

a) Las exposiciones organizadas por los poderes públicos canarios tanto en el campo de las artes plásticas como las de contenido arqueológico, histórico, etc., o de carácter retrospectivo, que ofrezcan especial interés cultural y cuyo traslado y exhibición en los países de acogida de emigrantes sea posible.

b) Los grupos de música, danza o folklore, así como los artistas individuales que, en estos campos y por su calidad artística puedan transmitir a los emigrantes españoles y sobre todo a los descendientes de estos emigrantes, los valores inherentes al Acuerdo cultural del pueblo canario.

c) Las embajadas culturales programadas con algún motivo especial, por los poderes públicos canarios, dirigidas a los emigrantes con objeto de dar a conocer la actual realidad institucional, política, social, económica y cultural del Archipiélago, así como para tratar la problemática del retorno a la tierra de origen.

3. El Gobierno de Canarias pondrá en conocimiento de la Dirección General del Instituto Español de Emigración la realización de cualquier manifestación cultural, dentro de las citadas anteriormente, que interese trasladar a algún país o países de acogida de emigrantes españoles. La Dirección General del Instituto Español de Emigración, en el plazo de un mes, dará contestación a la propuesta indicando su aceptación total o parcial de la misma, o expresando las razones que obligan a rechazarla.

4. Dentro de las limitaciones impuestas por las consignaciones presupuestarias de las dos instituciones firmantes, la Dirección General del Instituto Español de Emigración abonará hasta un máximo de cinco millones de pesetas para parte de gastos correspondientes al transporte de ida y vuelta y seguro de las obras de arte u objetos que compongan las exposiciones señaladas en la estipulación segunda, párrafo a), y de las personas encargadas de su montaje, así como de los equipos o personas a que alude el párrafo b) de la misma estipulación, y los poderes públicos canarios sufragarán los restantes, tales como montajes, alojamiento y manutención, etc.

5. Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, en casos concretos y por la importancia que pueda revestir la manifestación cultural que se vaya a exponer, se podrá llegar a un acuerdo distinto en cuanto a la distribución de los costes entre cada una de las Instituciones firmantes.

6. Cada una de las partes designará un representante encargado de seguir el funcionamiento del Acuerdo, quien actuará como enlace para el cumplimiento de lo prescrito en el mismo, sin perjuicio del mecanismo que pudiera establecerse con carácter general para todo lo relativo al seguimiento y evaluación técnica de los Convenios suscritos entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias.

7. Las partes signatarias, a la vista de los resultados obtenidos en la aplicación del presente Acuerdo, podrán proceder a su revisión con el fin de perfeccionar y preparar su contenido, dentro del espíritu de cooperación que preside los fines del mismo.

8. El presente Acuerdo tendrá una duración de un año, y será prorrogado automáticamente y tácitamente por igual periodo, siempre que no haya sido previamente denunciado por alguna de las partes signatarias, con tres meses de antelación a la fecha de caducidad.

En la ciudad de Santa Cruz de Tenerife a 23 de septiembre de 1986.

Por la Dirección General del Instituto Español de Emigración

El Director general, Raimundo Aragón Bombín

Por el Gobierno de Canarias El Consejero de Cultura y Deportes, Felipe Pérez Moreno

27312 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 30 de septiembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López

CONVENIO COLECTIVO DE BABCOCK & WILCOX ESP NOLA, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

Uno. El Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de la Empresa, cualquiera que sea el Centro de trabajo en el que preste sus servicios, con extensión al personal de nuevo ingreso.

Dos. Se exceptúan de la regulación del Convenio las retribuciones para Directores, Subdirectores y personal considerado por la Dirección de alta responsabilidad (garantizando que no será superior en número a los que actualmente se encuentran en ese colectivo).

Art. 2.º *Vigencia y revisión.*

Uno. El presente Convenio tendrá vigencia durante los años 1986, 1987 y 1988.

Su revisión se hará a partir del 1 de enero de 1989, a petición de cualquiera de las partes, siempre que se solicite con dos meses de antelación.

Dos. Si por norma de rango superior a Convenio Provincial se mejorasen las condiciones:

- a) Sociales, dichas mejoras serán asumidas por la Empresa.
- b) Económicas, serán asumidas por la Empresa siempre que el conjunto de las mejoras sea superior al conjunto de las concedidas por este Convenio.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 3.º *Principio general.*

Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

Art. 4.º *Conceptos retributivos.*

Uno. Salario base: Será aquel sobre el cual se calculan los complementos salariales.

Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 2.

Dos. Salario de calificación: Será el correspondiente a la valoración del puesto de trabajo.

Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 2.

Se abonará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

Tres. Complementos salariales: Se calcularán todos ellos en función del salario base.

Personales

Antigüedad: 5 por 100 del salario mensual base por quinquenio. Se pagará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

Se garantizará, en todo caso, las retribuciones por antigüedad que actualmente se tengan reconocidas.

El concepto de antigüedad se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.—Fecha inicial: A partir del 1 de enero de 1976, para la determinación de la antigüedad se considerará como fecha inicial la del ingreso en la Empresa.

Segunda.—Tiempo computable: A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal el tiempo en que el trabajador haya percibido su salario, sueldo o remuneración, bien sea por trabajos prestados en cualquiera de los Centros de trabajo de la Empresa, así como por vacaciones, licencias, accidentes de trabajo de la Empresa, incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

Tendrá la misma consideración el tiempo en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia por nombramiento para un cargo público o sindical, o el de prestación del servicio militar.

Por el contrario, no se estimará como tiempo efectivamente trabajado el que hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria. Tratándose de personal eventual, cuando éste pase a ocupar plazas en la plantilla de la Empresa se estimará, a estos

efectos, como tiempo efectivamente trabajado, el que haya permanecido en aquella situación.

Abono de 1, 2, 3, 4 ó 6 días con el importe de vacaciones: Se abonarán con el mismo criterio que las vacaciones disfrutadas.

Garantías personales: Su valor actual sólo podrá modificarse por decisión de la Dirección. Se abonará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

Gratificación por años de servicio: De acuerdo con el artículo 26.

De puesto de trabajo

Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos: 5 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Plus de trabajo nocturno: 20 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Plus de trabajo a relevos: 20 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Gratificación por mando: Se pagará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias. Se actualizará con el tanto por ciento medio de los Convenios.

Suplemento por trabajar en domingos y festivos con descanso entre semana (servicio de guardas y vigilancia): Para 1986: 3.500 pesetas por domingo o festivo trabajado descansando entre semana.

Para 1987 y 1988, el incremento del Convenio para dichos años.

A todo el personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar en domingos o días festivos, se le abonará los gastos totales de desplazamiento a la fábrica en ferrocarril o autobús, según los casos, o se le facilitará dicho desplazamiento, a elección de la Empresa.

Plus de domingos y festivos en el sistema de trabajo a cuatro turnos: 200 por 100 del salario hora base por hora trabajada en domingo o festivo en sistema de cuatro relevos.

Por calidad o cantidad de trabajo

Incentivos: De acuerdo con las fórmulas establecidas o las que se establezcan por acuerdo entre Dirección y el Comité de Empresa.

El porcentaje ponderado mensual de prima que se obtenga será reducido en 38 puntos (20 que corresponden al Convenio de 1980, 15 al de 1981 y 3 al de 1982). En el caso de primas en pesetas por unidad, mensualmente se calculará el equivalente de la prima en porcentaje y se restarán 38 puntos.

Si alguna persona a relevos pasase a trabajar de día, se le concederá la compensación que tengan asignadas las personas de día de la sección a que vayan destinados, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del Convenio. Se establecerá una relación.

Horas extraordinarias: Se abonarán de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Plus por trabajo, sin carácter de recuperación, durante la media hora de bocadillo: Cuando sea expresamente autorizado el trabajo durante dicho tiempo, el tiempo que se trabaje, sin carácter de recuperación, de la media hora de descanso se abonará, además de con el salario, primas y pluses, con un plus específico del 200 por 100 del salario hora base.

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

Se abonarán tres pagas extraordinarias (en las últimas decenas de abril, julio y diciembre) con el salario mensual de calificación más antigüedad mensual y garantía personal o gratificación de mando.

La paga de abril se abonará en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en el primer semestre. La de julio al año natural. Y la de diciembre al segundo semestre.

Art. 5.º *Conceptos que no tienen la consideración legal de salario.*

Uno. Quebranto de moneda: 0,50 por 100 de las cantidades que satisfagan, con un importe máximo de 4.000 pesetas.

Dos. Desgaste de herramientas: Indemnización mensual:

1986 Pesetas	1987 Pesetas	1988 Pesetas
450	500	550

Tres. Dietas y gastos de viaje: De acuerdo con el anexo 3.

Art. 6.º *Forma de pago.*

Uno. Periodicidad: Se pagará por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca.

Dos. El abono de las retribuciones se hará a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorros. Cuando existan circunstancias

especiales, y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.

Tres. Retribuciones mensuales:

a) El salario de calificación, la antigüedad y la garantía se pagarán multiplicando el importe mensual de dichos conceptos por el cociente entre las horas ordinarias de trabajo durante el mes y las horas que debieran haberse trabajado, en el mismo, de acuerdo con el calendario laboral. En estas cantidades están incluidas las partes correspondientes a domingos y festivos.

b) Los demás conceptos se pagarán por hora realmente trabajada.

Cuatro. Vacaciones: Se abonarán con:

El salario de calificación, antigüedad y garantía que se tengan asignados en el momento de tomar las vacaciones.

La media horaria de las percepciones ordinarias restantes de los tres últimos meses trabajados a razón de las siguientes horas por día que se tiene derecho al pago de vacaciones.

Horario normal y 2/3 relevos: Seis cuarenta y nueve horas.

Horario 4 relevos: Ocho horas.

Los días a cobrar serán:

Años de antigüedad en la Empresa	Días de pago por vacaciones
4 ó menos	30
De 5 a 9	31
De 10 a 14	32
De 15 a 19	33
20 ó más	37

Cinco. Permisos retribuidos: Se cobrarán las horas ordinarias dejadas de trabajar como consecuencia de la licencia, con el salario de calificación, antigüedad y garantía personal.

Las horas empleadas por los Delegados sindicales dentro de las que se establecen como disponibles por los mismos, se abonarán como si se estuvieran trabajando.

CAPITULO III

Jornadas, horarios y vacaciones

Art. 7.º *Jornadas de trabajo.*

Uno. Jornada anual:

Para 1986: 1.784 horas.

Para 1987: 1.760 horas.

Para 1988: 1.742 horas.

Para el personal a cuatro relevos se establecerá el calendario anual de forma que las instalaciones trabajen como hasta ahora.

Dos. En todos aquellos puestos trabajando a relevos en los que no sea razonable trabajar sin interrupción las ocho horas, se descansará media hora de bocadillo. Se establecerá una relación de dichos puestos.

Tres. La realización de la jornada diaria establecida será de exigencia en el puesto de trabajo, para lo cual la Dirección establecerá las medidas necesarias que posibiliten el cumplimiento de lo aquí establecido.

Cuatro. En los trabajos a relevos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diere lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevo como compensación al retraso.

Art. 8.º *Horarios.*

Uno. En Galindo:

	Entrada	Salida	Interrupción
Personal de día relacionado directamente con el taller	8 h	17 h	1 hora para comer.
Personal de día en otras oficinas	8 h 30 m	17 h 30 m	1 hora para comer.
Relevos	6-14-22	14-22-6	-

Dos. Los otros Centros de trabajo acomodarán sus horarios al lugar correspondiente, cumpliendo la jornada anual establecida para Galindo.

Tres. La jornada reducida de verano seguirá subsistiendo en los Centros de trabajo que la vienen disfrutando.

Art. 9.º Vacaciones.

Uno. El personal de la plantilla disfrutará de veintiséis días laborables (que supondrán, en todo caso, veintidós días laborables de lunes a viernes, como máximo) para todos, a excepción del personal con veinte o más años en la Empresa que tendrá veintisiete días laborables (que supondrá, en todo caso, veintitrés días laborables de lunes a viernes, como máximo).

Dos. El disfrute de estos días de trabajo se hará necesariamente en la siguiente forma:

Cuatro semanas naturales seguidas.

Los días que resten entre los días laborables de lunes a viernes de las cuatro semanas naturales y los veintidós o veintitrés que se han citado anteriormente, se disfrutarán de acuerdo con el calendario anual pactado con el Comité de Empresa.

El resto se disfrutará de acuerdo con el Jefe inmediato y con autorización del mismo, debiéndose solicitar su disfrute con quince días de antelación. En cada día no se debe rebasar el 10 por 100 de la plantilla del Departamento en situación de vacaciones por esta razón, ni suponer parada de las instalaciones de cabecera. De estos días uno podrá ser disfrutado dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Tres. Las vacaciones para el personal a cuatro relevos serán de cuatro semanas, más dos días. Además disfrutarán las ocho fiestas que actualmente tienen concedidas. Si alguna de ellas cae dentro del período de las cuatro semanas naturales, su disfrute se realizará en los días inmediatamente anteriores al comienzo del período de las cuatro semanas o posteriores a la terminación del mismo. Los días de Nochebuena y Nochevieja no se trabajarán. Los dos días de vacación de más sobre las cuatro semanas se disfrutarán con las mismas condiciones que las señaladas anteriormente.

Cuatro. Cuando por norma de rango legal se establezca un período de vacaciones que, computado en días laborables, sea superior a veintiséis días laborables, el exceso sobre estos veintiséis días laborables se sumará a los días de vacación establecidos. En tanto la norma de rango legal no establezca un período de vacaciones que computados en días laborables supere los veintiséis días laborables, los días de vacaciones del párrafo primero permanecerán inalterables.

Cinco. Los sábados serán considerados como laborables.

Seis. Planificación anual de vacaciones: De acuerdo con el Comité de Empresa se fijará, dentro de los meses de julio y agosto un período general de cuatro semanas de vacaciones como mínimo del total a disfrutar, con las excepciones que se señalan a continuación.

Para quienes, por razones de modificación, reparación y/o conservación de instalaciones, se determine que el disfrute de las vacaciones no puede coincidir con el período general señalado, las cuatro semanas de vacaciones se establecerán dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, como regla general. La planificación se hará haciendo rotar anualmente al personal de un mismo Departamento.

En caso de que establecido el período de vacaciones hubiera que modificarlo por razones organizativas, se acordará un nuevo período entre la Dirección y el personal. Cuando se trate de un colectivo, el acuerdo se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El personal de vigilancia o puestos similares planificará sus vacaciones a lo largo de todo el año.

Quienes tengan que tomar, por imperativos del trabajo y ordenado por la Dirección, hasta una semana de vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, percibirán durante 1986: 3.500 pesetas; hasta dos semanas, 7.000 pesetas; hasta tres semanas, 10.300 pesetas y hasta cuatro semanas, 14.000 pesetas. Para 1987 y 1988, lo que suban las tablas.

Siete. En todos los casos el período de las cuatro semanas para cada persona será determinado con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

Art. 10. Calendario laboral.

Se fijará anualmente de acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Permisos, excedencias y ausencias

Art. 11. Permisos retribuidos.

Uno. Avisando con la posible antelación y justificándolos con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. A estos efectos los sábados serán laborables.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos. Cuando por tal motivo haya que desplazarse, el plazo será de cuatro días.
- e) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos o hermanos.
- f) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del seguro de enfermedad, con el límite de tres horas.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, previa justificación de estar matriculado.
- i) Por el tiempo necesario para cumplimiento de deberes públicos impuestos por disposiciones legales.
- j) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Dos. Cuando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días establecidos en este artículo, con la autorización expresa de la Dirección de Relaciones Industriales.

Art. 12. Permisos sin sueldo.

Uno. Los inferiores a quince días serán autorizados por el responsable del área, previa consulta a la Jefatura de Personal.

Dos. Los superiores a quince días, e inferiores a tres meses, serán autorizados por la Dirección, previo conocimiento de la Jefatura de Personal.

Tres. Los permisos que se concedan al amparo de este artículo producirán los siguientes efectos:

No se retribuirán.

Se descontará la parte proporcional de las pagas extras.

Se dará de baja de la Seguridad Social (excepto en los permisos inferiores a quince días).

Art. 13. Excedencias.

Uno. Se concederán teniendo por lo menos un año de antigüedad y por un período concreto comprendido entre tres meses y cinco años.

Dos. La petición de excedencia deberá hacerse con un mes de antelación, al objeto de permitir la contratación del personal interino sustituto mientras dure aquélla.

Tres. La reincorporación será solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador, en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

Art. 14. Servicio militar obligatorio o sustitutivo.

Uno. Se reservará durante el tiempo del mismo y hasta dos meses después su puesto de trabajo.

Dicho tiempo se computará a efectos de antigüedad.

Dos. Por cada mes que dure esta situación, se cobrará un doceavo de la cantidad que resulte como suma de las pagas extraordinarias pactadas en el Convenio por cada año.

Tres. A los casados, cuya mujer no trabaje, y a los hijos de viudas que no trabajen, se les abonará cada mes un 40 por 100 del salario mensual de calificación. Además, por cada hijo se abonará un 20 por 100 del salario mensual de calificación. Como máximo se abonará el 100 por 100 del salario mensual de calificación.

Cuatro. En el caso de que el trabajador disfrute de permiso temporal de un mes o superior, tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la Empresa por el total del período de dicha licencia, siempre que cuente con el correspondiente permiso para trabajar de la autoridad competente. Es facultativo de la Empresa el hacerlo con los que demuestren tener permiso de duración inferior al señalado. Durante el tiempo de trabajo, dejará de percibirse, quien lo hubiera asignado, el abono de las cantidades mensuales señaladas en el párrafo anterior.

Cinco. En el supuesto de que el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo al terminar aquél, el suplente volverá al antiguo puesto o cesará en la Empresa, según los casos.

Si el trabajador fijo no se incorpora en el plazo señalado, lo que supondrá la rescisión automática de su contrato de trabajo, el suplente adquirirá los derechos que hayan sido fijados en el contrato respectivo, computándose el tiempo que actuó de suplente a todos los efectos.

Art. 15. Ausencias por parto y período de lactancia.

Uno. En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas, distribuidos a opción de la interesada.

Dos. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del

trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La mujer determinará -si se acoge a este derecho- al principio del período el momento en que durante el mismo reducirá su jornada de trabajo.

Art. 16. Ausencias por enfermedad.

Uno. Se abonarán garantizando el salario de calificación. Para ello será absolutamente imprescindible la presentación de la baja oficial de la Seguridad Social o el justificante de la enfermedad.

Las condiciones que actualmente viene aplicando la Empresa como más beneficiosas serán mantenidas.

Dos. En las ausencias por enfermedad se garantizará, para todos, el salario de calificación más antigüedad.

La garantía establecida en el párrafo anterior se aplicará para quienes comiencen su situación de baja por enfermedad con posterioridad al día primero de cada semestre natural siguiente a aquel en el que el índice de absentismo por enfermedad haya sido inferior al 5 por 100. El índice de absentismo por enfermedad se calculará, para cada semestre, dividiendo las horas totales de ausencia por enfermedad en el semestre entre las horas posibles de trabajo en el mismo.

Para tener derecho a la garantía anterior, es condición indispensable, además, que el enfermo se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes. Asimismo, la Empresa podrá ejercer las acciones de vigilancia de la enfermedad que considere precisas.

Tres. En las ausencias por accidentes de trabajo se garantizará la cantidad mayor que resulte de comparar la media de la base de cotización de los tres meses anteriores al de producirse la baja por accidente de trabajo, sin tener en cuenta los efectos de las pagas extras, con el tope de 160.000 pesetas mensuales a la suma de salario de calificación más antigüedad.

Para tener derecho a esta garantía es preciso:

a) Que el accidente se haya producido trabajando. En caso de accidente «en itinere», la Dirección, oído el Comité de Empresa, analizará las causas y circunstancias del mismo, y en base a ellas determinará si es aplicable lo aquí establecido.

b) Que en el momento del accidente el interesado llevase puestas las prendas de seguridad obligatorias para el trabajo que estaba realizando.

c) Que la aceptación de la baja de accidente la haga el Servicio Médico de la Empresa.

d) Que el interesado se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes.

Cuatro.-A efectos de una posible necesidad de aplicación del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá de la siguiente forma:

- Se estudiará el caso entre el Comité de Empresa y Dirección.
- Se tendrá en cuenta, de manera especial, el historial del afectado.

Cinco.-En el caso de asistencia prolongada por enfermedad, si la reincorporación se produce antes de transcurridos dos años, se hará en el puesto de trabajo que tenía. Pasados los dos años se le admitirá con las condiciones que tenía.

CAPITULO V

Vacantes y cambios de puesto

Art. 17. Vacantes.

Uno.-Determinación de su existencia: La determinación de que existe o se produce una vacante, así como la definición de las funciones a desarrollar, es competencia exclusiva de la Dirección.

Dos.-Procedimiento a seguir para la provisión de vacantes por personal de la plantilla de la Empresa.

a) Convocatoria.

Determinada la existencia de una vacante, Organización lo comunicará, por escrito, a Relaciones Laborales (Comisión de Vacantes) indicando las funciones correspondientes.

La Comisión de Valoración determinará la categoría profesional y nivel de calificación que corresponda.

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Vacantes, con representación del Comité de Empresa, procederá a informar sobre la convocatoria. En esta información deberá señalarse:

Las funciones generales a desempeñar, el escalón y categoría que corresponda, así como el programa de acceso a los mismos; exigencias para cubrir la vacante, pruebas a que serán sometidos los aspirantes, baremo de puntuación de cada una de ellas y otras condiciones que la Comisión considere convenientes. La publicación tendrá una exposición de siete días. Como regla general se

convocará, para las pruebas de aptitud, primeramente, al personal que desee optar a la plaza del Departamento donde existe la vacante. Si en el Departamento correspondiente no hubiera ningún candidato, o si entre los que hubiera ninguno fuera declarado apto por la Comisión, se convocará a todo el personal de la Empresa que desee optar a la plaza, con independencia del área a que pertenezca.

Caso de que la vacante sea entre Administrativos, Analistas o Delineantes, la preferencia regulada en los dos párrafos anteriores se referirá al personal de la misma profesión, con independencia del Departamento al que pertenezcan.

No obstante lo anterior, la Comisión de Vacantes podrá, en vista de determinadas circunstancias, establecer otros criterios.

b) Pruebas de aptitud.

Las pruebas de aptitud que determine la Comisión de Vacantes serán realizadas por selección, cuya única misión será valorar las pruebas y enviar los resultados a la Comisión de Vacantes.

Se establecen como regla general los siguientes criterios de puntuación: 1) examen psicotécnico, 15 por 100; 2) examen teórico, 25 por 100; 3) examen práctico, 60 por 100. Los resultados del examen psicotécnico y teórico los establecerá Selección. Los resultados del examen práctico los establecerá el responsable de realizar la prueba práctica.

Una vez obtenidos estos tres resultados, Selección informará a la Comisión del resultado de los mismos.

Además del resultado de las pruebas de aptitud la Comisión de Vacantes considerará:

- La experiencia real adquirida en la realización de funciones semejantes a las exigidas para cubrir la vacante.
- La asistencia a cursillos de formación relacionados con las funciones exigidas para cubrir la vacante.

La Comisión determinará a los que considere como realmente idóneos para cubrir el puesto.

En igualdad de idoneidad, se elegirá por criterio de antigüedad.

La no superación de forma satisfactoria de las pruebas profesionales será motivo suficiente para ser considerado no apto.

Se establece un plazo máximo de un mes para que la persona elegida se incorpore a su nuevo puesto.

Tres.-Período de prueba: Se seguirá un período de prueba determinado en el momento de la convocatoria.

Cuatro.-Puestos de responsabilidad y mando: Cuando se trata de cubrir vacantes que lleven implícita responsabilidad y mando se informará públicamente de la existencia de la vacante.

Para aquellos puestos que no sean de alta responsabilidad será informada la Comisión de Vacantes, teniendo la posibilidad de emitir un informe.

En cualquier caso la persona que haya de ocupar el puesto vacante será designada y elegida por la Dirección.

Cinco.-Provisión de vacantes por ingresos directos del exterior: Se seguirán los mismos criterios que en el caso de vacantes.

Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variable según los periodos señalados en la siguiente escala:

- Técnicos titulados, cuatro meses.
- Técnicos no titulados con mando sobre el personal, dos meses.
- Técnicos no titulados sin mando sobre el personal, un mes.
- Administrativos con mando directo sobre el personal, dos meses.
- Administrativos sin mando directo sobre el personal, un mes.
- Resto de personas, quince días.

Seis.-Información: Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa información sobre:

- Bajas producidas en la Empresa cada mes.
- Cambios de departamento que se produzcan en el mes.
- Cambios de escalón y categoría que se produzcan cada mes.

Art. 18. Cambios de puesto o destino.

Uno.-Los cambios de puesto o destino pueden tener origen en alguna de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.

El cambio que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma, por parte de la Dirección se asignará la categoría y escalón de calificación del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Cuando el cambio tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio.

La Empresa podrá cambiar de puesto, de forma provisional o definitiva, al personal por alguna de las causas siguientes:

- Por aplicación de nuevos métodos de trabajo.
- Mecanización.
- Racionalización de las explotaciones.
- Condiciones antieconómicas de alguna explotación.
- Saturación de la jornada de los trabajadores.
- Crisis de mercado.
- Agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad.

Cambios provisionales

Todo trabajador puede ser destinado provisionalmente, por necesidades de trabajo, a otro puesto de superior o inferior calificación y/o categoría del que habitualmente ocupa, con las solas limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

El desplazamiento de una persona de forma provisional (a excepción de sustitución por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de análoga naturaleza) podrá durar tres meses, prorrogables de forma automática por otros tres. Los desplazamientos se harán siguiendo criterios rotativos. Una persona que haya sido desplazada de forma provisional, después de volver a su puesto de origen no podrá ser desplazada de nuevo provisionalmente hasta que no transcurra un período mínimo de seis meses, a no ser que voluntariamente accediese al desplazamiento sin transcurrir dicho tiempo. El personal que en el transcurso de un período de cuatro años haya tenido cambios provisionales acumulados superiores a doce meses podrá solicitar, y la Empresa se obliga a realizárselo, un examen de conocimientos por sí fuera acreedor de una categoría profesional superior a la que tuviera asignada, si durante dichos cuatro años no hubiera tenido variación de la misma. Si excepcionalmente el cambio de puesto significase modificación de su profesión habitual, el cambio deberá ser acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Cuando un puesto de trabajo concreto y definido, con un lugar propio de trabajo (por ejemplo: Laminador, Almacenero, Vigilante, etc.), necesite ser cubierto (con excepción de sustituciones por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de naturaleza análoga) durante seis meses seguidos, se procederá a considerarlo como vacante.

El abono de las retribuciones en caso de cambio provisional se hará siguiendo los siguientes criterios:

- Respecto al escalón: Se considerará el más beneficioso entre el que tiene concedido y el que corresponde a la nueva función.
- Respecto a la prima: Se aplicará el porcentaje de prima mayor entre el que corresponda a su función habitual y el que corresponda a la nueva función (para el cálculo de porcentajes en cada caso, deberán tenerse en cuenta todos los conceptos que entran en la prima).
- Respecto a pluses: Se aplicarán, en su conjunto, los más beneficiosos entre los que correspondan a su función habitual y los que correspondan a su nueva función.

Cambios definitivos

La Dirección de la Empresa puede efectuar cambios definitivos de personal teniendo en cuenta lo que dispone la legislación vigente sobre antigüedad.

El abono de las retribuciones, en el caso de un cambio definitivo, se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se mantendrá, a título personal, el nivel de calificación de procedencia en el caso de que el nivel del nuevo puesto fuera inferior.
- Se garantiza el porcentaje de prima medio obtenido en el puesto de procedencia, correspondiente a los seis últimos meses anteriores a pasar al nuevo puesto.

Cuando el cambio se produzca como consecuencia de la reestructuración de un área y suponga cambio de profesión, el personal afectado tendrá preferencia—con independencia de las normas generales para cubrir vacantes— para acceder a las vacantes que se produzcan de su profesión.

d) Por disminución de la capacidad física.

Se regulará de acuerdo con el artículo 28 sobre capacidad disminuida.

e) Por conveniencia de la Empresa.

En este caso se respetará al personal el escalón de calificación y prima de su puesto de procedencia, cuando sean superiores a los del nuevo puesto.

Dos.—De todo cambio de puesto definitivo y de los cambios provisionales que vayan a tener una duración superior al mes, será

informado previamente el Comité de Empresa, indicando en cada caso los trabajadores afectados, los departamentos de origen y de destino y causas del cambio. Mensualmente será facilitada al Comité de Empresa una relación de las personas que hayan cambiado de puesto, provisional o definitivamente.

CAPITULO VI

Valoración de funciones

Art. 19. Sistema de valoración.

Uno.—Se utilizará el actual manual de calificación de puestos, asignándose los niveles en función de las puntuaciones siguientes:

Nivel	Puntuación
1	Hasta 174,19
2	Entre 174,2 y 192,3
3	Entre 192,4 y 211,71
4	Entre 211,72 y 233,4
5	Entre 233,5 y 251,22
6	Entre 251,23 y 270,18
7	Entre 270,19 y 297,86
8	Entre 297,87 y 328,38
9	Entre 328,39 y 360
10	Entre 360,1 y 390
11	Entre 390,1 y 420
12	Entre 420,1 y 460
13	Entre 460,1 y 560
14	Entre 510,1 y 560
15	Más de 560,1

Dos.—La Dirección tiene la intención de modificar el actual sistema de calificación, tratando de hacerlo más objetivo y de simplificar los criterios de encaje. El cambio no representará aumento general de los actuales niveles que cada cual tenga asignados en la actualidad.

Tres.—En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo, se llevará a cabo la calificación de los mismos por la Comisión establecida en el artículo 20.

Una vez hecha la calificación, le será notificada al interesado con comunicación de la puntuación de los distintos factores determinantes de la misma. Se facilitará al trabajador que lo solicite las funciones de su puesto de trabajo que hayan sido consideradas para la calificación. La mencionada relación de funciones no será una enumeración exhaustiva de las que corresponden al puesto de trabajo, sino meramente enunciativa, por lo que ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones propias de su categoría profesional, alegando que no figuran en la descripción de su puesto de trabajo.

Art. 20. Revisión de la valoración.

La calificación definitiva de todos los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como ya existentes, sólo podrá ser revisada, a instancia de la Dirección o del trabajador, cuando concurren en ella alguna de las causas siguientes:

- a) Al variar las funciones asignadas.
- b) Al variar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operatorio, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.
- c) Cuando problemas de disponibilidad de personal con una cualidad determinada aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que concorra dicha circunstancia.

En los casos a) y b) el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso c), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, mas no así a los nuevos. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado, a partir de la fecha en que se tenga en cuenta la nueva situación.

La revisión de los puestos de trabajo a que se refiere este artículo se llevará a cabo por una Comisión Ejecutiva formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

La comunicación del resultado de la revisión deberá hacerse al interesado antes de transcurrido un mes desde la entrada de la petición en el Servicio de Valoración.

CAPITULO VII

Formación

Art. 21. Formación.

Uno.-Principio: La Empresa desarrollará su política de formación del personal a través de su Servicio de Formación mediante cursos de especialización y perfeccionamiento profesional, técnico y administrativo.

Dicha política irá orientada principalmente a la capacitación del personal con vistas a la promoción.

La asistencia obligatoria a los cursillos de formación desarrollados por la Empresa en jornada normal se abonará como si se estuviera trabajando.

Dos.-El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Será necesario para conceder el derecho anterior que el trabajador justifique estar matriculado, y para mantenerlo, justificar la asistencia habitual a los mismos.

Las retribuciones y demás condiciones de trabajo que se le aplicarán serán las que corresponden a la nueva situación y horario.

Tres.-Mensualmente será informado el Comité de Empresa del programa de cursos de formación a desarrollar en los seis meses siguientes.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 22. Comités de Seguridad.

Uno.-Existirán: Un Comité Central, cuyo ámbito de actuación será la Empresa; un Comité de Fábrica en cada una de las fábricas de bienes de equipo, de productos tubulares y de aceros especiales, con ámbito de actuación en cada fábrica, y Comités de Seguridad en cada taller, formados todos ellos por representantes del Comité de Empresa y por representantes de Dirección. Las presidencias de dichos Comités serán ostentadas por personas designadas reglamentariamente por la Dirección de la Empresa.

Dos.-El Comité Central redactará los Reglamentos de funcionamiento de los Comités de Seguridad y presentará, antes de finalizar cada año, un informe sobre las necesidades en materia de seguridad e higiene, a efectos de ser tenido en cuenta para confeccionar el presupuesto anual destinado a dicho menester. El presupuesto que se destina a Seguridad e Higiene, dentro del Presupuesto General de la Sociedad, se dará a conocer al Comité Central de Seguridad.

Tres.-Anualmente el Comité Central de Seguridad, a través de su Secretario Técnico y del Representante del Servicio Médico, emitirá, dentro del primer trimestre, una Memoria de actividades correspondientes al año anterior.

Art. 23. Prendas de seguridad.

Serán entregadas gratuitamente. Su uso será obligatorio.

Art. 24. Ropa de trabajo.

A todos los obreros de la plantilla se les proporcionarán dos equipos anuales.

A los empleados cuyo trabajo lo requiera se les proporcionará ropa de trabajo en número de dos prendas cada dos años.

Los trabajadores cuidarán de que las prendas se hallen siempre en las debidas condiciones de limpieza.

En los supuestos considerados como muy sucios, serán entregados al trabajador que los ocupe tres equipos anuales. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de dichas labores.

A los Porteros, Vigilantes o Guardas, Ordenanzas y Conserjes se les proporcionará anualmente un uniforme, tres camisas, dos corbatas, un par de zapatos y cada dos años un abrigo impermeable.

Al personal que lo necesite se le proveerá de toalla y jaboncillo.

Art. 25. Premios de seguridad.

Se establecerán incentivos a la seguridad conforme al programa a desarrollar por el Comité Central de Seguridad de la Sociedad, consistentes en premios individuales o colectivos. Para ello se asignará un presupuesto anual de 1,2 millones de pesetas.

CAPITULO IX

Temas sociales

Art. 26. Gratificación por años de servicio.

La permanencia en la Empresa será recompensada, percibiendo los trabajadores a los veinticinco años de servicio una cantidad

igual al importe de cuatro mensualidades de su salario de calificación más antigüedad:

a) Asimismo tendrán derecho a percibir la totalidad de esta gratificación aquellos trabajadores para quienes la suma del tiempo de antigüedad real en la Empresa en el momento de jubilación más el tiempo que tendría que transcurrir desde dicho momento hasta que dicha persona cumpliera la edad de sesenta y cinco años establecida legalmente sume o supere veinticinco años.

No será necesario este requisito cuando se extingan las relaciones laborales por fallecimiento, accidente laboral o enfermedad, en cuyo caso se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. A esta gratificación tendrán derecho sus causahabientes.

b) También será recompensada la permanencia en la Empresa, percibiendo los trabajadores a los cuarenta años de servicio una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario de calificación más antigüedad.

Art. 27. Prestación de viudedad:

a) Por fallecimiento: En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la Empresa abonará a su cónyuge, siempre que no esté legalmente separado, o a los hijos menores de dieciocho años o minusválidos que estén incapacitados para el trabajo, una prestación económica consistente en el pago de dos mensualidades del salario de calificación por cada año de servicio del fallecido en la Empresa, con un límite de veinticuatro mensualidades (correspondiente a un límite máximo de doce años de servicio). Además se pagarán 160.000 pesetas por cada año menor de dieciocho años o minusválido que estén incapacitados para el trabajo. En 1987 y 1988 esta cantidad se incrementará lo que suban las tablas.

La Empresa dispondrá de un plazo de tres meses para pagar esta prestación. Durante este plazo podrá ofrecer una colocación al beneficiario en lugar de la prestación, correspondiendo la elección al beneficiario.

b) Por muerte por accidente de trabajo.-En caso de muerte por accidente de trabajo se abonará por una parte lo establecido en el punto a) de este artículo.

Además, y condicionado a que no se produzca abandono de trabajo con motivo de accidente, a acepción del personal que la Empresa autorice expresamente en cada caso (al que se le abonará por estas horas el salario de calificación y la prima correspondiente), la cantidad de 1.600.000 pesetas, cantidad que para años sucesivos se incrementará de acuerdo con los Convenios. Los beneficiarios de esta cantidad serán por orden de preferencia los siguientes:

1. Los beneficiarios del seguro de accidente de trabajo, según la legislación.
2. Los hijos que no tengan la consideración de beneficiarios del seguro.
3. Los padres que no tengan la consideración de beneficiarios del seguro.

Si no existiese ninguna de las personas señaladas, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, destinará dicha cantidad siempre que se hayan observado los requisitos de no abandono del trabajo.

Simultáneamente se descontará al personal, para entregar al beneficiario, el importe de una hora del salario base, prestación que por tener carácter voluntario se devolverá al que lo solicite.

c) Las normas de este artículo no serán aplicables a situaciones o sucesos declarados como de naturaleza excepcional o catastrófica.

Art. 28. Capacidad disminuida.

Uno.-Capacidad disminuida por accidente de trabajo: Al personal que por un accidente de trabajo se quede afectado por una incapacidad absoluta, reconocida como tal por los Organismos oficiales, se le dará de baja en la Empresa, cobrando de la misma un complemento sobre la pensión oficial.

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla los sesenta años, a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año como diferencia de las dos cantidades siguientes:

a) Suma del salario de calificación correspondientes al nivel que tenía en el momento de pasar a dicha situación más antigüedad, calculada de acuerdo con los quinquenios que tenía asignados en el momento de pasar a dicha situación, más garantía personal que tuviera, más la prima que tuviera calculada en pesetas en el momento de producirse la incapacidad, y que se moverá todos los años en el mismo porcentaje que se mueva el salario hora de calificación (si se pasase prima al salario, la parte que se pase se descontará de la cantidad en concepto de prima).

b) La pensión oficial que cada uno tenga asignada. La corrección anual del complemento sólo se hará en el caso de que la persona interesada traiga a la Empresa un certificado expedido por el Organismo competente, con el importe de la pensión de cada año.

Si se queda afectado por una incapacidad total pasará a un nuevo puesto, asignándosele el nivel y retribuciones del nuevo puesto y no descontándosele la pensión que le pudiera corresponder. Si en el momento de producirse la situación de incapacidad total es mayor de cincuenta años, o a partir del momento en que cumpla cincuenta años, el trabajador podrá solicitar que se le dé el mismo tratamiento que al personal afectado por incapacidad absoluta.

Dos.-Capacidad disminuida por enfermedad: Al personal que por enfermedad quede afectado por una incapacidad absoluta, reconocida como tal por los Organismos oficiales, se le dará de baja en la Empresa, cobrando de la misma un complemento sobre la pensión oficial.

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla sesenta años, a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año, como diferencia entre el salario anual de calificación y antigüedad con los quinquenios asignados en el momento de pasar a dicha situación, vigentes en el Convenio de cada año y correspondiente al nivel que el interesado tenía asignado en el momento de pasar a la situación de incapacidad absoluta por enfermedad y la pensión anual oficial que le sea asignada. La corrección anual del complemento sólo se hará en el caso de que la persona interesada traiga a la Empresa un certificado expedido por el Organismo competente con el importe de la pensión de cada año.

Si se queda afectado por una incapacidad total pasará a un nuevo puesto, asignándole el nivel y retribuciones del nuevo puesto y no descontándosele la pensión que le pudiera corresponder, si en el momento de producirse la situación de incapacidad total es mayor de cincuenta años, o a partir del momento en que cumpla cincuenta años, el trabajador podrá solicitar que se le dé el mismo tratamiento que al personal afectado por incapacidad absoluta.

Tres.-Capacidad disminuida declarada por el Servicio Médico: Si el Servicio Médico de la Empresa declarase a una persona, previos los reconocimientos que consideren oportunos, como no apta para realizar las funciones habituales, pero sí apta para realizar otro tipo de funciones, se le pasará a otro puesto. El abono de retribuciones en este caso se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se mantendrá a título personal el nivel de calificación de procedencia en el caso de que el nivel del puesto al que pasa fuera inferior.

- Se garantiza el porcentaje de prima media obtenido en el puesto de procedencia correspondiente a los seis últimos meses anteriores a pasar al nuevo puesto.

En el caso de que el Servicio Médico de la Empresa declarase a una persona como no apta para desempeñar ningún puesto, el interesado o la Empresa incoará el oportuno expediente para que le sea concedida oficialmente la incapacidad correspondiente, aplicándosele entonces lo establecido en los puntos uno o dos de este artículo.

Cuatro.-Si no hubiera en la Empresa puestos de trabajo donde pasar al personal a quien se le concede oficialmente una incapacidad total, el personal afectado pasará temporalmente hasta disponer de un puesto a la situación de baja en las mismas condiciones que el personal afectado por incapacidad absoluta.

Cinco.-La Empresa procurará por sí, o por medio de Entidades oficiales, dar cursillos de capacitación al personal de capacidad disminuida con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos, así como otras acciones que permitan la creación de puestos propios para dicho personal.

Entre una de estas acciones, la Empresa analizará y establecerá, con informe del Comité de Empresa, la relación de puestos aptos para ser ocupados por personal de capacidad disminuida.

Los puestos de dicha relación que no estén cubiertos por personal de capacidad disminuida se cubrirán, previa selección, por el personal de capacidad disminuida que no tenga un puesto concreto de trabajo.

El personal que actualmente ocupe dichos puestos será trasladado a otro puesto que le sea ofrecido por una Comisión formada por Dirección y el Comité de Empresa, siempre que sea, por lo menos, de igual nivel que el que venía ocupando.

Art. 29. Comedor y economato.

Serán administrados por un Consejo de Administración formado paritariamente por representantes de Dirección y del Comité de Empresa. Propondrá medidas, controlará y vigilará su buen funcionamiento.

Se reunirán ordinariamente cada dos meses.

Art. 30. Ayudas para estudios, educación especial y premios al estímulo.

Uno.-Se dará por cada hijo del personal en activo e hijo de viudas de edades comprendidas entre los seis y los quince años, inclusive, la cantidad de 2.600 pesetas. Para educación especial se destinarán 800.000 pesetas, cuya distribución se hará por una Comisión formada por representantes de Dirección y del Comité de Empresa. Para los años 1987 y 1988, estas cantidades se incrementarán con los porcentajes que aumente el Convenio.

Dos.-Anualmente, la Empresa convocará 25 premios al estímulo.

Podrán concurrir a los mismos el personal de la Empresa que cumpla alguno de los dos requisitos siguientes:

1.º Que no haya sido modificado su escalón de calificación (o nivel) en los diez últimos años y que en el último año haya realizado algún tipo de formación, asistencia a cursos de perfeccionamiento, etcétera.

2.º Que esté en posesión de un título profesional o académico y, que por no disponer la Empresa de vacantes, esté realizando funciones de inferior categoría a la que correspondería dicho título.

Los premios consistirán en un plus al estímulo, cuya cuantía anual será igual a la diferencia entre el importe del salario de calificación anual del escalón (o nivel) que tiene asignado y el escalón (o nivel) inmediatamente superior.

El premio será absorbido en el caso de que le sea asignado al interesado en escalón (o nivel) superior al que tenga.

El premio al estímulo se pagará mensualmente durante cinco años, si no se absorbe de acuerdo con lo establecido anteriormente.

Las bases para la concesión de los premios al estímulo se establecerán en la convocatoria anual. Dicha concesión se hará por una Comisión formada por la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 31. Aportación a la cuota de la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Disminuidos Físicos y Psíquicos.

La Empresa ayudará a los trabajadores que perciban prestación económica de la Seguridad Social para disminuidos físicos y psíquicos y sean mutualistas de número de la Mutualidad de Previsión Social para Ayudas a Disminuidos Físicos y Psíquicos, con el abono del 75 por 100 de la cuota anual.

Art. 32. Actividades culturales y deportivas.

Uno.-La Empresa destinará la cantidad de dinero que sea suficiente para desarrollar las actividades culturales y deportivas, que dirige el Grupo de Actividades Culturales y Deportivas del Comité de Empresa. La Empresa informará al Comité de Empresa sobre el importe de las cantidades que destine a estos fines.

Dos.-Para el desarrollo del euskera se destinarán 60.000 pesetas mensuales para 1986.

Tres.-Se potenciará el bilingüismo en la Empresa.

CAPITULO X

Secciones Sindicales y Comité de Empresa

Art. 33. Secciones Sindicales.

Uno.-Se reconocen, en el seno de la Empresa, las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente constituidos.

Dos.-Las Secciones Sindicales que tengan una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla activa de la Empresa podrán estar representados ante la Dirección por un Delegado, cuya representatividad deberá acreditar de modo fehaciente.

Dichos Delegados:

- Serán trabajadores en activo y preferentemente miembros del Comité de Empresa.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

- Tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros de la Comisión Permanente.

Tres.-Se facilitarán locales para las Secciones Sindicales que tengan Delegado.

Cuatro.-Se descontarán las cuotas sindicales, por nómina, de aquellos afiliados a Secciones Sindicales reconocidas que autoricen individualmente el descuento.

Cinco.-Los trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrán solicitar la situación de excedencia mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, pudiéndose reincorporar a la Empresa en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 34. *Comité de Empresa.*

Uno.-Es el órgano colegiado que representa en la Empresa al conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Dos.-Se reconoce una Comisión Permanente en las mismas condiciones que ha venido funcionando hasta el presente, así como la de celebrar Asambleas, difusión de propaganda sindical, circulación, crear órganos consultivos, utilizar tableros de anuncios, informar y ser informado, siempre con comunicación a la Dirección, y disponer de locales.

Tres.-El resto de Delegados del Comité de Empresa dispondrá de un total de horas mensuales calculadas como producto de 40 por la diferencia entre los Delegados del Comité de Empresa que establece la legislación y los correspondientes a la Comisión Permanente.

