador 16 años «A»	71.455	1.000.373	783
Calcador 16 años «D»	71.455	1.000.373	783

Tabla de plus de antigüedad 1994

Aumento sobre 1993 = 1,75 por 100
Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1994

Años cumplidos	Importe por 14 — Pesetas
3	1.075
4	2.144
5	3.215
6	4.288
7	5.359
8	6.430
9	7.146
10	8.039
11	8.931
12	9.823
13	10.715
14	11.607
15	12.500

Expediente número PC 132/1994

En Barcelona, a las doce horas del día 22 de julio de 1994.

Ante el Tribunal Laboral de Cataluña, Delegación de Barcelona, compuesto por:

Presidente: Don José Luis Salido Banús.

Vocales:

Don Benet Armengol Obradors, don José Julbe Clemente y don Juan Manuel Tapia Rubio.

Secretario: Don François Antolinos Jiménez.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha 19 de julio de 1994 y presentada por don Antonio Mayorgas García.

De una parte, y que constan como citados, comparecen:

Don Andrés Echeopart Rey, Director Financiero, documento nacional de identidad número 22.565.669-R; don Luis Maristany Estabonell, Letrado, documento nacional de identidad número 37.629.305-V y «Robertson Española, Sociedad Anónima», carretera Barcelona a Ribas, kilómetro 25,6, 084000 Granollers (Vallès Oriental).

De otra parte, que constan citados, comparecen y actúan en nombre de los trabajadores:

Don Antonio Mayorgas García, Presidente del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 38.754.076-L; don Jesús Piqueras Selas, miembro del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 6.159.175-Z; don Juan Bermejo Sánchez, miembro del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 77.064.995; don Manuel Barrera Rodríguez, miembro del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 75.476.295; don Luis Galera García, miembro del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 52.142.168-H; don Francisco Ruiz Montero, Secretario del Comité de Empresa, documento nacional de identidad número 25.291.882, y don Rafael Ruiz Sánchez, asesor de UGT, documento nacional de identidad número 26.180.240.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto:

La no existencia de un calendario de vacaciones.
Bloqueo de la negociación del convenio de la empresa.

Abierto el acto, la representación de los trabajadores manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en el escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial, se opone al contenido del mismo.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas, y ante las posturas expresadas, el Tribunal Laboral de Cataluña realiza la siguiente propuesta mediadora:

Primero.—Se mantendrá el texto del convenio colectivo anterior.

Segundo.—Exclusivamente para el año 1994 se propone:

Jornada: Doscientos veintidós días laborables, mil setecientos cincuenta y siete horas efectivas de trabajo.

Calendario y vacaciones: Veintiséis días laborables de vacaciones, según documento que se anexa a la presente acta, formando un todo de la misma.

Incremento salarial: El 1,75 por 100 sobre todo el capítulo segundo del convenio colectivo vigente a 31 de diciembre de 1993 y con efectos económicos de 1 de enero de 1994.

A la vista de la propuesta realizada por el Tribunal Laboral, ambas representaciones proceden a su aceptación, dándose por finalizado el presente acto con el resultado de preacuerdo. La representación de los trabajadores solicita un período de una semana para que este preacuerdo sea expuesto y, en su caso, aprobado por la Asamblea de los trabajadores. El resultado de dicha Asamblea será comunicado al Tribunal Laboral de Cataluña antes del día 29 de julio de 1994.

El presente preacuerdo, en caso de ser ratificado por la Asamblea de los trabajadores, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo, y pondrá fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Tribunal Laboral de Cataluña, Delegación de Barcelona, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las catorce cincuenta y cinco horas del día de hoy.

Robertson Española, S.A.
CALENDARIO LABORAL 1994

ENERO: $21-1=20$

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO: 20

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO: 23

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL: $21-2=19$

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO: $22-2=20$

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO: $22-1=21$

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO: 21

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO: $23-13=10$

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE: $22-2=20$

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE = $21-2=19$

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE: $22-4=18$

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE: $22-12=10$

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Fiestas locales	Granollers	Madrid	Barcelona
1 enero: Año Nuevo	Nal.	Nal.	Nal.
6 enero: Epifanía del señor (Reyes)	X	X	X
19 marzo: San José			Local
31 marzo: Jueves Santo		X	
1 abril: Viernes santo	Nal.	Nal.	Nal.
4 abril: Pascua Florida (lunes)	X		X
2 mayo: Lunes siguiente a Fiesta Trabajo		X	
13 mayo: La Ascensión	Local		
23 mayo: Pascua Granada	X		X
24 junio: San Juan	X		X
25 Julio: Santiago Apóstol		X	
15 agosto: La Asunción de la Virgen	Nal.	Nal.	Nal.
26 agosto: Fiesta Mayor, Granollers	Local		
9 septiembre: San Isidro		Local	
24 septiembre: La Mercé			Local
12 octubre: Fiesta de la Hispanidad	Nal.	Nal.	Nal.
1 noviembre: Todos los Santos	Nal.	Nal.	Nal.
9 noviembre: La Almudena		Local	
6 diciembre: Día de la Constitución	Nal.	Nal.	Nal.
8 diciembre: La Inmaculada Concepción	Nal.	Nal.	Nal.
26 diciembre: Lunes siguiente a Navidad		X	
26 diciembre: San Esteban	X		X
Total	14	14	14

Los trabajadores de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», de Granollers, carretera de Barcelona a Ribas, kilómetro 25,6, acuerdan, por unanimidad, según reunión en Asamblea el día de hoy, 26 de julio de 1994:

Aprobar y ratificar el preacuerdo suscrito por el Comité de Empresa y la empresa Robertson del día 22 de julio de 1994 ante el Tribunal Laboral de Cataluña, lo que hacemos constar para los efectos oportunos.

En Granollers a 26 de julio de 1994.—Firma del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

24406 RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima» (código número 9007651), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1994; 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 UGT, CC. OO y CTI, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, SOCIEDAD ANONIMA, 1994-1995

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las que en él se contemplen y las establecidas por norma legal o contractual. En éste último caso, el contrato contemplará bajo que supuesto el trabajador pueda solicitar su incorporación al ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1994 hasta el día 31 de diciembre de 1995, con excepción de aquellos artículos o materias para las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 4. *Prórroga y resolución.*

Este Convenio Colectivo quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo 3, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes ejercitada en la forma y con la antelación previstas por la normativa legal vigente.

Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo actuará una Comisión de Garantía, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por siete Vocales designados por los Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio. La representación de la Dirección de la empresa no podrá exceder en número a la representación social.

La Comisión de Garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes de mutuo acuerdo fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de petición.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la representación social.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía personal.*

En cuanto a la compensación y absorción, se estará a lo legislado sobre la materia.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

En función de los objetivos y recursos de la empresa, la Dirección definirá su estructura organizativa asignando a las Unidades Centrales de Gestión y Líneas de Negocio, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos.

Los organigramas representan formalmente la ordenación de actividades, funciones, relaciones y recursos humanos, identificándose cada uno de los puestos de trabajo en el inventario de puestos y desarrollándose los procedimientos internos y de coordinación, así como las descripciones funcionales de puestos en el manual de organización.

TITULO III

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales:

1. Técnico superior: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

2. Técnico medio: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalente.