

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23379** *RESOLUCION de 25 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa nacional «Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa nacional «Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 23 de julio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 18 de julio de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de septiembre de 1985.—El Director General, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL ADARO DE INVESTIGACIONES MINERAS, S. A. Y SUS TRABAJADORES

### TÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales.—

##### ARTICULO 1.— Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal, territorial y funcional. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales excepto en el caso de que sea contrario a derechos irrenunciables de los trabajadores y constituya la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes.

##### ARTICULO 2.— Ambito Personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal fijo de plantilla de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. y que presta sus servicios, con las excepciones siguientes:

- a) El personal cuya actividad se limita, para y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero y siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b) El personal que preste sus servicios en centros de trabajo de la Empresa cuya actividad principal sea la explotación, aprovechamiento o beneficio de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos.
- c) El personal de contrato de trabajo en prácticas y el contratado a efectos de formación laboral, a tiempo parcial o a domicilio. Este personal se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.
- d) El personal con contrato temporal de trabajo que se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa y en su defecto por las de obligado cumplimiento para la actividad de construcción y obras públicas aplicables al lugar donde radique el Centro de Trabajo al que esté adscrito dicho personal.

Se facilitará al Comité de Empresa, sobre contratación de personal eventual, la misma información que se establece en el Art. 25 del Título Cuarto.

##### ARTICULO 3.— Ambito Territorial.

El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, dedicados a las actividades enumeradas en el artículo siguiente.

##### ARTICULO 4.— Ambito Funcional.

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio, son las siguientes:

- a) Las de explotación e investigación y aprovechamiento de yacimientos minerales, aguas subterráneas y demás recursos geológicos cualesquiera que fuesen su origen y estado físico, tanto subterráneos como a cielo abierto, con arreglo a la legislación vigente en materia minera.
- b) Las de Ingeniería minera, mineralurgia y plantas metalúrgicas e industriales.
- c) Las de tratamiento y gestión de residuos sólidos, así como las relativas a medio ambiente y contaminación.
- d) Las de Sondeos y sus actividades afines.
- e) Todas aquellas actividades que permitan cumplir y desarrollar las anteriores, como laboratorios, administración, talleres, etc., así como todas las demás incluidas en el artículo de los Estatutos Sociales de la Empresa que determina su objeto social.

##### ARTICULO 5.— Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de mil novecientos ochenta y cinco, y su duración será de un año. Las tablas salariales que se adjuntan como Anexos estarán vigentes hasta el treinta y uno de Diciembre de mil novecientos ochenta y cinco.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986.

La determinación del porcentaje de revisión que proceda, se obtendrá por aplicación de la tabla anexa al AES, denominada funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1.985, y será el que corresponda al índice de inflación que resulte y al porcentaje del 7,4% de incremento salarial inicialmente pactado en el presente Convenio.

La revisión salarial de 1985, caso de producirse, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

##### ARTICULO 6.— Denuncia del Convenio.

La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha de cada año, debiendo procederse a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y con la antelación estipuladas, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año, excepto las tablas salariales que figuren en los anexos y que serán objeto de negociación al finalizar su plazo de vigencia.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor aquél.

##### ARTICULO 7.— Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo la

gal de cualquier naturaleza, Convenio provincial o pacto de cualquier clase.

#### ARTICULO 8.- Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, supere a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

#### ARTICULO 9.- Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan se estima y acepta que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando a salvo las garantías personales a que se refiere el artículo siguiente.

#### ARTICULO 10.- Garantías personales.

Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas situaciones personales que excedan las condiciones pactadas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y/o convencionales.

#### ARTICULO 11.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

#### ARTICULO 12.- Cumplimiento de las condiciones pactadas y paz social.

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes ante de la interpretación de los acuerdos alcanzados será elevada a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria, prevista en el artículo siguiente, y si la discrepancia persistiere se someterá al arbitraje de equidad de un tercero designado de común acuerdo. A falta de acuerdo, las partes deberán solicitar del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador parcial, el cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles contados desde la fecha de notificación a las partes de su nombramiento, previa audiencia de éstas y práctica y aportación de las pruebas que estime convenientes, sin perjuicio de las facultades de resolución de la jurisdicción competente, en materia de aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

#### ARTICULO 13.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días contados a partir de la fecha de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral a los solos efectos de registro, presidida por la persona que la Comisión, en ese momento, designe por mayoría de sus miembros presentes.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación del Comité de Empresa y otros tres por la Dirección de la Empresa, todos ellos con sus suplentes respectivos. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones preferentemente deberán haber sido miembros de la Comisión negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo deberá recaer una vez entre los representantes del Comité de Empresa y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave o urgente.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con dos días hábiles de antelación, deberá incluir el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable de dos personas de cada una de las respectivas representaciones.

Cada una de las representaciones podrán contar con la asistencia en las reuniones de un máximo de tres asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Será competencia de la Comisión Paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

#### ARTICULO 14.- Cumplimiento de normas.

Todo el personal por el mero hecho de contratarse en la Empresa, se obliga a conocer y respetar el contenido de este Convenio en sus disposiciones generales y en las particulares que le afecten, así como a cumplir las disposiciones de carácter legal, técnico y social que correspondan en los trabajos que deba realizar, habida cuenta de la diversidad de éstos, por lo que la Empresa entregará al trabajador un ejemplar del Convenio, pasado 30 días como máximo, una vez se haya publicado en el B.O.E.

#### ARTICULO 15.- Legislación aplicable.

En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones, con o sin rango de ley, que éste declare vigentes, y las normas de desarrollo promulgadas a partir de su entrada en vigor.

#### ARTICULO 16.- Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre Incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, todo trabajador esté obligado, previamente a su incorporación a la Empresa, a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en la Empresa, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el Art. 13 del Real Decreto 598/1985.

El trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la sucesión voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

### TITULO SEGUNDO

#### Organización del trabajo

#### ARTICULO 17.- Organización del trabajo.

Se reconocen las facultades de organización técnica y práctica del trabajo que la legislación vigente atribuye a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las que correspondan a la representación de los trabajadores, según lo establecido en dicha legislación y en el presente Convenio Colectivo.

La Dirección valorará las propuestas concretas que en materia de organización del trabajo pueda formularle la representación de los trabajadores.

#### ARTICULO 18.- Facultades Empresariales.

La Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores, a cualquier unidad de la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, facilitando trimestralmente al Comité de Empresa la relación de la adscripción del personal.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores, determinantes de ausencias al trabajo, por medio de los servicios médicos de Empresa.

El lugar de trabajo será aquél en el que de forma permanente o temporal desarrolla sus actividades el personal de la Empresa. Durante la jornada laboral los trabajadores permanecerán en sus puestos de trabajo, salvo que por necesidades del servicio o trabajo que desarrollan deban ausentarse de aquéllos.

Las entradas y salidas de los lugares de trabajo se harán por los sitios y con los horarios establecidos sobre el particular, debiéndose cumplir la normativa que para control y comprobación existe al respecto.

#### ARTICULO 19.- Disminución de la aptitud o capacidad laboral.

El trabajador que, por razón de su edad y otras circunstancias antes de la fecha ordinaria de su jubilación, sufra una disminución tal en su capacidad laboral, según informe médico que le impida el normal desarrollo de la labor que tiene asignada, deberá ser destinado por la Dirección a otro nuevo puesto de trabajo en consonancia con su capacidad laboral disminuida, asignándosele la categoría laboral que corresponda al nuevo puesto de trabajo y percibiendo las retribuciones que se le tenga reconocidas, con independencia de las prestaciones o indemnizaciones que el interesado reciba de la Seguridad Social por el reconocimiento de la correspondiente incapacidad.

A tales efectos, se instruirá el oportuno expediente de incapacidad laboral disminuida, a la vista del cual, una Comisión integrada por representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, en calidad de observadores con voz pero sin voto, elaborará la correspondiente propuesta que elevará a la Dirección.

La Dirección, a la vista de la propuesta recibida, designará el nuevo puesto de trabajo al que destina al interesado, y someterá al mismo, durante un período máximo de seis meses, al proceso de formación o capacitación necesario para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Al finalizar el referido plazo de seis meses, la Comisión emitirá un informe sobre la adaptación del interesado a sus funciones, a la vista del cual la Dirección decidirá si puede consolidar al trabajador en su nuevo puesto o, si por el contrario, y debido a la no adaptación, le destina a otro puesto de trabajo, concediéndole una última oportunidad de otros seis meses para su formación y capacitación en las nuevas funciones.

En caso de que el trabajador recuperara su original capacidad laboral, acreditándolo con el correspondiente expediente médico al efecto, podrá solicitar se le reintegre a un puesto de trabajo de categoría profesional igual al que desempeñaba cuando le fue declarada y reconocida la incapacidad. La reincorporación al nuevo puesto de trabajo, o en su defecto la remuneración correspondiente a él por parte de la Empresa no dispone de plaza que pueda ocupar, le será reconocida de inmediato.

#### ARTICULO 20.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Los trabajadores tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y tareas les señalen sus superiores dentro de los límites generales de su competencia profesional.

La Dirección, mediante comunicación escrita al interesado y enviando copia de la misma al Comité de Empresa, podrá

encargar a un trabajador la realización de funciones o tareas que correspondan a categorías superior a la que ostenta el mismo por la calificación profesional que tenga reconocida.

Si la prestación o realización de estas funciones, se realizase por un período de tiempo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el interesado podrá reclamar la clasificación y categoría profesional adecuadas.

Durante el tiempo que un trabajador realice funciones de superior categoría, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que correspondan a las funciones que efectivamente realiza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo no superior a seis meses, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del interesado, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al trabajador y enviarse copia de la misma al Comité de Empresa.

Si transcurridos seis meses, se continuara realizando estos trabajos de inferior categoría, se revisarían conjuntamente, por la Dirección y el Comité de Empresa, los puestos de trabajo de igual categoría que haya en la Empresa, con el fin de poner remedio a esas situaciones, si fuera posible.

Los trabajos de inferior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los mismos trabajadores.

#### ARTICULO 21.- Centros a través de los que se desarrollan las actividades de la Empresa.

Las actividades de la Empresa se desarrollan en forma de Centros:

- Centros Permanentes. - Son aquéllos que se abren dentro y/o fuera del territorio nacional, con independencia de la duración de los trabajos que en cada momento se desarrollen a través de los mismos.
- Centros transitorios. - Son aquéllos que se establecen también dentro y/o fuera del territorio nacional, cuya continuidad está condicionada a la existencia de un proyecto o proyectos que por duración y/o logística requieran su apertura, dependiendo directamente de un Centro Permanente.

La apertura, domicilio, clasificación, cierre y personal involucrado serán comunicados mensualmente al Comité de Empresa.

#### ARTICULO 22.- Estructuración de la Empresa.

La estructura de la Empresa responderá a las necesidades que, en cada momento, se impongan debido a las especiales características del trabajo que desarrolla, y a la evolución y progreso que experimenten las técnicas propias de su objetivo social.

Cualquier reestructuración de la misma será comunicada al Comité de Empresa antes de su aplicación.

### TITULO TERCERO

#### Clasificación del Personal

#### ARTICULO 23.- Disposición general.

La clasificación del personal se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el presente Convenio. Las denominaciones y clasificaciones del personal consignado en los artículos que siguen son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los grupos, subgrupos y categorías reseñadas en los mismos si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requieren a juicio de la Dirección.

**ARTICULO 24.- Clasificación profesional o funcional.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que realicen, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación:

**Grupo I.- Titulados**

- Titulados Superiores
- Titulados Medios

**Grupo II.- Técnicos no Titulados**

**Grupo III.- Administrativos**

**Grupo IV.- Operarios**

**Grupo V.- Subalternos.**

**ARTICULO 25.- Grupo I.- Personal Titulado**

Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, expedido y/o reconocido por el Estado Español.

Dicho personal está unido a la Empresa por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del Título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Ejercerá las funciones específicas para las que su titulación le habilite, responsabilizándose de la ejecución de las mismas en los plazos fijados.

La Dirección de la Empresa podrá incluir en este grupo a efectos económicos, a trabajadores que, sin hallarse en posesión de la titulación especificada en el párrafo primero, realicen trabajos o tareas que exijan conocimientos técnicos equiparables a los del personal titulado.

Las personas interesadas solicitarán por escrito su inclusión al Jefe de la Unidad a que pertenezcan, con exposición detallada del trabajo que realizan y las razones en que fundamentan su petición.

Las solicitudes, una vez informadas por el Jefe de la Unidad, serán remitidas a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, quien convocará a la correspondiente Comisión.

Para decidir tales inclusiones, anualmente, en el mes de Julio, se reunirá la Comisión de Valoración del Personal Titulado y Asimilado, que emitirá propuesta razonada a la Dirección de la Empresa. Se comunicará al interesado y al Comité las resoluciones adoptadas.

Los trabajadores de este Grupo Profesional estarán incluidos en los siguientes niveles:

**NIVEL XI.- Técnicos de Base.-** Corresponde a este nivel el personal con titulación de grado superior o medio que, contratado en virtud de su título, está en período de formación con vistas a alcanzar la experiencia profesional necesaria para la realización de las misiones encomendadas al nivel inmediato superior.

**NIVEL XII.- Técnicos con experiencia básica.-** Es el personal titulado que superado el Nivel XI, o al que se le ha contratado con reconocimiento de su experiencia formativa, tiene la práctica suficiente para realizar por sí mismo trabajos que le sean encomendados, incluida la Jefatura de Proyectos de los denominados "A" y "B", según la clasificación que de los mismos se hace en el anexo nº 7 de este Convenio, con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos.

**NIVEL XIII.- Técnicos expertos.-** Es el personal titulado que superado el Nivel XII, o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de Unidades, Proyectos o áreas de Proyectos, de todo tipo, con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos. Igualmente los titulados especialistas o expertos en tareas relacionadas con las actividades de la Empresa.

**NIVEL XIV.- Técnicos especialistas.-** Es el personal titulado que, superados los anteriores niveles o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de áreas de actividad de la Empresa, siendo totalmente responsable de la gestión ante la misma. Igualmente los titulados de alta cualificación o especialización técnicas en actividades propias de la Empresa.

En función de la experiencia y conocimientos reconocidos, el personal asimilado a técnico titulado será incluido en el nivel que le corresponda de los descritos anteriormente.

**ARTICULO 26.- Grupo II.- Técnicos no Titulados.**

Son los que, sin serles necesario título oficial para la realización de su trabajo, poseen y desarrollan conocimientos técnicos específicos de las diferentes actividades de la Empresa.

**ARTICULO 27.- Grupo III.- Administrativos.**

Son los que, con conocimientos básicos de su actividad, desarrollan y ejecutan en la Empresa las tareas propias del área.

**ARTICULO 28.- Grupo IV.- Operarios.**

Son aquellos que desarrollan un oficio contando con capacitación específica para ello, y también los que, careciendo de dicha capacitación, colaboran con los anteriores.

**ARTICULO 29.- Grupo V.- Subalternos.**

Son los que realizan funciones auxiliares y complementarias para las que no se precisa preparación especial.

**Definición de las categorías laborales que integran los Grupos II, III, IV y V.**

La Representación de la Dirección se compromete a elaborar, para antes del día 31 de Julio de 1984, una propuesta de definición de las categorías laborales correspondientes a los siguientes Grupos:

- II.- Técnicos no titulados
- III.- Administrativos
- IV.- Operarios
- V.- Subalternos

**ARTICULO 30.- Niveles Retributivos**

A efectos retributivos se establece la siguiente escala de Niveles y Subniveles para la clasificación de personal afectado por este Convenio, derivada de la experiencia profesional reconocida en la Empresa para el Personal Titulado, y de la valoración de su puesto de trabajo para el resto de los grupos profesionales.

NIVELES	SUBNIVELES
I	1 - 2 - 3.
II	1 - 2 - 3.
III	1 - 2 - 3.
IV	1 - 2 - 3.
V	1 - 2 - 3.
VI	1 - 2 - 3.
VII	1 - 2 - 3.
VIII	1 - 2 - 3.
IX	1 - 2 - 3.
X	1 - 2 - 3.
XI	1 - 2 - 3 - 4.
XII	1 - 2 - 3 - 4 - 5.
XIII	1 - 2 - 3 - 4 - 5.
XIV	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6.

**ARTICULO 31.- Clasificación por razón de la permanencia.**

Atendiendo a la permanencia el personal de la Empresa se clasifica en:

- a) Personal fijo

Es aquel que utiliza la Empresa de modo permanente para la realización de las labores exigidas por la actividad normal de la misma, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal eventual

Es el que se contrata para la prestación de trabajos en atención a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actuación normal de la Empresa.

c) Personal para obra o servicio determinado

Es el que se contrata para la realización de un servicio determinado o de una obra concreta, extinguiéndose por la ejecución de la obra o servicio objeto del mismo. En cuanto al período de prueba se estará a lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Personal interino

Es el que sustituye a un trabajador fijo con derecho a reemplazo de su puesto de trabajo por ausencia de dicho trabajador. Se especificará el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

e) Personal en prácticas

Es el personal con contrato de trabajo en prácticas para perfeccionar los conocimientos del que está en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella. Se formalizará siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a tres años.

f) Personal en formación

Es el que se contrata siendo mayor de dieciséis años a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de veinte años y en las condiciones que establece el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Personal con trabajo a tiempo parcial y/o a domicilio

Se contratará en las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

h) Personal Temporal.

Es el que se contrata, al amparo del Art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, para prestar sus servicios durante un período de tiempo cierto, con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. La duración del Contrato no será inferior a seis meses ni superior a tres años.

De los planes de admisión de toda clase de trabajadores se informará con periodicidad trimestral al Comité de Empresa justificando la necesidad de la misma y detallando en lo posible, número de trabajadores, categorías, etc.

#### TÍTULO CUARTO

##### Admisión, Promoción y Ceses del Personal

#### ARTÍCULO 32.- Admisión del personal

La Dirección de la Empresa, organizará y será responsable de los Servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente Convenio.

La Dirección deberá dar publicidad, con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir con personal de carácter fijo de plantilla, mediante notas remitidas al Comité de Empresa y a los tablones de anuncios para su inserción, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados puedan presentar su soli-

cididad para ser incorporados a la lista de aspirantes que elaborará la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales. En caso de que se realicen pruebas de selección se informará al Comité de Empresa, quien podrá enviar un observador a aquéllas.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa de todas las admisiones de personal, de las Unidades a que ha sido adscrito, explicando los criterios de selección aplicados y el motivo de la contratación, así como la clase de contrato, categoría laboral y pluses si los hubiera.

Entre los criterios a tener en cuenta en las admisiones de personal, en igualdad de condiciones, gozarán de preferencia en el orden indicado, las siguientes circunstancias:

- a) estar incluido en el Desempleo,
- b) si los informes son favorables, haber estado contratado previamente por la Empresa o haber gozado en la misma de algún tipo de beca.

#### ARTÍCULO 33.- Contrato de Trabajo.

Todo el personal que ingresa a prestar sus servicios en la Empresa formalizará, por escrito con la misma, el correspondiente contrato de trabajo.

Durante la vigencia del contrato de trabajo las condiciones laborales estipuladas podrán ser modificadas en firme por:

- 1.- Disposiciones legales de obligado cumplimiento.
- 2.- mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, informándose de éstas al Comité de Empresa.

#### ARTÍCULO 34.- Período de Prueba.

El ingreso de todo el personal se considerará provisional durante el período de prueba que no podrá exceder de los plazos que señala el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias al trabajo durante dichos plazos por toda clase de causas justificadas dará lugar a una prórroga de aquéllos en el mismo número de días laborables no trabajados.

#### ARTÍCULO 35.- Promoción.

##### 1.- Promoción general

El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho, en igualdad de condiciones con cualquier candidato ajeno a la misma, a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse, para lo cual se anunciarán previamente las plazas a cubrir, enviando información de ésta al Comité de Empresa.

##### 2.- Personal Titulado y asimilado al anterior

El ingreso y promoción, dentro de este grupo profesional, se regirá por las normas establecidas a continuación:

El ingreso en la Empresa del Personal Titulado se efectuará clasificándolo en el Nivel XI, salvo que de su actividad profesional precedente se denote un grado de experiencia que, a juicio de la Dirección, le haya acreedor a un Nivel superior en consonancia con las funciones a desarrollar.

Transcurridos los períodos mínimos de permanencia que se establecen en este apartado, la Comisión de Valoración que se regula en el punto siguiente, estudiará la actividad profesional de cada trabajador que, con derecho a solicitario, expresamente así lo manifieste, y elaborará una propuesta a la Dirección, la cual decidirá sobre la oportunidad de promoverlo a Nivel o Subnivel superior. Entre dos de estas valoraciones consecutivas deberá mediar un mínimo de tres años, excepto para el Nivel XI, para el cual mediará un mínimo de dos años.

Los períodos de permanencia antes indicados, son:

- Nivel XI: a) Técnicos de Grado Medio: mínimo de 4 años.  
 b) Técnicos de Grado Superior: mínimo de 2 años.
- Nivel XII: mínimo de 3 años.  
 Nivel XIII: mínimo de 5 años.  
 Nivel XIV: tiempo ilimitado.

No obstante lo anterior, el trabajador que considere que han variado las circunstancias o factores que originaron la valoración que ostenta, y considere por ello que debe gozar de una clasificación superior, solicitará a su Jefe de Unidad, en el periodo anual que corresponda, el acceso a la Comisión de Valoración, enviando copia de dicha solicitud al Comité de Empresa. Si dicho Jefe respondiera negativamente, el trabajador lo solicitará a su Jefe de División, informando también de ello al Comité de Empresa.

En el supuesto de que la decisión de la Dirección sea la permanencia en la misma clasificación que se ostenta, se comunicará al interesado por escrito los motivos de la negativa, enviando copia de esta comunicación al Comité de Empresa. Igualmente la Dirección comunicará a los interesados y al Comité de Empresa los cambios de clasificación producidos.

#### 3.- Comisión de Valoración del personal Titulado y Asimilado.

La Comisión de Valoración estará compuesta de cuatro miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Director de Relaciones Industriales y Laborales y el Jefe de la División a la que pertenezca el trabajador a valorar o, en su defecto, el Director de este último. Los dos miembros restantes serán designados entre personas de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar el rigor del análisis, serán miembros de esta Comisión, con voz pero sin voto, dos representantes del Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá anualmente, valorará a primeros del mes de Julio y elevará su informe antes del 15 de Septiembre al Director-Gerente del Área que corresponda, el cual resolverá dentro de este último mes.

Los posibles efectos económicos derivados de la valoración se retrotraerán al 15 de Julio del mismo año.

#### 4.- Otra promoción del Personal Titulado o Asimilado

Con independencia de la promoción regulada en los puntos 2 y 3 de este Artículo, durante el mes de Junio, y con efectos económicos a partir del 15 de Julio, se podrán elevar para personas de este grupo otras propuestas de promoción al Director Gerente del Área que corresponda, quien resolverá durante el citado mes de Julio.

Las referidas propuestas, que podrán afectar tanto a cambios de Subnivel, como a cambios de Nivel, serán formuladas por el Director correspondiente, quien a su vez las requerirá, suficientemente razonadas, de los niveles jerárquicos inferiores que de él dependan.

El interesado y el Comité de Empresa serán informados de los ascensos realizados como consecuencia de estas propuestas.

#### 5.- Promoción de otros grupos profesionales

La asignación de Nivel y Subnivel, o la promoción a otros superiores, así como la categoría laboral que deba reconocerse al personal de los Grupos Profesionales II, III, IV y V, vendrán determinadas:

- Para asignación de Nivel y Subnivel, por los resultados de la valoración del puesto de trabajo que se desempeña.
- Para la categoría laboral, por las funciones realizadas en el puesto.

La valoración se regirá por lo dispuesto en el punto siguiente.

#### 6.- Comisión de Valoración de Otros Grupos Profesionales

La Comisión de Valoración estará compuesta de cuatro miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Director de Relaciones Industriales y Laborales y el Jefe de la Unidad a que pertenezca el trabajador a valorar o, en su defecto, el Jefe de la División. Los dos miembros restantes serán designados entre personas de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar el rigor del análisis, serán miembros de esta Comisión, con voz pero sin voto, dos representantes del Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá anualmente, valorará a primeros del mes de Octubre y elevará su informe antes del 15 de Noviembre al Director Gerente del Área que corresponda, el cual resolverá dentro de este último mes.

El trabajador que considere que han variado las circunstancias o factores que originaron su valoración, o considere que debe ostentar categoría laboral superior, solicitará a su Jefe de Unidad el acceso a la Comisión de Valoración. Si dicho Jefe respondiera negativamente, el trabajador lo solicitará a su Jefe de División.

En el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el nivel y subnivel, se comunicará por escrito al interesado y al Comité de Empresa los motivos de la negativa a la promoción.

Los posibles efectos económicos derivados de la valoración se retrotraerán al 15 de Julio del mismo año.

La Dirección comunicará por escrito al interesado y al Comité de Empresa, el resultado de la valoración, y en el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el Nivel o Subnivel, o en la categoría laboral, expresará los motivos de la negativa.

#### 7.- Destino con carácter permanente a puesto de trabajo de superior categoría.

Si un trabajador, perteneciente a uno de los Grupos Profesionales II, III, IV o V, es destinado con carácter permanente a ocupar un puesto de trabajo ya valorado de superior categoría, automáticamente gozará del nivel de clasificación y categoría laboral correspondiente al nuevo puesto.

#### ARTICULO 36.- Ceses voluntarios del personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, extinguiendo su contrato laboral, vendrán obligados a anunciar por escrito su decisión a la Dirección, bajo pacto en contrario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Titulado y Asimilado de los Niveles XIII y XIV: cuarenta y cinco días.
- Resto de personal Titulado y Asimilado y empleados y obreros - cualificados: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación dará derecho a la Dirección a descontar de su liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso dentro del plazo de preaviso que corresponde, la Dirección liquidará al finalizar el plazo los conceptos retributivos que corresponden y el trabajador firmará un recibo finiquito en presencia de algún representante del Comité de Empresa, si así lo expresa, y entregará al Jefe inmediato superior que tuviere, toda la documentación obrante en su poder derivada de la prestación de sus servicios, así como igualmente toda la documentación bibliográfica de que disponga adquirida por cuenta de la Empresa y con cargo a sus fondos.

#### ARTICULO 37.- Pacto de Permanencia

Cuando los trabajadores hayan recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, no podrán abandonar la Empresa durante un plazo igual al de cuatro veces la duración de la especialización recibida, con un mínimo de un año y un máximo de dos años, entendiéndose formalizado por medio del presente artículo el acuerdo escrito a que se refiere el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a la formación que requiriera un tiempo de permanencia inferior a un mes en el extranjero y a tres meses en territorio nacional.

Si el trabajador incumpliera dicho acuerdo, abandonando el trabajo antes del plazo fijado, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

**TITULO QUINTO**

Jornada, Horario, Calendario, Vacaciones, Permisos y Licencias, Trabajo de la Mujer, Excepciones y Servicio Militar.

**ARTICULO 38.- Jornada Laboral**

La semana laboral tendrá una duración máxima de 40 horas de lunes a viernes, en todos los centros de trabajo de la Empresa respetándose las condiciones más beneficiosas que, en su caso, se hubiesen conseguido con anterioridad.

En los Centros de trabajo de Madrid sitos en la calle de Dr. Esquerdo, núm. 138, y en la carretera de Andalucía km 12,430 (Centro de Investigación "JUAN GAVALA"), se fija en siete (7) horas, treinta (30) minutos la jornada de trabajo diario, de lunes a viernes, con un total de treinta y siete (37) horas y treinta (30) minutos semanales.

En el Centro de Dr. Esquerdo, nº 138 y en el Centro de Investigación "JUAN GAVALA", existirá un tiempo de descanso para bocadillo de 15 minutos diarios, computados como tiempo de trabajo efectivo.

**ARTICULO 39.- Horario**

En la actualidad en los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio, rigen los horarios siguientes:

**a) Domicilio Social (Dr. Esquerdo, nº 138):**

- Horario Único de 7 horas 45 minutos a 15 horas 15 minutos.

(Tiempo para bocadillo: de 13 horas 15 minutos a 13 horas 30 minutos).

**b) Centro de Investigación "JUAN GAVALA"**

- Horario Único de 7 horas 45 minutos a 15 horas 15 minutos.

(Tiempo para bocadillo: de 11 horas 15 minutos a 11 horas 30 minutos).

**c) Restantes Centros de Trabajo**

Se continuarán aplicando los horarios diarios actualmente vigentes, de acuerdo con el calendario aprobado para cada uno de ellos, dentro de la jornada laboral fijada en el párrafo primero del artículo inmediato anterior.

**ARTICULO 40.- Calendario Laboral**

Se fijará el calendario laboral a primero de Enero del año en que vaya a tener efecto, negociándose las festividades y puentes a que haya lugar. Se considerarán festivos, además de las fiestas legales de ámbito nacional y provincial, las que se relacionan a continuación:

**a) Para los Centros de Madrid capital y Centro de Investigación "JUAN GAVALA"**

- El día anterior o posterior al 15 de Mayo (San Isidro) eligiendo al que sea más favorable.
- El día 15 de Mayo. (San Isidro).
- El día 4 de Diciembre. (Santa Bárbara).
- El día 24 de Diciembre.
- El día 31 de Diciembre.
- El día que, además de San Isidro, designe la Autoridad Laboral competente fiesta local y/o autonómica para Madrid capital.

**b) Para el resto de Centros**

- El día 4 de Diciembre. (Santa Bárbara).
- El día 24 de Diciembre.
- El día 31 de Diciembre.
- Las fiestas que, con carácter local y/o autonómico y de obligado cumplimiento, designe la Autoridad Laboral competente.

Para mantener el cómputo de 221 días laborables al año, y teniendo en cuenta que ya fue concedido con esta finalidad como

festivo para 1985 el día 8 de Abril, se acuerda, también para dicho año, declarar festivo el día 30 de Diciembre.

**ARTICULO 41.- Vacaciones**

Todos los trabajadores tendrán derecho cada año a veintidós (22) días laborables, en concepto de vacaciones retribuidas, según se establece en el presente Artículo de este Convenio:

Dentro del primer cuatrimestre se fijará, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, los turnos de vacaciones, que para 1985, si las necesidades del servicio lo permitieran son:

- Mes de Julio: Quince (15) por ciento del personal.
- Mes de Agosto: Setenta y cinco (75) por ciento del personal.
- Mes de Septiembre: Diez (10) por ciento del personal.

Para la elección de los turnos será mérito preferente la antigüedad en la categoría laboral y, en igualdad de condiciones, la antigüedad en la Empresa.

Los Jefes de la Unidad, de acuerdo con el personal que de ellos dependa, fijarán el calendario de vacaciones, que deberá ser refrendado por el Director de Relaciones Industriales y Laborales, dando conocimiento del mismo al Comité de Empresa y al trabajador con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Si el trabajador no puede disfrutar el cien por cien de sus vacaciones en el período que la haya correspondido, tendrá derecho:

a) A dos (2) días de vacaciones por cada uno de los no disfrutados si se le interrumpen las vacaciones una vez iniciadas éstas, y al abono de los gastos que pudiera haberse ocasionado, previa justificación de los mismos.

b) Al abono de los gastos que hubiera podido realizar, previa justificación de los mismos, si las vacaciones le son cambiadas a otro período distinto del previsto.

A efectos de retribución de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo Base.
- Plus Convenio.
- Plus de Evaluación.
- Plus de Dedicación.
- Antigüedad.
- Complemento "Ad Personam".
- Quebranto Moneda.

en la cuantía que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

**ARTICULO 42.- Permisos y Licencias.**

El personal fijo de la Empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos que se detallan a continuación:

a) Tres días laborables ininterrumpidos, en caso de nacimiento de un hijo, y dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, ampliables ambos a cinco en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

b) Un día en caso de matrimonio de un familiar hasta segundo grado, ampliable a tres ininterrumpidos en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) El necesario para exámenes, con posterior justificación. Por estudios se podrá solicitar reducción temporal de jornada, abonándose los haberes proporcionalmente al tiempo trabajado. La reducción será concedida a menos que razones de producción lo impidan.

e) El necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por la legislación vigente.

- f) Quince días naturales continuados por matrimonio.
- g) El necesario para visitar al médico, justificando la visita.
- h) La Dirección podrá conceder, por causas excepcionales, permisos retribuidos hasta un total de diez días por año natural.

En las ausencias justificadas y permisos retribuidos se descontará la parte correspondiente del plus de transporte.

#### ARTICULO 43.- Trabajo de la mujer

La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de 100 días, distribuidos a conveniencia de la interesada, en periodos anteriores y posteriores al parto.

El periodo posnatal será en todo caso obligatorio.

Tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrán ser el que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto, se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que lleve a cabo la Empresa durante su periodo, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta al mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los 9 primeros meses después del parto, tendrá derecho a una hora y media diaria por lactancia. Si el parto es fuera múltiple tendrá derecho a tres horas diarias por lactancia.

La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razón del sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

- a) Igualdad de salario para igual categoría.
- b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.
- c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aún cuando tengan la calificación de penosos.
- e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará en su puesto de trabajo.

Cuando se dé alguno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa procurará mantener la proporción del personal femenino existente antes de tales supuestos.

#### ARTICULO 44.- Excedencias

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no menor de un año y no superior a cinco, al cabo de los cuales y con preaviso de tres meses de antelación, tendrán derecho a la reintegración en su puesto de trabajo, o en otro de igual categoría.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público o político de ámbito local, provincial o nacional, tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección, en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida, se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta

propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la Empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación a la Empresa.

#### ARTICULO 45.- Servicio militar

En el supuesto de prestación del servicio militar, obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, respetándose los derechos adquiridos durante la prestación de aquél sin menoscabo o perjuicio alguno de las retribuciones actualizadas.

### TITULO SEXTO

#### Retribuciones

#### ARTICULO 46.- Disposiciones Generales.

Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en los anexos del mismo, salvándose siempre la garantía "ad personam" establecida en el artículo 10.

El régimen de remuneración del personal fijo de la Empresa está constituido, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por los conceptos retributivos siguientes:

- 1.- Salariales.
  - 1.1.- Sueldo Base.
  - 1.2.- Plus Convenio.
- 2.- Complementarios.
  - 2.1.- De calidad o cantidad de trabajo.
    - 2.1.1.- Plus de transporte.
    - 2.1.2.- Plus de evaluación.
    - 2.1.3.- Horas extraordinarias.
  - 2.2.- De puesto de Trabajo.
    - 2.2.1.- Plus de nocturnidad.
    - 2.2.2.- Plus de dedicación.
    - 2.2.3.- Cesebranto de moneda.
    - 2.2.4.- Plus de altura.
    - 2.2.5.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
  - 2.3.- Personales.
    - 2.3.1.- Antigüedad.
    - 2.3.2.- Ad Personam.
    - 2.3.3.- Plus sustitutivo de la prestación del Comedor.
  - 2.4.- De vencimiento periódico superior al mes.
    - 2.4.1.- Pagas Extraordinarias de Marzo, de Junio, de Septiembre y Diciembre.

En tanto no se realice la definición de las categorías laborales correspondientes a los Grupos Profesionales definidos en los Artículos 25, 26, 27 y 28 de este Convenio, los niveles de categoría por los que se requirán las horas extraordinarias y la antigüedad se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y O.P.

#### ARTICULO 47.- Sueldo Base.

El sueldo base de los trabajadores de la Empresa comprendidos en el Convenio, es el entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias determinantes de sus complementos, y será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo nº 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

#### ARTICULO 48.- Plus de Convenio.

Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de rendimiento normal y correcto, según uso y costumbre.

Con objeto de combatir el absentismo y fomentar el rendimiento mencionado, se estipula que los permisos retribuidos que

no obedezcan a alguna de las causas que se especifican en el presente Convenio, motivarán la privación del equivalente a un día de Plus de Convenio por cada ausencia.

Este Plus se computará como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

El importe por paga será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo nº 1.

#### ARTICULO 49.- Plus de Transporte.

Con independencia de las retribuciones pactadas en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte
- Plus de distancia

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único de transporte que para cada nivel se fija, según tabla anexa nº 1, en 8.745 pesetas/mes.

El plus de transporte será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, y en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

No se computará este plus a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Con el fin de evitar las complicaciones que supone el abono del Plus de Transporte por día realmente trabajado, así como el descuento del mismo por los días de ausencia al trabajo, se acuerda que el valor por día sea para 1985 de 435,- pesetas/mes que resulta de dividir su importe teórico anual, (8.745 X 12 meses), por los 221 días laborables del año, excluidas vacaciones, manteniéndose su abono por día efectivamente trabajado.

#### ARTICULO 50.- Plus de Evaluación.

Es el que mensualmente debe percibir el trabajador por razón de la cualificación y/o cuantificación del trabajo como consecuencia de la valoración y/o promoción de aquél con arreglo a lo previsto en el Artículo 35, Promoción, de este Convenio.

La citada valoración tendrá carácter anual y consecuentemente con el resultado obtenido se asignará al interesado el subnivel salarial correspondiente, que nunca será inferior al precedente siempre que no se cambia de nivel.

Su importe es el que figurará para cada nivel y subnivel salarial respectivo en el anexo nº 2.

El importe mensual de este plus se computará como concepto retributivo aplicable a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

#### ARTICULO 51.- Horas Extraordinarias.

Se entienda por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias es el que se hace constar en la tabla del anexo nº 3. El importe de su cuantía en función de cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

A estos efectos, se consideran como horas extraordinarias primeras, la primera que se realice cada día laborable, en caso de sábado, considerándose las restantes como segundas.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábado que no sea festivo, no tendrán nunca carácter de festivas.

En cada caso, para el abono de las horas extraordinarias se requerirá el justificante que acredite la autorización expresa y previa de la Dirección para su realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por unidades y personas.

#### ARTICULO 52.- Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de un 25% sobre el sueldo base.

Por tener establecidas las retribuciones en función de la naturaleza del puesto y coincidir todo, o parte, en período nocturno en su desarrollo habitual, quedan excluidas de la percepción de este plus todos aquellos trabajadores cuyo sueldo esté en función de que el trabajo sea, total ó parcialmente, nocturno y así haya sido consecuentemente valorado, como por ejemplo: Guardas Jurados, personal de Sondeos, personal de Lodos, etc.

#### ARTICULO 53.- Plus de Dedicación

La Dirección podrá compensar económicamente, a través de Plusas de Dedicación que se pactarán individualmente, especies características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las habituales en otros de su misma categoría profesional.

Por la naturaleza especial de este plus, -complementario de puesto de trabajo-, la percepción del mismo está condicionada a la subsistencia de las características que lo motivaron, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcán éstas o se case en el puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre los Plusas de Dedicación que se pacten, especificando las causas que los motivan, las personas afectadas y su importe en pesetas.

#### ARTICULO 54.- Plus de Altura

Se establece para el territorio nacional, un plus del 10% del sueldo base y plus Convenio diario, para todo el personal de esta Empresa que trabaja en una cota superior sobre el nivel del mar de 1.500 m. y a la intemperie. Igualmente, tendrán derecho a este plus, los trabajadores que realicen con carácter circunstancial trabajos a más de 12 metros de altura y no en el interior de edificaciones, y sólo se percibirá cuando la permanencia a dicha altura sea superior a una hora continuada.

#### ARTICULO 55.- Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

A los trabajadores que tengan que realizar labores que fueran excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus por una cuantía del 15% de su sueldo base y plus Convenio.

La Dirección a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, definirá los trabajos objeto de este plus. Las discrepancias serán resueltas por el Organismo Oficial competente en la materia.

#### ARTICULO 56.- Antigüedad

Se establece un complemento personal de antigüedad, que se pagará por trienios, y cuya cuantía mensual será la que viene definida en la tabla que figura en el Anexo nº 4 para cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

Si la cantidad que individualmente se percibe por antigüedad resultará superior a la que proceda por aplicación de la tabla que por dicho concepto se resalta en el Anexo nº 4, aquella cuantía se mantendrá pero será abonada por los futuros incrementos que corresponda percibir por este concepto.

#### ARTICULO 57.- Complemento "Ad Personam"

Bajo este epígrafe, y en base a su carácter personal, se mantendrán en vigor las cuantías que se venían percibiendo por este concepto.

El importe mensual de este complemento no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la Empresa.

**ARTICULO 58.- Plus sustitutivo de la prestación del Comedor.**

A todo trabajador que estuviese adscrito a la Plantilla de la Empresa en Madrid el día 31 de Diciembre de 1.984, y que, además, por prestar sus servicios y/o estar adscrito en dicha fecha al Centro de Investigación JUAN GAVALA o cualquier otro Centro ubicado en Madrid capital, gozara o tuviera derecho a gozar de la suprimida prestación de comedor, se le abonará un Plus sustitutivo de dicha prestación en la forma que se regula a continuación.

El Plus sustitutivo de la prestación de Comedor, que será de 340,- 8 día, se abonará por día efectivamente trabajado en cualquiera de los Centros ubicados en Madrid capital, y Centro de Investigación "JUAN GAVALA" y no se computará para pagas extraordinarias ni vacaciones.

La percepción de este Plus será incompatible con el devengo, en el mismo día, de compensaciones por desplazamiento, dietas, dietas alimenticias, abono de gastos de manutención, o cualquiera otra prestación de carácter similar.

El comienzo a devengar el Plus de Comedor se inicia, para 1.985, a partir de la fecha de traslado a las Oficinas de Dr. Esquerdo, 138.

**ARTICULO 59.- Pagas Extraordinarias.**

Como tales, se establecen las siguientes:

- La de Marzo, que se hará efectiva antes del día quince (15) del mencionado mes, que podrá ser compensable a efectos de beneficios.
- La de Junio, que se pagará antes del día quince (15) del expresado mes.
- La de Septiembre, que se abonará antes del día quince (15) del citado mes.
- La de Diciembre, que se satisficará antes del día quince (15) del citado mes.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo Base
- Plus Convenio
- Plus Evaluación
- Antigüedad
- Plus Dedicación
- Quebranto de moneda.

que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

En función del tiempo de servicios prestados, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se prorrateará de la siguiente manera:

- La paga de Marzo, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el año natural inmediato anterior y su percepción.
- La paga de Junio, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el primer semestre del año corriente.
- La paga de Septiembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el período comprendido entre el 10 de Octubre del año inmediato anterior y el 30 de Septiembre del año corriente en que se tenga derecho a percibirla.
- La paga de Diciembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el segundo semestre del año corriente.

Las fracciones de mes, se computarán a efectos de abono de las pagas extraordinarias, proporcionalmente al tiempo real de servicios prestados.

**ARTICULO 60.- Plus de Responsabilidad**

La Dirección podrá recompensar económicamente con un Plus de Responsabilidad, la labor del personal de la Empresa. La cuantía de este Plus será fijada discrecionalmente por la Dirección no estando sujeta al régimen económico de este Convenio.

**ARTICULO 61.- Trabajo en Sábados y Festivos**

a) El personal del Grupo I, -Personal Titulado-, y los que gocen del carácter de asimilados a éste, tendrán derecho a compensar su trabajo en sábados y festivos, cuando razones del servicio así lo exijan y con previa autorización de la Dirección, a razón de día y medio de permiso con derecho a retribución por jornada completa trabajada.

b) El personal perteneciente a los restantes Grupos Profesionales, en caso de que tengan que trabajar indispensablemente en sábados o festivos, tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias correspondientes, conforme a lo establecido en este Convenio, o a solicitar la compensación a razón de día y medio de permiso con derecho a retribución por jornada completa trabajada. La Dirección decidirá, en definitiva, si acepta ó no esta compensación.

c) Cuando el tiempo de trabajo efectivamente realizado en sábado o Festivo sea inferior al tiempo de una jornada normal completa, para la aplicación de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores el interesado podrá:

- acumular tiempo de trabajo en Sábados y Festivos hasta alcanzar la duración de una jornada normal completa, o
- disfrutar la parte proporcional de compensación que corresponda al tiempo realmente trabajado en sábados o Festivos.

**TITULO SEPTIMO**

**Beneficios y Servicios Asistenciales**

**ARTICULO 62.- Prestación complementaria por Incapacidad Laboral Transitoria**

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria del personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la causa que la motive, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias que puedan corresponder al interesado, garantice a éste la percepción del cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo en activo, con excepción del Plus de Transporte y de las que tuviera el carácter de compensatorias de un gasto al que no hubiera lugar en la situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria.

Si la situación de la Incapacidad Laboral Transitoria es por tiempo superior a 3 días, se perderá el derecho a la percepción de esta prestación complementaria si el trabajador no presenta a la Empresa la correspondiente baja médica expedida por los Servicios competentes de la Seguridad Social, todo ello con independencia de que la Empresa pueda ejercitar las acciones a que la Ley le autorice en caso de tal incumplimiento.

Cuando la Incapacidad Laboral Transitoria sea por tiempo igual o inferior a 3 días, el trabajador estará obligado el primer día de su falta al trabajo, a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, y la Empresa podrá exigir al interesado el oportuno justificante de uno cualquiera de ellos.

A partir del primer día de baja, o cuando se considere oportuno y conveniente, el Servicio Médico de Empresa podrá visitar al trabajador afectado de Incapacidad Laboral Transitoria.

**ARTICULO 63.- Prestaciones complementarias por Accidente e Invalidez**

Con independencia de las obligaciones que, para la Empresa se derivan en aquellos Centros, en los que la misma tiene el carácter de autoaseguradora del riesgo de Incapacidad Laboral Transitoria, activada por accidente de trabajo, para el personal afectado por este Convenio se acuerda concertar con la Compañía de Seguros que, en igualdad de condiciones, será una del INI, participando el Comité de Empresa en la selección de aquella para su propuesta a la Dirección, una póliza colectiva de seguro de vida que cubra, con primas a cargo de la Empresa, los siguientes riesgos y capitales, según antigüedad en la Empresa.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	CAPITALES ASEGURADOS	
	MUERTE	INVALIDEZ
Menos de 5 años	3.000.000,-	3.000.000,-
Más de 5 años y menos de 10 años	4.000.000,-	4.000.000,-
Más de 10 años	8.000.000,-	8.000.000,-

Si dentro de los grupos establecidos, un trabajador quisiera gozar de mayor capital asegurado del que le corresponde

por su situación y antigüedad, podrá solicitario y le será reconocido siendo a su cargo el total del exceso de prima que proceda.

Como Anexo a este Convenio, se adjunte un ejemplar de las condiciones generales y particulares de la póliza que cubra estos riesgos.

#### ARTICULO 54.- Seguro Colectivo MUSINI

Con las estipulaciones y condiciones que se recogen en el Reglamento correspondiente, a todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho a solicitar su inclusión en el Seguro Colectivo que la Empresa tiene concertado con la MUTUALIDAD DE SEGUROS DEL INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA (MUSINI).

El citado Seguro Colectivo, mediante la formalización de las correspondientes pólizas, cubre:

a) El riesgo de jubilación, mediante la póliza número - 40.010.003 y de acuerdo con el Reglamento de Fondo de Pensiones de los reabajadores de la Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A., que como Anexo forma parte integrante de este Convenio a todos los efectos.

Ambas partes acuerdan estudiar los porcentajes de disminución de garantías por jubilación anticipada así como otros temas relacionados con esta póliza, su viabilidad y su adecuación a la legislación vigente o que se dicte en el futuro.

b) Los riesgos de Viudez, Orfandad, Invalidez y Fallecimiento, mediante la póliza nº 42.010.119, y de acuerdo con la normativa que para este Seguro Colectivo rija en cada momento convenida en el Reglamento del Plan de Previsión de ENADINSA.

Ambas partes de este Convenio se comprometen a elaborar antes de finalizar el mes de noviembre de 1985 un nuevo Reglamento que regule los riesgos reseñados en el párrafo inmediato anterior, el cual será entregado individualmente a cada participante.

Todo el personal con excedencia o jubilación voluntaria, correrá con los gastos íntegros del importe de sus cuotas.

#### ARTICULO 55.- Indemnización por Fallecimiento

La Empresa abonará por una sola vez al cónyuge viudo del trabajador fallecido y, en defecto de aquél, a los beneficiarios que el trabajador tuviese reconocidos en la Seguridad Social y/o a falta de éstos, a sus herederos legales, con motivo de fallecimiento a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 650.000 pesetas.

La muerte por accidente laboral o enfermedad profesional se estimará indemnizada con las cantidades que, con arreglo a lo previsto en el Artículo 61 de este Convenio, pudieran corresponder a los beneficiarios del trabajador fallecido.

#### ARTICULO 56.- Asistencia Sanitaria

Los trabajadores afectados por el presente Convenio pueden solicitar su adhesión e inclusión en las pólizas que, para asistencia sanitaria, la Empresa tiene concertadas con el Servicio de Asistencia Sanitaria del I.N.I. y SANITAS.

El trabajador adherido tiene la condición de titular en dichos Seguros, y podrán ser beneficiarios del mismo los familiares que tenga reconocidos con tal consideración en la Seguridad Social, y reúnan las condiciones establecidas para ello por el S.A.S. y SANITAS.

La Empresa sólo satisfará la prima de afiliación a uno de los dos Servicios de Asistencia Sanitaria citados.

Las prestaciones garantizadas y demás condiciones que regulan estos Seguros, están contenidas en las pólizas emitidas al efecto, que se unen como Anexo a este Convenio.

Las primas correspondientes por el titular y por los beneficiarios a que éste tenga derecho, serán abonadas en 60% por la Empresa y en 40% por el trabajador. Las primas por agregados a cualquier otro tipo de beneficiarios que fueran admitidos, serán íntegramente a cargo del trabajador.

#### ARTICULO 57.- Economato Laboral

El personal afectado por este Convenio y que pueda gozar de los beneficios que le reporta el ser titular del Economato Laboral Colectivo del I.N.I., tendrán derecho a disponer del carnet que le acredite como beneficiario de dicho economato, siendo a cuenta de la Empresa la prima anual que por ello proceda.

La vigencia del contenido de este Artículo en el presente Convenio, o en los futuros que pudieran concertarse, quedará supeditada a la existencia del Economato Laboral Colectivo del I.N.I., y al derecho a hacer uso del mismo por parte de los trabajadores de las Empresas del I.N.I. y, por consiguiente, los de la Empresa Nacional Adaro.

#### ARTICULO 58.- Plan de Ayudas para Préstamos

##### I.- Características del Fondo

1.- Se destina la cantidad de 2,2 MF. anuales, para un fondo de ayudas de préstamos al personal. La cuantía de este fondo se incrementará anualmente de acuerdo con el I.P.C. general, referido al conjunto total nacional.

2.- Se establecen dos categorías de préstamos: préstamos para ayuda de compra de vivienda y préstamos personales para otros fines.

3.- La ayuda que presta el Fondo, consiste en el pago del diferencial de intereses entre el 4% que será a cargo del beneficiario de la prestación y la tasa que en cada momento fije la Caja de Ahorros de Madrid para el otorgamiento de esos préstamos.

4.- El fondo de 2,2 MF. se destinará en un 20% a cubrir los diferenciales correspondientes a los préstamos personales o para otros fines, y el 80% restante para los de ayuda para compra de vivienda.

Estos porcentajes podrán ser revisables anualmente en función del número de peticiones y de las características de éstas.

Los saldos que pudieran quedar en cualquier momento de los fondos, pasarán automáticamente al fondo del año siguiente.

##### II.- Condiciones generales para solicitar la ayuda

5.- Todo trabajador de ADARO podrá solicitar esta ayuda. En nota dirigida al Director de Relaciones Industriales y Laborales hará saber la cantidad que pretenda obtener, el plazo de devolución que propone y las razones o necesidades que motivan su petición. La Dirección incluirá al peticionario en la lista de espera que se llevará por separado para cada categoría de préstamos y notificará al Comité.

6.- El orden de prelación para el otorgamiento de la ayuda para los diferentes tipos de préstamos, se establecerá, en principio, por la fecha de presentación de las solicitudes respectivas. Solo se alterará este prelación en caso de que deba aplicarse la prioridad prevista para el personal desplazado o trasladado por decisión de la Empresa.

Para establecer el orden de prelación por tiempo, se separarán las solicitudes agrupándolas por meses naturales según el calendario. Entre las solicitudes correspondientes a cada quincena el orden de prelación se decidirá siguiendo un principio de relación inversa al nivel de retribución. Este principio sólo podrá alterarse en casos excepcionales y a petición del Comité cuando, a juicio de éste, los motivos de la petición del préstamo así lo justifiquen. La concesión de la ayuda será decidida por la Dirección con la aprobación previa y expresa del Comité.

7.- Decidida la ayuda del Fondo y antes de la formalización del préstamo, el beneficiario deberá aportar la documentación que justifique la necesidad invocada en su solicitud.

a) En un plazo no superior a 90 días después de haberle sido concedido el préstamo, el beneficiario aportará los comprobantes de haber destinado al préstamo al motivo invocado en la solicitud. En caso contrario, correrá con los costes íntegros del préstamo concedido.

III.- Préstamo personal o para otros fines.

8.- Con un máximo de 100.000,- \$ y plazo de tres años. La cuota a pagar mensualmente a la Caja de Ahorros por cada 100.000,- \$ en el máximo plazo, es de 3.491,- \$, lo que equivale a un interés del 15,5% sobre saldos. Además debe pagarse el 0,5% de comisión de apertura y los gastos de corretaje del agente. La única condición para la obtención de este préstamo es la domiciliación de la nómina, no siendo necesario ningún tipo de Aval o garantía. El otorgamiento del préstamo lo hará la Caja de Ahorros en forma automática y en brevísimo plazo, salvo que pudiera demostrarse que el solicitante se encuentra en mora con esa Entidad por cualquier otra operación crediticia.

IV.- Préstamos de ayuda para compra de vivienda habitual.

9.- Con un máximo de 1.500.000,- \$ y plazo de cinco años. La cuota a pagar trimestral a la Caja de Ahorros es de 110.373,- \$, para el máximo de importe y plazo, lo que equivale a un interés del 16% sobre saldos. Además debe pagarse el 0,5% de comisión de apertura y gastos de corretaje o notariales, según su caso. La garantía será en lo posible de avalista o, subsidiariamente, hipotecaria, a juicio de la Caja de Ahorros.

b) Estas condiciones se mantendrán en la medida que la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid no modifique el tipo de interés a aplicar.

10.- En ambos casos deberá domiciliarse la nómina en una cuenta de la Caja de Ahorros de Madrid, la que descontará la totalidad de la cuota, entregando al interesado una relación de lo que corresponde al pago de capital e intereses. El trabajador presentará esa relación a la Empresa, lo que en el plazo máximo de 48 horas reintegrará al trabajador el diferencial de intereses que corresponde pagar al Fondo.

11.- Caso de cese de la relación laboral entre el beneficiario y la Empresa, deberá procederse a cancelar el préstamo salvo que el interesado lo renegocie directamente con la Caja. Si esto último no sucede, la Empresa realizará la petición de cancelación del préstamo reteniendo de la liquidación o finiquito, en la medida de lo posible, la cantidad que faltara por pagar del Préstamo. En la concesión de la ayuda se hará constar esta facultad de retención y cancelación otorgada por el beneficiario a la Dirección.

ARTICULO 69.- Prendas de Trabajo y Seguridad.

La Empresa entregará al personal del Taller, Sondeos Planta Mineralúrgica, Plantas de Residuos Sólidos, Equipo de Trabajo y a aquellos otros que lo precisen para la ejecución de su trabajo, monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregará al comienzo de la prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los 4 meses de la entrega del anterior, y así cada 4 meses.

Cuando las características del trabajo así lo requirieran, la Empresa, con el asesoramiento obligatorio del Comité de Seguridad e Higiene, dotará a los trabajadores del equipo de trabajo adecuado.

Al personal de laboratorios, delineación, artes gráficas, limpieza, etc, se les entregará dos batas anuales.

A los conductores de turismo y ordenanzas se les hará entrega de:

- Dos trajes de invierno cada tres años y un par de zapatos de invierno cada año.

- Dos camisas blancas y dos corbatas cada año.

- Un abrigo o gabardina cada 3 años.

- Un traje de verano compuesto por pantalón y dos camisas y un par de zapatos de verano cada año.

Para el personal que sale habitualmente al campo o realiza trabajos de mina, la Empresa dispondrá de un almacén, en el que habrá impermeables, trajes, botas de agua, cascos, cinturones y lámparas de seguridad.

ARTICULO 70.- Becas y Ayudas para Estudios

Se crea un fondo de becas o ayudas para estudios de enseñanzas oficiales: E.G.B., P.P., E.U.P., U.O.U., Universidad y Educación especial, cuya cuantía total para 1986 será de 1.500.000,- \$.

Los beneficiarios a los que se destinarán las ayudas son:

- Los propios trabajadores
- Los hijos o familiares que estén a cargo de los trabajadores

La concesión de estas ayudas, para los distintos tipos de estudios descritos, se efectuará a propuesta del Comité de Empresa y bajo la normativa fijada entre éste y la Dirección. Las ayudas se harán efectivas una sola vez al año.

De acuerdo con las solicitudes recibidas, el Comité propondrá la distribución que mejor convenga del fondo entre los distintos tipos de estudios. Las solicitudes se enviarán a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, antes del 30 de Marzo de cada año, con copia al Comité de Empresa.

Los estudios realizados por trabajadores, que sean considerados de interés para la actividad de la Empresa, a juicio de la Dirección, se subvencionarán con cargo a los planes de formación.

ARTICULO 71.- Transporte.

Con los itinerarios y horarios actualmente existentes al día 10 de Julio de 1985, se mantiene el Servicio de Transporte a cargo de la Empresa para:

- El personal que venía disfrutando de dicho Servicio y continúa prestando sus servicios en el Centro de Investigación "JUAN GAVALA", ubicado en el Cerro de los Angeles, término municipal de Gatafe, MADRID.

- El personal que, residiendo fuera del término municipal de Madrid, ya venía disfrutando del Servicio de Transporte y ha sido destinado a las Oficinas de Dr. Esquerdo.

- Igualmente podrá gozar de este Servicio el personal que, residiendo en el término municipal de Madrid, y estando destinado a las Oficinas de Dr. Esquerdo, tenga su domicilio dentro de las rutas a reporrer por los autobuses con destino a Dr. Esquerdo.

TITULO OCTAVOModificación, Suspensión y extinción del contrato de TrabajoARTICULO 72.- Movilidad geográfica: Desplazamientos.

Dadas las características de la Empresa Nacional ADARO, y teniendo en cuenta que sus actividades se desarrollan en gran medida en Centros de Trabajo y lugares distintos de España, sin que dichos centros tengan el carácter de fijos, ya que su permanencia está condicionada a determinados trabajos siendo su duración, en general, imprevisible, se considera que uno de los factores que inciden directamente sobre la productividad es el relativo a los desplazamientos, por lo que se pretece de llegar a una fórmula que, a la vez que suponga una mejora sobre las condiciones económicas de los trabajadores, agilice todo el procedimiento.

1.- Procedimiento de selección.

La Dirección elaborará una relación del personal profesionalmente adecuado para el trabajo a realizar, independientemente de su adscripción a cualquier unidad.

Con el fin de considerar posibles solicitudes voluntarias para tales circunstancias, se publicará una previsión trimestral de posibles plazas que habrán de cubrirse, a efectos orientativos. Las peticiones de desplazamiento se dirigirán a la Dirección, pudiendo el interesado, enviar copia de su solicitud al Comité de Empresa.

Por la Dirección se enviará al Comité la relación mencionada, a fin de que éste, en el plazo de 5 días, señale para su inclusión, si las hubiera, aquellas otras personas que a su criterio deberían ser también incluidas.

La Dirección, finalmente, decidirá, entre todas las personas que figuran en la relación, la que ha de ser desplazada, comunicando dicha decisión al Comité para su conocimiento y efectos.

Serán criterios a tener en cuenta por la Dirección, en el momento de la decisión, entre otros, los siguientes: voluntariedad, situación familiar, movilidad anterior tenida en la Empresa, condiciones de praxión de la legislación vigente al respecto, etc., a cuyo fin existirá en la Empresa un historial que recoja dichas circunstancias.

La presente normativa sólo será aplicable a los desplazamientos superiores a tres meses.

La decisión será comunicada al interesado con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha fijada por la Dirección para su incorporación al lugar de destino. Asimismo, la Dirección comunicará por escrito al interesado la duración probable de su desplazamiento, y el programa de trabajos previsto, en lo que sea conocido.

En los desplazamientos superiores a 6 meses, la decisión del retorno se anunciará al interesado con una antelación mínima de 20 días naturales.

## 2.- Condiciones económicas.

Siendo intención de ambas partes que las condiciones económicas que se convienen compensen económicamente al interesado de los inconvenientes del desplazamiento, y hacen posible la conservación de su vivienda en el lugar de origen, se fijan para el tiempo que dure el desplazamiento las siguientes condiciones económicas:

### 2.1.- Al desplazarse.

Durante los 6 primeros meses percibirá el desplazado una cantidad por día natural, como compensación por gastos de desplazamiento según tabla anexo nº 3. A partir del 7º mes, inclusive, una cantidad por día natural por el mismo concepto que figura en dicha tabla, y mensualmente los gastos de alquiler, comunidad y portería correspondientes a una vivienda de características similares a la que ocupaba el trabajador en su lugar de origen. Los gastos de esa vivienda (agua, gas, luz, teléfono, etc.) serán abonados por el trabajador, siendo los de primer y único enganche de agua, gas, y luz y teléfono a cargo de la Empresa. En caso de no presentación de recibo de alquiler se abonará, por concepto de vivienda, la cantidad de 29.021,- E, revisable automáticamente cada año en función del IPC general, referido al conjunto total nacional.

En el supuesto de tener que abonar fianza al arrendador, si el trabajador lo desea, la Empresa abonará dicha fianza con un anticipo, que será reintegrado a la vuelta del desplazamiento.

Durante los 6 primeros meses, el trabajador podrá optar, en sustitución del sistema de compensaciones por desplazamiento expuesto más arriba, por percibir desde el primer día una cantidad diaria según tabla anexo nº 5 y el pago de la vivienda en las condiciones establecidas para después del 6º mes.

Se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a 5 dietas por los primeros 300 km., y una más por cada 100 o fracción de 100 km. que excedan de los 300, además de los gastos del traslado de muebles y enseres y de los billetes.

### 2.2.- Al regreso.

Al trabajador que nunca estuvo destinado en Madrid, se le abonará una cantidad equivalente a 6 meses de dietas, como compensación por su incorporación a Madrid, cantidad que abarcará todos los conceptos.

Al trabajador que no se encuentre en el caso anterior, se le concederán 3 días laborables de permiso retribuido para asuntos propios a la llegada a Madrid.

Al regreso se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a 5 dietas por los primeros 300 km., y una más por cada 100 o fracción de 100 km. que excedan de los 300, además de los gastos de traslado de muebles y enseres, así como de los billetes. Si la cantidad a percibir por estos conceptos es inferior a 98.100,- E, se abonará esta última cifra siempre que los miembros de la familia sean dos o más. Esta cantidad se revisará automáticamente en función del IPC general, referido al conjunto del total nacional.

### 2.3.- Observaciones.

Independientemente del régimen económico descrito anteriormente, todo el personal que se desplace tiene derecho al siguiente régimen de dietas:

- a) Salida al campo comiendo fuera : dieta alimenticia
- b) Salida al campo pernoctando fuera : una dieta.
- c) Día de salida o de retorno : una dieta.

Para el personal destinado fuera de Madrid, cuyo desplazamiento haya tenido lugar antes de 1º de Enero del año 1979, se establece una compensación única, como compensación por gastos de desplazamiento, consistente en una cantidad diaria, cuya cuantía se determina a continuación:

Niveles XIV y XIII .....	1.206,- Ptas./día
Niveles XII y XI .....	1.021,- Ptas./día
Niveles X - IX - VIII-VII-VI-V	
IV - III - II y I ....	441,- Ptas./día
Ayudante de obra, Encargado Técnico de Obra y Jefe de Taller .	531,- Ptas./día

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Lo anterior no se aplicará a partir de la iniciación del séptimo mes de desplazamiento, ya que a partir de dicha fecha rigen las condiciones económicas previstas en el apartado 2.º del presente artículo.

Los desplazados a Canarias y a Baleares tendrán derecho a un viaje anual de ida y vuelta por vacaciones con su familia hasta o desde la Península, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

El espíritu de estos acuerdos es la homogenización de las condiciones de todo el personal desplazado.

El presente régimen económico para desplazamientos será de aplicación a todo el personal de la Empresa.

### ARTICULO 7).- Desplazamiento fuera del territorio nacional.

Para todo desplazamiento al exterior, cualquiera que sea la duración de la estancia, la Empresa abonará los gastos de viaje del trabajador en avión, clase turista.

#### a) Estancias inferiores a 30 días.

Para los desplazamientos al extranjero inferiores a 30 días se abonará la dieta de extranjero que figura en el anexo nº 6. Si el coste diario del hotel por alojamiento, excediera del 50 % de dicha dieta, se abonará el exceso, siendo preceptivo para su abono el visto bueno de la Dirección, previa justificación.

#### b) Estancias superiores a treinta días naturales e inferiores a seis meses.

1.- Se abonará cada día la dieta de extranjero según Convenio. En circunstancias excepcionales (elevado nivel de vida del país de destino, alojamiento con coste elevado, etc.), se podrá aplicar la normativa vigente para los desplazamientos al extranjero inferiores a treinta días naturales con la aprobación del jefe inmediato superior.

2.- Al regreso se tendrá derecho a disfrutar de un día laborable de permiso retribuido por mes de desplazamiento hasta un máximo de cinco días laborables.

3.- Cuando por razones de trabajo se realicen desplazamientos a lugares situados en el interior del país y fuera del Centro habitual de trabajo, se abonarán los gastos de alojamiento previa justificación de los mismos.

4.- Se aplicarán a los trabajadores desplazados por estancias superiores a treinta días e inferiores a seis meses, lo previsto en el apartado c) para estancias superiores a este lapso, en los números 1, 7 y 12. En cuanto a las disposiciones del número 9 sólo serán aplicables a lo referido a muerte o enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o en segundo grado colateral, pagándose en estos casos al trabajador billete de ida y vuelta en clase turista.

c) Estancias superiores a seis meses.

1).- Se abonará el sueldo correspondiente por el Convenio en vigor en cada momento más un plus de exterior que se define por la siguiente fórmula:

$$P_{ext} = 4.8 \cdot \frac{\text{salario anual}}{12}$$

donde  $g$  es el coeficiente que dependerá de las condiciones del habitat del lugar de destino, oscilando entre 1 y 1,25 y  $E$  es un diferencial del coste de vida según tablas de la ONU. Se fijarán en cada caso por un Comité formado por el Director de Relaciones Industriales y Laborales, un Jefe de División de la Dirección de Proyectos y un representante del Comité de Empresa.

2.- Se alquilará por parte de la Empresa una vivienda amueblada de características dignas para el trabajador desplazado con la aprobación del Jefe inmediato superior. Mientras dure la búsqueda de la vivienda los gastos de comida y alojamiento de la familia desplazada serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, con un tope máximo de un mes desde la llegada de la familia. Este tope podrá ser ampliado, en circunstancias especiales, con el visto bueno del Jefe inmediato superior.

3.- La Empresa facilitará a los trabajadores la libre disposición de los vehículos que se alquilen o compren para los proyectos. En el caso de que el número de vehículos sea inferior a los trabajadores desplazados, se pactará individualmente con ellos la utilización de los mismos. Los gastos de combustible para uso particular serán abonados por cuenta del usuario.

4.- En los desplazamientos por el territorio al que ha sido desplazado se le abonará la dieta de España multiplicada por el diferencial de coste de vida  $g$ , que será revisable trimestralmente.

5.- La Empresa abonará los gastos de viaje a toda la familia que conviva con el interesado en clase turista, tanto a la ida como al regreso. Al retorno si hubiera exceso de equipaje será abonado por la Empresa hasta 20 kg por persona y 9 m<sup>3</sup> de carga por transporte marítimo o terrestre.

6.- A la ida se abonará por una sola vez la cantidad de 150.000 E en concepto de asignación por traslado y de 100.000 E a la vuelta como asignación de retorno, teniendo derecho a disfrutar de cinco días laborables ininterrumpidos de permiso retribuido.

7.- La Empresa se procurará una cobertura con una Aseguradora Sanitaria en la que cubran todos los gastos médicos y medicamentos, hospitalización, ambulancias, repatriación de enfermos, heridos, sustitución del personal repatriado así como anticipos sin interés en concepto de fianza penal y gastos de asistencia jurídica.

8.- La matrícula y los gastos de enseñanza escolar normalizada correrán al menos en un 50% a cargo de la Empresa.

9.- El trabajador y su familia tendrán derecho a un viaje anual a España en clase turista, después de una estancia continuada de un número de 6 meses como mínimo de estancia. Asimismo en caso de muerte o enfermedad grave de un familiar de

primer grado de consanguinidad o afinidad, la Empresa se hará cargo del pago de los billetes de ida y vuelta. En caso de fallecimiento de un familiar de 2º grado colateral se abonará un billete de ida y vuelta.

10.- Tanto a la ida como a la vuelta se hará un chequeo médico familiar con cargo a la Empresa con la extensión que la misma determine.

11.- El plus de exterior una vez fijado en su cuantía se abonará en dólares USA. El valor del plus de exterior se revisará al menos trimestralmente, según el diferencial del coste de vida entre el país de destino y España.

12.- El compromiso en firme del traslado se considerará adquirido una vez que se hayan firmado las condiciones económicas por ambas partes. Se hará constar quién es el Jefe inmediato superior en este documento.

13.- El Comité de Empresa será informado de las condiciones económicas, sociales y laborales en que se encuentre en cada momento el personal desplazado.

14.- La Empresa informará a la persona a desplazar, en la medida más exhaustiva posible, sobre las características especiales, legislación, etc. del país al que se le destina.

ARTICULO 74.- Dietas.- Gastos de hospedaje y manutención.

Por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, la Dirección podrá desplazar al personal a otras localidades distintas de aquella en la que presta sus servicios, durante un plazo de tiempo no superior a tres meses, abonándole, en el concepto de dieta, los gastos de hospedaje y manutención, en la forma y cuantía que constan en la tabla del anexo no 6 de este Convenio.

A quien por necesidades del servicio se vea obligado a hacer una comida o una fuera del centro habitual de trabajo, se le abonará la dieta alimenticia siempre que sea jornada normal o prolongada de trabajo.

Cuando la duración prevista sea superior a tres meses, se abonará lo fijado en el artículo 72 sobre movilidad geográfica.

ARTICULO 75.- Desplazamiento de uno a otro lugar en centros de gran extensión.

En los centros de trabajo de gran extensión, en los que los lugares de trabajo estén continuamente variando, como puede ser una determinada campaña de sondeos o la investigación minera de cierta zona o reserva, aún cuando los trabajos se realicen en distinto término municipal, el personal que sea desplazado de uno a otro lugar de trabajo, tendrá derecho solamente al abono de los gastos de locomoción si la Empresa no le facilita medios de transporte, mientras pueda regresar diariamente a su domicilio para pernoctar. Si no pudiera efectuar este regreso tendrá derecho a las dietas correspondientes.

ARTICULO 76.- Cambio de residencia por razones particulares.

Cuando un trabajador preste sus servicios en un Centro o sea trasladado o desplazado a otro, y por razones particulares estime de interés para él residir en otra localidad distinta a la del lugar de trabajo, deberá hacerlo constar en la Empresa, sin que por ello suponga, en ningún momento, derecho a devengar dieta ni gastos de locomoción alguno por este motivo.

ARTICULO 77.- Modificación de las condiciones de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones que fijan las normas sobre la sustanciación del procedimiento correspondiente. No obstante, cualquier modificación de las condiciones de trabajo se comunicará previamente al Comité de Empresa.

ARTICULO 78.- Suspensión del contrato de trabajo.

Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán las previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

tes del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias del mismo, siendo informado el Comité de Empresa de los motivos razonados en dicha suspensión de contrato, al mismo tiempo que el interesado, si no hay objeción por parte de éste.

#### ARTICULO 79.- Extinción del contrato de trabajo.

En cuanto a las causas, forma y efectos de la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo previsto en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias que le desarrolle, informándose al Comité de Empresa de las extinciones a realizar, al mismo tiempo que al interesado, si no hay objeción por parte de éste.

#### ARTICULO 80.- Gastos de locomoción.

Al trabajador que utilice su vehículo para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, se le abonará la cantidad de 20,50 ¢ por Km. efectuado.

Queda exceptuado del abono previsto en el párrafo anterior la utilización del vehículo propio por motivos personales para la asistencia al centro de trabajo en el que el interesado preste sus servicios laborales, salvo el supuesto contemplado en el artículo 75.

Cualquier variación del precio de la gasolina y/o automóviles repercutirá automáticamente en el precio del Km. a abonar por aplicación del porcentaje de incremento en dichos precios de conformidad con la siguiente fórmula:

$$P = P_0 \left( 0,3 \frac{Ct}{Co} + 0,7 \frac{At}{Ao} \right)$$

Precio

Co = Combustible inicial  
Ct = Precio combustible incrementado  
Ao = Precio automóvil inicial (coche medio)  
At = Precio automóvil incrementado  
Po = Precio actual del Km.: (20,50)  
P = Precio Km. resultante.

### TÍTULO NOVENO

#### Faltas y sanciones

##### ARTICULO 81.- Infracciones laborales de los empresarios

1. Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por la autoridad laboral o Consejo de Ministros, en su caso.
2. Las sanciones se graduarán en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la empresa y reincidencia.
3. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados Provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta cien mil pesetas; por el Director General competente por razón de la materia, hasta quinientas mil pesetas por el Ministerio de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta quince millones de pesetas.
4. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad del trabajo, podrá acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

##### ARTICULO 82.- Faltas en general

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

##### ARTICULO 83.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a cuatro faltas de puntualidad que superen un total de sesenta minutos durante un mes en el Centro de Investigación "Juan Gavala" y treinta minutos en la sede social de la Empresa sita en Dr. Esquerdo, nº 138, sin que exista causa justificada para ello. Como hora de entrada en el Centro de Investigación "Juan Gavala" se entiende la hora de llegada del último autobús.
- b) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada o, caso excepcional, dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al jefe inmediato.
- d) Los pequeños descuidos en la conservación del material y/o de la documentación.
- e) La incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- h) No remitir antes del día cinco del mes siguiente el parte de trabajo individual, salvo causa justificada.
- i) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera escándalo.
- j) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.
- k) La permuta de turnos, servicios o puestos, etc., sin la autorización correspondiente, siempre que de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.
- l) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o de residencia, así como usar abusivamente el teléfono para asuntos particulares.
- m) Trasládarse o permanecer de una a otra dependencia del Centro, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representaciones sindicales en actuaciones reglamentarias propias del cargo.

##### ARTICULO 84.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que superen un total de cien minutos en el plazo de un mes.
- b) La no asistencia al trabajo de tres días en el plazo de un mes sin causa justificada.
- c) No comunicar, dentro del mes siguiente, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o al pago de primas o percepción de prestaciones y otros seguros.
- d) Las establecidas en las letras j) y k) del artículo anterior, cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la unidad o para la Empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador - firmando o fichando por él. En este último caso y probada la convivencia, se sancionará al trabajador que realizó el hecho como al suplente.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y la falta de respeto o consideración a los mismos.
- g) La violación de los secretos de obligado reserva a que, por las circunstancias de su función esté obligado el trabajador.

- h) Solicitar permisos en base a causa falsa o inexistente.
- i) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- j) La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización de material y/o documentación.
- k) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- l) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido cinco o más sanciones por faltas leves en los seis meses anteriores.
- m) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- n) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.
- o) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de éste al jefe inmediato, cuando dicho abandono resultase perjudicial para la Empresa.
- p) No registrar reiteradamente el control de entrada, salida o presencia siempre que esté establecido.

#### ARTICULO 85.- Faltas muy graves

- a) Más de quince faltas de puntualidad no justificadas, que superen un total de 120 minutos, cometidas en un período de tres meses.
- b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos en un mismo mes.
- c) Las establecidas en las letras g) y j) del artículo anterior, cuando se derive perjuicio para la Empresa.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa.
- e) Las ofensas verbales o físicas a otros trabajadores.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento o normal del trabajo propio o ajeno.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- i) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.
- j) Inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la Empresa.
- k) Abandonar el trabajo sin causa justificada ni previo aviso a su superior en puesto de responsabilidad, o bien ocasionando perjuicio evidente a la Empresa o causando accidente para otros trabajadores.
- l) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- m) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa si no media autorización de la misma.
- n) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los seis meses anteriores.
- o) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave y claro de accidente.
- p) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo con evidente mala fe.
- q) Todas aquellas faltas muy graves que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, sean consideradas como justas causas de despido y no sean detalladas en este Convenio.
- r) La ocultación de situaciones de incompatibilidad, o el incumplimiento de la normativa legal aplicable al régimen de incompatibilidad a que se refiere el Art. 16, del presente Convenio, serán consideradas como falta muy grave.

#### ARTICULO 86.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

##### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

##### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven, o atenuen, dicha falta. En igualdad de circunstancias, se impondrá siempre la misma sanción.

#### ARTICULO 87.- Procedimiento sancionador

##### 1.- Para faltas leves

La amonestación verbal, el apercibimiento escrito y la suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días, pueden imponerse por la Dirección de la Empresa directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales, a propuesta e informe previos del superior jerárquico del infractor, debiendo ser comunicada al interesado y al Comité de Empresa.

##### 2.- Para faltas graves y muy graves

2.1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa, directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales a propuesta e informe previos del superior jerárquico del infractor.

Caso de imponerse sanción, se comunicará por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron con traslado para su constancia al expediente personal y al Comité de Empresa.

2.2.- Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves imputadas a los miembros del Comité de Empresa, serán impuestas por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Director de Relaciones Industriales y Laborales, previo informe del superior jerárquico de quien dependa el trabajador. Requerirán la apertura de expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor. Dichos nombramientos se comunicarán al trabajador y al Comité de Empresa.

El instructor recibirá declaración del presunto infractor y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas se redactará por el instructor el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados, las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes para la calificación de los mismos y, en su caso, la sanción que se proponga. El instructor deberá presentar dicho pliego de cargos en el plazo de quince días laborables. El pliego citado se notificará al trabajador para que, en el plazo de cinco días, también laborables, alegue cuanto considere conveniente a su defensa.

Transcurrido dicho plazo se elevará el expediente a decisión de la Dirección de la Empresa, quien resolverá lo que proceda.

Previamente a esta resolución, que deberá ser notificada, el expediente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que emita informe en plazo máximo de cinco días laborables.

La sanción que pueda imponerse se comunicará por escrito al interesado, dando traslado a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborables, para constancia en el expediente de Personal, y al Comité de Empresa.

#### ARTICULO 88.- Prescripción de las infracciones y faltas

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

"Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

### TITULO DECIMO

#### Derechos de Representación Colectiva y de Reunión

A) - de los trabajadores

#### ARTICULO 89.- Derechos de reunión.

El Comité de Empresa dispondrá de quince (15) horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

El ámbito de la reunión podrá ser:

- 1) La totalidad de la plantilla de la Empresa.
- 2) La totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo.
- 3) La totalidad de una Dirección, división, etc.
- 4) La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la Asamblea.

La solicitud de la reunión lo hará el Comité de Empresa dando lugar a éste a la Dirección de la Empresa con anterioridad de:

- a) 48 horas cuando afecte al personal de diversos Centros de trabajo.
- b) 24 horas en los demás casos.

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores el Salón de Actos para los Centros de Madrid.

#### ARTICULO 90.- Garantías de los afiliados a una Central Sindical.

Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario por su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave, la Empresa deberá comunicarlo por escrito - razonado al interesado, a la Sección Sindical de la Empresa y al Comité de Empresa.

#### ARTICULO 91.- Defensa de las reivindicaciones.

La Empresa reconoce el derecho de huelga como instrumento de defensa de las reivindicaciones de los trabajadores y en los términos utilizados en la legislación vigente.

B) - De los Comités de Empresa.

#### ARTICULO 92.- Tiempo disponible.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá como máximo de 35 horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo, dentro y fuera de la Empresa, con justificación en el segundo caso, quedando excluidos de este cómputo el tiempo de reunión por convocatoria oficial de la autoridad laboral, y de la Dirección de la Empresa, así como el tiempo de Asambleas.

Cada Sección Sindical dispondrá de la totalidad de horas sindicales que le corresponden en función del número de representantes que tengan en el Comité de Empresa, siempre que dicha disposición no afecte a compromisos laborales previamente contraídos sobre trabajos puntuales.

#### ARTICULO 93.- Derecho de reunión del Comité de Empresa.

El derecho de reunión del Comité de Empresa, dentro de las horas de trabajo, no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, dentro de la disponibilidad de tiempo que tenga cada miembro de dicho Comité, siempre que ello sea posible con comunicación verbal a su superior.

La Empresa habilitará un local para la utilización del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa que se encuentren desplazados por motivos de trabajo dentro del territorio nacional, tendrán derecho a asistir tres días por mes a las reuniones que precisen con motivo de su pertenencia al Comité de Empresa. La Empresa abonará los gastos de desplazamiento.

#### ARTICULO 94.- Derecho de comunicación y publicaciones del Comité de Empresa.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los servicios de una secretaria a tiempo parcial para que realice las funciones de su cometido que dicho Comité determine, así como un tablón de anuncios para cada edificio y Centro existente. En cualquier caso, dicho Comité procurará compatibilizar sus necesidades de tal secretaria con las propias del servicio a que ésta pertenezca, dando prioridad siempre a los temas del Comité.

Los gastos de publicación de comunicaciones a los trabajadores correrá por cuenta de la Empresa.

Las comunicaciones a escribir por el Comité, no precisarán otros requisitos para su edición que ser firmadas por el Presidente y Secretario del mismo.

#### ARTICULO 95.- Garantías frente a medidas disciplinarias.

Las garantías que frente a medidas disciplinarias se regulan en el artículo 85, epígrafe 2.2., se mantendrán al menos hasta un año después del cese del interesado en el cargo de miembro del Comité de Empresa.

#### ARTICULO 96.- Excedencias y licencias.

Cualquier afiliado a una Central Sindical, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno Locales, Provinciales o Nacionales, de una Central Sin-

dical legalizada, tendrá derecho a una excedencia o licencia - por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la Comunicación escrita que presente en la Empresa una certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento como cargo sindical del Organismo - del Gobierno para el que haya sido elegido.

Al reintegro, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia. El período de excedencia se computará a efectos de antigüedad. También se actualizarán sus retribuciones.

El trabajador excedente por este motivo, tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reintegro.

C) - De las Secciones Sindicales

#### ARTICULO 97.- Constitución de las Secciones.

Los afiliados a una Central Sindical podrán constituirse en Sección Sindical de Empresa si el número de afiliados es superior al 10% de la plantilla.

Una vez constituida, si el número de afiliados es superior al 10% de la plantilla, la S.S.E. designará entre sus afiliados un delegado sindical, cuyo nombramiento será dado a conocer a la Dirección e los efectos de garantías y representación pública de la Sección.

La Empresa dará facilidades a las S.S.E. para la recobro de las cuotas de sus afiliados, previa conformidad del trabajador y cuando así lo solicite el sindicato al que esté afiliado, la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical de la nómina y su entrega colectiva a la Sección Sindical.

#### ARTICULO 98.- Tiempo Sindical.

Los delegados sindicales de la S.S.E. constituidos, dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical de 20 horas mensuales, equiparables a todos los efectos con la reserva y utilización de horas de los miembros del Comité de Empresa, quien podrá delegarla en cualquier miembro de su Sección Sindical.

#### ARTICULO 99.- Derecho de reunión de las Secciones Sindicales de Empresa.

La Empresa facilitará el Salón de Actos para la reunión de los plenos de afiliados, fuera de la jornada laboral; la comunicación de la reunión se hará a la Dirección con 48 horas de antelación a su celebración.

Independientemente, las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a un máximo de 6 horas anuales, dentro de la jornada laboral, para celebrar plenos de sus afiliados.

#### ARTICULO 100.- Derecho de comunicación y publicaciones de las S.S.E.

La Empresa pondrá a la libre disposición de las S.S.E. un tablón de anuncios para cada centro de trabajo, con las mismas características de publicidad y dimensiones del tablón de anuncios del Comité de Empresa. El tablón de anuncios llevará en su parte superior el rótulo de "TABLÓN SINDICAL".

Las S.S.E. colocarán sus publicaciones y propaganda con el sello y firma del responsable respectivo en el tablón asignado. Cualquier otra publicación que no cumpla este requisito, será retirada sin ningún aviso y sin derecho a reclamación alguna.

Para la propaganda electoral se negociarán en su momento el lugar, amplitud de espacio y requisitos a contemplar.

No se limitará la libre difusión de comunicados y publicaciones que la S.S.E. difunda o publique entre sus afiliados, asumiendo la Sección Sindical correspondiente las responsabilidades derivadas de su cometido.

#### ARTICULO 101.- Garantías de los Delegados sindicales.

Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta leve grave o muy grave que se tenga intención de imponer al Delegado Sindical, será comunicado previamente, a la Sección Sindical a la que está afiliado, para que emita informe en el plazo máximo de tres días laborales, contados desde la fecha de la comunicación.

#### ARTICULO 102.- Presencia de Dirigentes sindicales.

Las S.S.E. podrán solicitar con antelación de 48 horas, de la Dirección de la Empresa, la autorización para la presencia de dirigentes de su Central Sindical en los Centros de trabajo para las reuniones de las S.S.E.

#### ARTICULO 103.- Competencias.

Sin perjuicio de las competencias concedidas en las Leyes y en otros apartados de este Convenio, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierre total o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la Empresa y sobre contratación de personal.
- d) En función de la materia de que se trate:

- 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo o condiciones de trabajo.
- 3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- 4) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- 5) Bimensualmente en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, y su control.

C) Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en este Convenio.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección sea le expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité valorará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo, y fomento de una política racional de empleo.
- H) Sobre todas aquellas otras materias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y no contemplados en este Convenio.

**ARTICULO 104.- Comité de Seguridad e Higiene.**

El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa estará compuesto por el Director General o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en materia de Seguridad e Higiene, el médico, un A.T.E. y cinco representantes de las categorías profesionales más significativas. Estos cinco representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa.

**Las garantías, derechos y obligaciones.**

Serán las siguientes:

- a) Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de las horas necesarias, dentro de su jornada de trabajo y sin pérdida de retribución, para el ejercicio de sus funciones y las reuniones que sean necesarias a tal efecto. Deberán atender en forma habitual y efectiva a la comprobación y verificación de las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.
- b) podrán proponer para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas de vigilancia.
- c) Podrán informar a los trabajadores de los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo. Los Trabajadores tendrán derecho a una revisión médica obligatoria y gratuita anual en horas de trabajo, debiendo entregarse al interesado el resultado de la revisión.
- d) podrán solicitar información de los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de la información que obra en poder de la Empresa sobre los riesgos reales del proceso productivo y los mecanismos de su intervención.
- e) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose, a otros fines, el deber de secreto profesional.
- f) Participarán en las actividades de los servicios de medicina seguridad e higiene en el trabajo de la empresa, a los fines del total cumplimiento de aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- g) Estarán obligados a cumplir y hacer cumplir a los trabajadores las medidas de seguridad e higiene pertinentes para cada tipo de trabajo.
- h) Informarán a los trabajadores de los acuerdos tomados sobre medidas preventivas, etc., en sus reuniones mensuales.
- i) Comprobarán el estado de los vestuarios, lavabos, duchas, etc., de los Centros de Trabajo, preocupándose de que reúnan las condiciones de higiene exigidas en la Ordenanza Laboral.

De no reunir las condiciones debidas, lo harán saber por escrito a la vista de lo expuesto y su comprobación la Empresa subsane las anomalías. Caso de que la Empresa no las subsanara, podrá recurrir a la autoridad competente.

- j) El Comité podrá estar asistido por asesores de las Centrales Sindicales. Los asesores tendrán acceso a cualquier centro de trabajo previo aviso a la Dirección de Obra, asistirán a las reuniones ordinarias y extraordinarias que mantenga el Comité de Seguridad e Higiene, y tendrán derecho a que les sea entregada copia del Acta firmada por el Comité.

**DISPOSICION TRANSITORIA.**

Con relación a los Beneficios Asistenciales, cuyos conceptos y cuantías en 1.984 son los que se indican en esta Disposición Transitoria, una vez finalizado el año 1.985, se comprobará si su incremento, en cómputo anual y debidamente homogenizado, ha sido igual o superior al 6,19% previsto para dicho año 1.985. Si dicho incremento resultara inferior al 6,19%, la diferencia será aplicada en la forma que las Representaciones del Comité y de la Dirección acuerden.

CONCEPTOS	PTAS. AÑO	IMPORTE 1.984
SEGURO ACCIDENTES .....	2.813.225,-	
SEGURO COLECTIVO MUSINI .....	27.821.806,-	
BECAS .....	1.200.000,-	
FONDO PARA PRESTAMOS .....	2.000.000,-	
ECONOMATO .....	2.809.632,-	
COMEDOR .....	23.475.000,-	
S.A.S. ....	3.230.480,-	
SANITAS .....	7.626.579,-	
TRANSPORTE CONTRATADO .....	17.414.235,-	
<b>TOTAL .....</b>	<b>82.390.957,-</b>	

**A N E X O S**

**TABLA DE RETRIBUCIONES**

**ANEXO Nº 1**

NIVELES	PESETAS PAGA		
	SUELDO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS DE TRANSPORTE
XIV	72.877,-	133.252,-	8.745,-
XIII	65.589,-	96.016,-	8.745,-
XII	58.302,-	51.970,-	8.745,-
XI	53.928,-	30.154,-	8.745,-
X	48.431,-	32.733,-	8.745,-
IX	46.152,-	30.199,-	8.745,-
VIII	43.303,-	28.489,-	8.745,-
VII	42.335,-	27.121,-	8.745,-
VI	41.252,-	26.438,-	8.745,-
V	39.884,-	25.811,-	8.745,-
IV	38.745,-	25.116,-	8.745,-
III	37.434,-	24.215,-	8.745,-
II	36.238,-	23.204,-	8.745,-
I	34.279,-	22.100,-	8.745,-

PLUS DE EVALUACION

ANEXO Nº 2

	PESETAS PAGA POR SUBNIVEL					
	1	2	3	4	5	6
XIV	-,-	7.856,-	22.524,-	34.046,-	49.760,-	60.230,-
XIII	-,-	14.666,-	24.093,-	31.428,-	36.665,-	-,-
XII	-,-	14.668,-	24.093,-	30.361,-	40.855,-	-,-
XI	-,-	6.286,-	14.668,-	19.905,-	-,-	-,-
X	11.182,-	13.675,-	16.095,-	-,-	-,-	-,-
IX	9.586,-	11.581,-	13.574,-	-,-	-,-	-,-
VIII	6.233,-	10.226,-	12.220,-	-,-	-,-	-,-
VII	7.577,-	6.361,-	8.287,-	-,-	-,-	-,-
VI	6.423,-	7.350,-	8.275,-	-,-	-,-	-,-
V	5.498,-	6.423,-	7.491,-	-,-	-,-	-,-
IV	4.555,-	5.410,-	6.335,-	-,-	-,-	-,-
III	654,-	1.851,-	2.847,-	-,-	-,-	-,-
II	-,-	1.069,-	1.994,-	-,-	-,-	-,-
I	-,-	997,-	1.994,-	-,-	-,-	-,-

ANEXO Nº 3

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

(*) NIVEL DE CATEGORIA	PESETAS HORA		
	DIA PRIMERA	LABORABLE RESTANTES	FESTIVOS
II	942,-	1.178,-	1.473,-
III	769,-	965,-	1.207,-
IV	737,-	922,-	1.151,-
V	663,-	831,-	1.039,-
VI	561,-	703,-	878,-
VII	524,-	657,-	820,-
VIII	519,-	652,-	811,-
IX	475,-	593,-	744,-
X	445,-	560,-	700,-
XI	422,-	528,-	661,-
XII	408,-	510,-	640,-
XIII	278,-	353,-	441,-

(\*) Se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

ANTIGUEDAD

ANEXO Nº 4

(*) NIVEL DE CATEGORIA	PTAS/MES TRIENIO
II	2.525,-
III	2.020,-
IV	1.965,-
V	1.807,-
VI	1.568,-
VII	1.525,-
VIII	1.468,-
IX	1.365,-
X	1.295,-
XI	1.248,-
XII	1.202,-

(\*) Se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

COMPENSACION POR DESPLAZAMIENTO

ANEXO Nº 5

NIVELES	PESETAS DIA	
	DURANTE LOS SEIS PRIMEROS MESES	SUPERADOS LOS SEIS PRIMEROS MESES
XIV y XIII	4.822,-	1.206,-
XII y XI	4.081,-	1.021,-
X-IX-VIII-VII-VI-V-IV-III-II y I	1.763,-	441,-
Ayudante de Obra, Encargado de Técnico de Obra y Jefe de Taller	2.131,-	533,-

ANEXO Nº 6

DIETAS

NIVELES	PESETAS DIA		
	ESPAÑA	EXTRAJERO	DIETAS ALIMENTICIAS
XIV y XIII	5.910,-	12.474,-	2.427,-
XII y XI	5.350,-	10.798,-	2.051,-
X-IX-VIII-VII-VI-V-IV-III-II y I	3.000,-	6.011,-	1.100,-

ANEXO Nº 7

CLASIFICACION DE PROYECTOS Y CATEGORIA MINIMA DEL PERSONAL QUE DESEMPEÑE JEATURAS DE PROYECTO.

En función del presupuesto anual y de la complejidad de los trabajos a desarrollar, los proyectos se clasifican en tres categorías.

En base al presupuesto anual del proyecto, se consideran los siguientes niveles:

- Menor de 1 MP.
- Comprendido entre 1 y 8 MP.
- Comprendido entre 8 y 25 MP.
- Mayor de 25 MP.

En cuanto a su complejidad, los proyectos se dividen en sencillos, medianos y complicados. La complejidad del proyecto se cuantifica tanto en su aspecto técnico, nivel de conocimientos, diversidad de técnicas a utilizar, trascendencia de las conclusiones y recomendaciones que resulten del estudio, etc., etc., como en su aspecto administrativo, número y condiciones del personal que interviene, planificación, relaciones con el cliente, control de subcontrataciones, etc. etc..

La combinación de ambos criterios, como se sintetiza en el cuadro de doble entrada que al final se inserta, da lugar a la siguiente clasificación de los proyectos:

- Proyectos "A": Sencillos de realizar, con presupuesto anual inferior a 8 MP.
- Proyectos "B": Sencillos, con presupuesto entre 8 y 25 MP.- De complejidad media, con presupuesto hasta 8 MP.- De complejidad complicada, con presupuesto hasta 3 MP.
- Proyectos "C": Todos los demás.

En función de esta clasificación de los proyectos, la persona que sea designada Jefe de un Proyecto deberá tener la conocida, como mínimo, la clasificación de Nivel y Subnivel que se indica:

- Proyectos "A": Nivel XII - Subnivel 1.
- Proyectos "B": Nivel XII - Subnivel 3.
- Proyectos "C": Nivel XIII - Subnivel 1.

La Comisión Técnica que se encargará de clasificar los proyectos, estará integrada:

- Por el Director Técnico, que actuará también en calidad de presidente de la misma.