

la forma habitual en el semestre natural que hubiera coincidido en el período vacacional.

VI. Alcance del incentivo

1. Las cantidades distribuidas mediante el incentivo no sustituyen a ningún elemento del salario por lo que no son consolidables ni pueden considerarse en consecuencia de carácter obligatorio. Igualmente, no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas por Convenio Colectivo. Por otra parte, no se tendrán en cuenta, como base, para ningún otro concepto distinto como indemnizaciones por extinción de contrato, etcétera. Si por decisión judicial o administrativa se ordenase lo contrario, todas las cantidades abonadas en concepto de incentivo, durante la permanencia de los empleados en esta compañía, servirían para compensar o absorber, hasta donde alcance, la cantidad a que fuese obligada la empresa a abonar.

2. Las cantidades percibidas por el incentivo no forman parte de un derecho adquirido, ni pueden ser consideradas como un salario garantizado, ya que el resultado del cálculo del incentivo puede ser negativo o nulo.

3. De acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores, el incentivo no generará en ningún tipo de anticipo.

4. El incentivo sólo será de aplicación en aquellos centros que generen beneficios en el ejercicio de que se trate. Asimismo, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» podrá suspender definitivamente la aplicación del presente sistema de incentivos, cuando las condiciones económicas generales del grupo afectaran de forma negativa a la normal explotación de su actividad.

5. En caso de cierre temporal o definitivo del centro, debido a condiciones catastróficas, no se abonará cantidad alguna en concepto de incentivo, en tanto persistieran las situaciones de inactividad.

6. En el supuesto de crearse legalmente otro sistema de incentivos por algún conducto de manifiesta obligatoriedad, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» dejaría definitivamente extinguido el expuesto en la presente normativa.

VII. Retenciones

1. Las cantidades abonadas en concepto de incentivo, generadas en virtud de la presente normativa, estarán sujetas a las retenciones que la legislación vigente establece por cotización a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. Dado que el abono del importe correspondiente al incentivo depende de que se produzca un determinado nivel de resultado sobre objetivo no se conocerá, si procede, en tanto no haya transcurrido el período de que se trate y se hayan realizado los cálculos pertinentes. En este sentido, ante la imposibilidad de realizar ninguna previsión de percepción del incentivo, se operará del siguiente modo:

Durante el año 1995 se aplicarán las retenciones del IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1994 en concepto de prima por objetivos.

Durante el año 1996 se aplicarán las retenciones del IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1995 en concepto de prima por objetivos.

En años sucesivos se operará de igual modo que en 1996, es decir, al salario fijo bruto anual determinado para el año corriente se le añadirán las cantidades percibidas durante el año anterior en concepto de prima por objetivos.

Por lo que se refiere a la cotización de la Seguridad Social, las cantidades que se perciban en concepto de prima por objetivos se prorratearán durante los doce meses siguientes a partir de que se produce el abono.

VIII. Implantación, desarrollo y mantenimiento del sistema

El presente sistema será presentado por la empresa, que utilizará los medios de comunicación e información pertinentes para dar a conocer el contenido del mismo entre los empleados y sus órganos de representación legal.

Una vez realizado el cálculo semestral correspondiente, los mandos analizarán las causas de evolución positiva o negativa que hayan podido experimentarse, comunicando seguidamente a sus plantillas la situación de las valoraciones.

Asimismo, la dirección de cada centro suministrará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la información correspondiente al cálculo de la prima por objetivos del período que se esté contemplando.

Asimismo, se informará periódicamente a los trabajadores de la evolución del grado de cumplimiento del objetivo de cada centro con el fin de que conozcan dicha situación.

Todas las cuestiones que se planteen respecto a la aplicación, desarrollo, adecuación o actualización del sistema de incentivos se resolverán, exclusivamente, en las reuniones que la Dirección de la empresa realiza con el Comité Intercentro durante el año.

Tablas de incentivos

Tabla de objetivos económicos

	Importes anuales	Importes semestre
	Pesetas	Pesetas
100-100.9	36.000	18.000
101-101.9	40.800	20.400
102-102.9	51.000	25.500
103-104.9	54.600	27.300
105-106.9	59.400	29.700
+ 107	66.000	33.000

Tabla satisfacción cliente

	Importes anuales	Importes semestre
	Pesetas	Pesetas
0-65	—	—
65.1-75	17.000	8.500
75.1-85	27.200	13.600
+ 85	34.000	17.000

R/O > 86.

Importe máximo a cobrar: 100.000 pesetas.

13068 RESOLUCION de 16 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9004462), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales UGT, CC.OO. y COP, 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, 16 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAÑÍA ROCA RADIADORES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. 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 SEGUNDA. 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 1995 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1996.

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 TERCERA. 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 sea, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN CUARTA. 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, remitiéndose 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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA. 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.

SECCIÓN SEGUNDA. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 9.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

- 1.º La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- 2.º La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
- 3.º La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

4.º La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

5.º La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

6.º La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados al trabajador.

7.º La movilidad funcional y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

8.º 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.º 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 TERCERA. OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 10.

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

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

SECCIÓN CUARTA. SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 11.

El sistema de trabajo medido es el de 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 QUINTA. COMISIÓN PARITARIA

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 de las restantes. Dos miembros serán designados por la Dirección de cada centro y los restantes cuatro o dos miembros, según el 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 pertenezcan 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 (valor-punto).
- B) 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 por sí procede.

C) Conocer los índices de pérdidas y descuentos y su equivalencia económica.

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

E) Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al centro de proceso de datos.

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

G) Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.

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 SEXTA. 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 × 15 por 100 = 12 puntos hora.

Segunda quincena = 80 × 10 por 100 = 8 puntos hora.

Tercera quincena = 80 × 5 por 100 = 4 puntos hora.

Cuarta quincena = 80 × 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:

$$\begin{aligned} & (HT \text{ primera quincena} + HFI) \times 12 \\ & + (HT \text{ segunda quincena} + HFI) \times 8 \\ & + (HT \text{ tercera quincena} + HFI) \times 4 = \text{puntos premio} \end{aligned}$$

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.

Tendrán 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 lo 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. Asimismo 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	
		Primera quincena	Segunda quincena
Dificultad 1 (ciclos cortos y sencillos y trabajo individual)	1	4	—
Dificultad 2 (casos restantes)	2	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.

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, como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los trabajadores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCIÓN SÉPTIMA. PAGO DE ACTIVIDADES

Artículo 18.

1.º 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 hace referencia los párrafos anteriores, se adicionarán o deducirán, en su caso, según lo dispuesto en las tarifas, las bonificaciones o descuentos compensatorios.

2.º 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.º 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 OCTAVA. 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.

CAPITULO III

Contratación laboral

SECCIÓN PRIMERA. 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 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 SEGUNDA. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 22. *Contratos de duración determinada.*

A) Los contratos en prácticas se registrarán por lo dispuesto en la Ley 10/1994 y disposiciones que la 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 vigente Estatuto de los Trabajadores,

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.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Mixta podrá acordar en función de la estacionalidad, la modificación de dichas adhesiones para la totalidad de los centros o de alguno de ellos.

El presente apartado termina el 31 de diciembre de 1996.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

SECCIÓN PRIMERA. 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 SEGUNDA. 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 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.

SECCIÓN TERCERA. 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 tercera. Administrativo tercera. Subalterno.
Del 7 al 11.	Técnico segunda. Administrativo segunda.
Del 12 al 20.	Técnico primera. Administrativo primera.

SECCIÓN CUARTA. GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

Artículo 29.

Se clasifica en este grupo profesional al personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún 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 del anexo 3 (punto-primera).

Artículo 31.

Con referencia a la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1994, las proporciones de los complementos de nivel a percibir por los Oficiales será de un 16 por 100 de 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 QUINTA. 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.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. 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 minutos para el personal de horario «A» y de siete horas cuarenta y cinco minutos para el personal en horario «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 laborales 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 SEGUNDA. 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 Cataluña 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.

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 conjuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Artículo 36.

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

SECCIÓN TERCERA. 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 adiconarán 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 CUARTA. 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 de los servicios médicos, Comités de Seguridad e Higiene, 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.

SECCIÓN QUINTA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 39.

1.º 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.

También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario, siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos, en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

2.º Se consideran estructurales, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, servicio asistencia a clientes (ATC) y cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. No pueden superar los topes legales salvo que respondan a los tres supuestos del segundo párrafo del punto 1.º

3.º Las horas extraordinarias no urgentes y no estructurales, tendrán la consideración de normales. Las habituales se consideran suprimidas. Cada mes, la Dirección notificará a la Comisión de Horas de su Comité de Centro las horas extraordinarias realizadas y su calificación, con expresión de la fábrica, sección, número y nombre. Dicha comisión dispondrá de dos días para solicitar aclaraciones, caso de precisarlas.

4.º 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 del 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.

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

CAPITULO VI

Régimen condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA. 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 SEGUNDA. ORDENACIÓN SALARIAL

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 la hora efectivamente trabajada. 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 — Número de quinquenios	Sin antigüedad — Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y 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:

Horas a pagar

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos			
	Oficiales Espec.	Mandos Int. Técnicos, Admtvos. y Subalt.	Oficiales Espec.	Mandos Int. Técnicos, 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

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Grupos			
	Oficiales Espec.	Mandos Int. Técnicos, Admtvos. y Subalt.	Oficiales Espec.	Mandos Int. Técnicos, Admtvos. y Subalt.
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
Veintidós 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 período 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 del grupo Especialista y Oficiales se reseñan en el anexo 2 y 3; el resto del personal percibirá en cada paga extra el importe de una proporcionalidad normalizada de su salario Convenio, complemento personal de nivel y promedio de prima si la hubiere.

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.º 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 reglamentarias, no siendo sustituible por compensación económica.

2.º 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) Subsidios y salarios percibidos por incapacidad temporal y accidente.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

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

La suma de todas las cantidades de los apartados a), b) y c) devengadas durante el período considerado, 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.

3.º 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.º 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 mayo a octubre, 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.º 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 días 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	7
Diciembre y Febrero	6
Marzo, abril y noviembre	4
Mayo y octubre	3
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 TERCERA. PLUSES Y COMPLEMENTOS

Artículo 47. Plus de trabajo en festivos y 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, Subalternos de las categorías y características siguientes:

Mandos Intermedios.

Administrativos y Técnicos de primera.

Administrativos y Técnicos de segunda 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) Incapacidad temporal.—La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 95 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.

Se condiciona esta mejora a que el índice de absentismo (que incluye los conceptos de enfermedad, accidentes y faltas injustificadas) y en el centro correspondiente, no supere el 5 por 100 en el trimestre anterior.

b) 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 o requiera hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma, y en cualquier caso hasta un período máximo de dos meses en un año.

Artículo 52. Jubilados.

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

Artículo 53. Lote de Navidad.

Los artículos del lote correspondiente a 1995 se determinarán por acuerdo entre la Dirección y la comisión de cinco miembros representativa de los Comités de Oficinas Centrales, factoría de Gavá-Viladecans y factoría de Alcalá de Henares.

Se mantendrán en lo esencial su composición tradicional y su valor será el establecido en el acuerdo de la Comisión Mixta de 9 de junio de 1994.

A futuro se mantendrá en lo esencial para los centros citados la composición del lote de 1995 y para el centro de Alcalá de Guadaíra la composición de su lote de 1994.

Artículo 54. Permisos.

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario convenio más el complemento de antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d) y e), del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos del trabajador, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el PPN.

SECCIÓN CUARTA. 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.

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.

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 previsibles 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).

5. Los tiempos inactivos debidos a falta de trabajo por reducción de pedidos se pagarán a grado 3 actividad 60. En este supuesto ningún trabajador permanecerá más de cuatro quincenas en grado 3 a 60 puntos

por actividad, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo, mediante la rotación con otros trabajadores. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el artículo 38, d), del Convenio. El horario del personal mientras esté a grado 3 actividad 60 será de jornada continuada.

6. En los demás casos, siempre que no exista posibilidad de recuperación, la percepción mínima para el pago del personal del grupo de especialistas, será la correspondiente al grado 3 a 60 puntos Bedaux.

SECCIÓN QUINTA. 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:

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

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

$$160,7 \text{ horas} \times 11 \text{ meses completos de trabajo} = 1.767,7.$$

$$2,05 \text{ horas de trabajo en el mes de vacaciones} = 2,05.$$

$$\text{Total horas consideradas} = 1.769,75.$$

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 SEXTA. 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 SÉPTIMA. 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 de 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.

CAPITULO 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.

Este régimen será de aplicación hasta tanto la comisión que se crea, formada por dos miembros de la Dirección y otros dos en representación de los trabajadores no acuerden un nuevo texto que reforme y actualice el citado texto de la Ordenanza derogada.

CAPITULO VIII

Otras disposiciones

SECCIÓN PRIMERA. 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 SEGUNDA. SEGURO DE ACCIDENTES Y PPN

Artículo 62.

La Dirección de personal, en nombre y representación de los trabajadores de la compañía, suscribira una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora que tendrá las siguientes características:

1.º Serán asegurados todos los trabajadores de compañía Roca en plantilla en la fecha de la firma de este Convenio.

Cada primero de mes se comunicará a la aseguradora la relación de altas y bajas, si las hubiere.

2.º Se cubrirá el riesgo de muerte, de invalidez absoluta y de invalidez total, derivada de accidente por un capital de 5.000.000 de pesetas.

3.º El trabajador asegurado contribuirá a sufragar al coste con una aportación mensual de 250 pesetas. El resto del coste irá a cargo de compañía Roca.

4.º Una representación de los comités, que designarán ellos mismos, dará su previa conformidad a la póliza que se deba suscribir.

5.º Este seguro no afectará al personal jubilado.

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 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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 1.214 pesetas la media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 41,38 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 por 100 del salario mensual con un tope máximo de cuarenta y cuatro premios y de 1.478 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 TERCERA. FONDO SOCIAL

Artículo 64.

Se mantiene la normativa en vigor. La aportación a la hermandad que durante la vigencia del pasado Convenio ha sido de 3.250.000 pesetas se revisará en lo sucesivo y a partir de 1995 con el IPC de cada año.

SECCIÓN CUARTA. PRÉSTAMOS

Artículo 65.

Se eleva a 100.000 pesetas la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión. Se faculta a la Dirección para sustituir esta obligación por anticipos reintegrables en doce meses.

SECCIÓN QUINTA. SEGURO DE VIDA

Artículo 66.

Se mantiene el seguro de vida que rige en la actualidad, como régimen a extinguir para todos los trabajadores de Convenio, que en la actualidad son titulares de un seguro de vida de 200.000 pesetas, o superior a dicha cantidad.

El seguro de vida actual se verá reducido en 200.000 pesetas de capital asegurado.

El seguro de vida del personal jubilado no experimentará ninguna variación.

CAPITULO IX

Comisión Mixta

Artículo 67.

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

Se compondrá de 12 Vocales por la representación social y cuatro Vocales de la representación económica.

El funcionamiento de la Comisión Mixta se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

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 Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

Disposición adicional primera. *Revisión salarial automática año 1995.*

Si el crecimiento del IPC en 1995 supera el 3,5 por 100 (diciembre-diciembre), el exceso sobre este porcentaje se aplicará como revisión sobre los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 1994, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995.

El incremento resultante de la revisión se abonará a los trabajadores de una sola vez, en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1996, de conocerse los datos provisionales relativos al IPC del año 1995, con antelación al 5 de febrero.

Disposición adicional segunda. *Incremento salarial año 1996.*

Todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad y pluses, se incrementarán en 1996 en un porcentaje equivalente al crecimiento real del IPC en dicho año (de diciembre a diciembre). A partir del 1 de enero de 1996, el aumento será el IPC previsto para la confección de los Presupuestos Generales del Estado correspondiente a dicho año. Las diferencias que pudieran darse entre el incremento del IPC real y el IPC previsto según la fórmula anterior, se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1997 de conocerse los datos provisionales relativos al IPC del año 1996, con antelación al 5 de febrero.

Las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1995 se situarán en el nivel que corresponda tan pronto como se conozca el IPC real del año 1996.

Disposición transitoria primera.

En tanto no se modifiquen con la compañía aseguradora los actuales seguros de vida y de accidente a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 62 y 66 de este Convenio, los mencionados seguros mantendrán su vigencia.

Disposición transitoria segunda.

Se ha pactado en este Convenio un aumento adicional en cada una de las dos pagas extras de 1995 y en cada una de las dos pagas extras de 1996, de 4.000 pesetas, que se percibirá proporcionalmente al tiempo

trabajado (artículo 45 del Convenio). Al finalizar la vigencia de este Convenio se consolidará en las tablas salariales.

Disposición final primera.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa pasará a fijos, de entre sus contratos temporales de Especialista, a 150, distribuidos a saber:

Factoría:

Gavá: 88.

Alcalá de Henares: 47.

Alcalá de Guadaíra: 15.

Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado necesidades de organización, una cierta proporcionalidad anual y la antigüedad serán criterios a considerar.

ANEXO 1

Tabla de precios de las horas extraordinarias

Grupo profesional	Precio base — Pesetas/hora	Complementos
Especialistas	1.170	Complemento funcional del puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Oficiales	1.370	Complemento personal de nivel.
Mandos Intermedios:		
Jefes equipo Especialistas	1.410	
Jefes equipo Oficiales	1.480	Complemento por cantidad y calidad de trabajo (prima).
Encargados	1.290	
Administrativos, Técnicos y Subalternos	1.280	Complemento personal de nivel.

ANEXO 2

Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras del grupo profesional Especialistas

Grado	Precio horario de los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora — Pesetas/punto	Importe dos pagas extras — Pesetas	Importe un quinquenio — Pesetas/hora
	(A) Salario convenio — Por hora	(B) Complemento funcional puesto de trabajo — Por hora	(A + B) Salario total — Por hora			
3		10,04	694,04	10,28		
4		20,59	704,59	10,85		
5		31,12	715,12	11,41		
6		47,09	731,09	12,31		
7	684	61,27	745,27	13,46	300.061	17,07
8		77,37	761,37	14,26		
9		97,08	781,08	14,96		
10		110,24	794,24	15,11		
11		123,94	807,94	15,26		

ANEXO 3

Tablas de salarios grupos Oficiales

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 — Pesetas/punto	Importe dos pagas extras — Pesetas	Importe un quinquenio — Pesetas/hora
3		40,30	803,30	14,07	312.235	
2		90,29	853,29	14,56	319.149	
1	763	116,47	879,47	15,60	326.120	17,07
1A		139,93	902,93	16,85	328.234	
1B		164,31	927,31	17,31	337.095	

ANEXO 4

AÑO 1995. XIV CONVENIO COLECTIVO

Tablas de salarios del personal de los grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Nivel		Salario Convenio — Por hora	Complementos personal de nivel — Por hora	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado — Pesetas	Importe un quinquenio	
						Por hora	Por mes normalizado
3	Técnico de tercera. Administrativo de tercera. Subalterno.	806	44,56	850,56	136.685	17,12	2.751
4			54,54	860,54	138.289		
5			81,86	887,86	142.680		
6			108,84	914,84	147.014		
7	Técnico segunda. Administrativo de segunda.	806	149,42	955,42	153.536	17,50	2.813
8			188,74	994,74	159.854		
9			228,99	1.034,99	166.323		
10			267,07	1.073,07	172.442		
11			309,01	1.115,01	179.181		
12	Técnico de primera. Administrativo de primera.	806	350,37	1.156,37	185.829	18,62	2.992
13			392,44	1.198,44	192.589		
14			439,01	1.245,01	200.073		
15			499,99	1.305,99	209.873		
16			572,31	1.378,31	221.494		
17			650,18	1.456,18	234.009		
18			730,32	1.536,32	246.887		
19			815,91	1.621,91	260.640		
20			904,54	1.710,54	274.885		

ANEXO 5

AÑO 1995. XIV CONVENIO COLECTIVO

Tablas de salarios del grupo profesional de Mandos Intermedios

Nivel	Salario Convenio — Por hora	Complementos personal de nivel — Por hora	Total hora — Pesetas	Total mensual normalizado — Pesetas	Prima por punto o por hora	Importe un quinquenio	
						Por hora	Por mes normalizado
Jefes equipo Oficiales:						Por hora	
12	806	169,82	975,82	156.814	320,09	18,82	3.024
13		224,46	1.030,46	165.594	330,53		
14		274,32	1.080,32	173.608	344,35		
15		322,16	1.128,16	181.295	361,02		
16		390,98	1.186,98	190.748	371,78		
17		431,08	1.237,08	198.799	388,45		
18		474,83	1.280,83	205.830	401,60		
19		536,16	1.342,16	215.685	412,48		
20		584,22	1.390,22	223.409	428,90		
Jefes equipo Oficiales:						Por punto	
Nivel 1A	806	174,24	980,24	157.524	14,47	18,62	2.992
Nivel 1E		200,08	1.006,08	161.677	15,31		
Jefes equipo Especialistas:							
8	806	26,09	832,09	133.717	12,36	18,62	2.992
9		46,73	852,73	137.033	12,99		
10		62,92	868,92	139.636	13,11		
11		78,23	884,23	142.096	13,23		
12		99,77	905,77	145.557	13,36		
13		135,69	941,69	151.330	13,48		
14		156,09	962,09	154.609	13,62		

ANEXO 6

AÑO 1995. XIV CONVENIO COLECTIVO

			Salario total
1	Salario mínimo (artículo 55): <p style="text-align: center;">S. M. I. (365 - 30 días vacaciones)</p> <p style="text-align: center;">horas año</p> <p>En 1995 las horas serán de 1.769,75.</p>	2090 *335 1.769,75	Por hora 395,56 pesetas/hora
2	Plus de trabajo nocturno: Para todo el personal mayor de dieciocho años		Pesetas/hora trabajo nocturno 1995 136,59
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 El personal de horario general que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar no laborable por su horario, sin cobrar horas		Por día trabajado 1995 3.517 3.517
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 se les abonará un plus de		4.500

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

13069 ORDEN de 11 de mayo de 1995 por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente para el sector de frutos de cáscara y algarroba a la SAT número 9.631 «Arboreto», de Reus (Tarragona).

De conformidad con la propuesta elevada por esta Dirección General relativa al reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente para el sector de frutos de cáscara y algarroba, conforme a los artículos 13 y 14 TER del Reglamento (CEE) número 1.035/72 del Consejo, de 18 de mayo; el Reglamento (CEE) número 2.159/89 de la Comisión, de 18 de julio, y el Real Decreto número 1101/1986, de 6 de junio, a favor de la SAT número 9.631 «Arboreto», de Reus (Tarragona), cuyo ámbito de actuación supera el de una Comunidad Autónoma, dispongo:

Artículo 1.

Se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente para el sector de frutos de cáscara y algarroba, conforme a los artículos 13 y 14 TER del Reglamento (CEE) número 1.035/72, a la entidad SAT número 9.631 «Arboreto», de Reus (Tarragona).

Artículo 2.

La Dirección General del Instituto de Fomento Asociativo Agrario procederá a su inscripción en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas.

Artículo 3.

La concesión de los beneficios en virtud del artículo 14 del Reglamento (CEE) número 1.035/72, se condicionan a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 11 de mayo de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilmo. Sr. Director general del Instituto de Fomento Asociativo Agrario.

13070 ORDEN de 19 de mayo de 1995 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Cultivos Protegidos comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados.

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados y lo indicado en el Reglamento que la desarrolla, en relación con las funciones encomendadas a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, en lo que se refiere al Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Cultivos Protegidos y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, dispongo:

Artículo 1.

El ámbito de aplicación del seguro, lo constituyen los invernaderos situados en las comarcas y provincias relacionadas en el anejo y teniendo en cuenta las características que en el mismo se establecen.

Los invernaderos objeto de aseguramiento cultivados por un mismo agricultor o explotados en común por entidades asociativas agrarias, (sociedades agrarias de transformación, cooperativas, etc.) sociedades mercantiles, (sociedad anónima, limitada, etc) y comunidades de bienes, deberán incluirse obligatoriamente para cada clase en una única declaración de seguro.

A los solos efectos del seguro se entiende por:

Invernadero: Instalación permanente, accesible y con cerramiento total, provisto de estructura de madera, metálica u hormigón y cobertura de cristal o plástico, tanto rígido como no rígido. La altura media del invernadero deberá ser, como mínimo de 1,70 metros de altura. En el caso de «macrotúneles o invernaderos semicirculares», éstos deberán tener como mínimo 2,8 metros de altura y 6 metros de anchura.

Artículo 2.

Es asegurable la producción de las distintas especies y variedades de hortalizas y flor cortada, tanto en cultivo único como en alternativa, susceptible de recolección dentro del periodo de garantía, y de acuerdo con lo establecido en el anejo. A estos efectos se entiende por:

Cultivo único: Aquél cuya producción es objeto exclusivo de la plantación sin ser sustituido por otro, de la misma especie o de especies distintas a lo largo de toda la campaña agrícola.

Alternativa: Sucesión en el tiempo de cultivos, aunque sean de la misma especie sobre la misma superficie cultivada, durante una misma campaña agrícola.

No son asegurables:

Los invernaderos en estado de abandono, o que no reúnan todas y cada una de las condiciones establecidas en el anejo.