Cuatro.-A fin de facilitar la necesaria información a todo el personal sobre cuestiones referidas a la Empresa, se permitirá la realización de un máximo de cinco Asambleas generales, de duración máxima de una hora, al año, con las siguientes condiciones:

1.ª Comunicar a la Dirección la fecha y el asunto a tratar con veinticuatro horas de antelación.

2.ª Que la reunión se celebre en la última hora de trabajo del horario normal, y sin parar los puestos de cabecera de las instalaciones de producción, así como tampoco los servicios básicos.

La asistencia a estas Asambleas se abonará como si fueran licencias retribuidas.

Cinco.- Las garantías establecidas en la legislación vigente se extenderá a dos años.

Seis.-Una Comisión específica del Comité de Empresa se reunirá cada dos meses con la Dirección para ser informada suficientemente sobre la cartera de pedidos y previsiones, carga de trabajo, situación económica y de tesorería y demás asuntos de interés sobre la marcha de la Empresa.

Siete.-En las Comisiones que se establecen en este Convenio, y en los que participe el Comité de Empresa, la participación de éste será como máximo con cuatro miembros del mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Uno.-Se establece para todo el personal de la Empresa la garantía mínima de las retribuciones totales anuales por categorías del Convenio Provincial de Vizcaya para la Industria Siderometalúrgica.

Dos.-Se designa una Comisión Paritaria formada por cinco miembros elegidos por el Comité de Empresa y otros cinco representando a la Dirección, que entenderá en las cuestiones interpretativas del articulado del Convenio.

Tres.-En el caso de que la Ordenanza para la industria siderometalúrgica o legislación de rango superior concediese, en concepto de plus de relevos, un porcentaje sobre el salario superior a cinco puntos, el exceso de lo que se conceda sobre los cinco puntos será aumentado a los 20 puntos del plus de relevos.

Cuatro.-Se estudiará el tema del seguro colectivo de vida conjuntamente entre Dirección y el Comité de Empresa.

Cinco.-Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1988 el punto 2.2 (página 13) de la concertación sociolaboral firmada por la Dirección y el Comité de Empresa de fecha 14 de febrero de 1984.

DECLARACION GENERAL

Tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores son conscientes de que la situación alcanzada por la Empresa en orden a la cartera de pedidos y a los cuacos de financiación que la misma requiere, para alcanzar el nivel de actividad rentable, mejorar rápidamente la productividad general de la Empresa.

ANEXO 1

EVOLUCION SALARIAL A LO LARGO DE 1986, 1987 Y 1988

Tablas salariales para 1986

A las tablas salariales, resultantes de la aplicación del Convenio Colectivo de 1985, se aplicará un incremento del 7,4 por 100, dando origen a las tablas del anexo 2.

En el caso de que el IPC definitivo registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 (IPC previsto para 1986) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicho incremento será abonado con efecto retroactivo al 1 de enero de 1986.

Tablas salariales para 1987

Las tablas resultantes de 1986, incluida la revisión del IPC de 1986, se incrementarán en el 100 por 100 del IPC previsto.

En el caso de que el IPC definitivo registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al IPC previsto para 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicho incremento será abonado con efecto retroactivo al 1 de enero de 1987.

Tablas salariales para 1988

Las tablas resultantes de 1987, incluida la revisión del IPC de 1987, se incrementarán en el 105 por 100 del IPC previsto.

En el caso de que el IPC definitivo registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al IPC previsto para 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicho incremento será abonado con efecto retroactivo al 1 de enero de 1988.

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES PARA 1986

Nivel	Salario hora base	Salarios mensuales				Valor hora extra	
		Horario normal		Horario cuatro relevos		General	Noct. y festivos
		Base	S. calificación s/ Convenio	Base	S. calificación s/ Convenio		
1	290,4	61.274	96.245	69.239	102.673	557	628
2	304,4	64.222	99.949	72.565	106.688	585	659
3	320,-	67.551	104.085	76.327	111.167	614	693
4	338,8	71.534	109.090	80.826	116.591	650	732
5	360,8	76.163	114.923	86.056	122.909	693	782
6	372,5	78.610	118.015	88.828	126.262	714	806
7	400,8	84.545	125.463	95.527	134.333	769	868
8	429,5	90.705	133.204	102.492	142.718	823	931
9	463,4	97.823	142.131	110.536	152.385	890	1.004
10	499,8	105.635	152.056	-	-	1.035	1.158
11	519,5	109.886	163.229	-	-	1.077	1.204
12	545,4	115.197	177.697	-	-	1.130	1.262
13	593,1	125.150	192.159	-	-	1.232	1.371
14	636,9	134.718	206.626	-	-	1.323	1.477
15	684,4	144.286	221.210	-	-	1.416	1.581

ANEXO 3

VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

0. Autorización.

Todo viaje o desplazamiento por cuenta de la Empresa debe ser autorizado de forma expresa y previamente a su realización.

1. Viajes.

Serán por cuenta de la Empresa, la cual indicará, en cada caso, el medio de locomoción a utilizar.

Como regla general, se utilizarán: Avión en clase turista o tren en primera clase, cuando se viaje durante el día.

Coche-cama, cuando se viaje de noche.

La utilización de coche propio requiere el permiso expreso, en cada caso, del responsable de área, con justificación ante la Dirección respectiva y la de relaciones industriales. Se recomienda que los coches propios se utilicen para varios desplazados. El precio del kilometraje será de 25,10 pesetas/kilómetro. Se mantendrá los índices por trasladar dos o más personas. Cuando se tenga que trasladar pesos superiores a 30 kilogramos, por orden de la Empresa, se abonará el precio incrementado en el índice correspondiente a dos personas.

Previo justificación fehaciente se abonará un máximo de 315 pesetas/día por aparcamiento de coche.

El importe del coste de los transportes públicos que se utilicen se abonará previa justificación.

Las horas de viaje que excedan de la jornada diaria se abonarán a razón de 485 pesetas. No se computarán como tales las horas de viaje en coche-cama, aunque se abonará la cantidad de 485 pesetas por viaje.

2. Alojamiento.

Será reservado por la Empresa mediante bono. Si no fuera posible dicha reserva, el gasto se justificará contra factura oficial.

Como regla general, el alojamiento se hará:

Cuando se trate de hoteles, en los de categoría de tres estrellas, siempre que sea posible.

Cuando se trate de apartamentos, en los de categoría similar a los hoteles de tres estrellas.

3. Gastos diarios.

a) 2.750 por día de estancia para los tres primeros días. En esta cantidad se incluyen gastos de desayuno, comida y cena, teléfono y lavado de ropa.

b) 2.410 pesetas por día de estancia a partir del cuarto día.

Incluye los mismos conceptos anteriores.

c) Servicios sueltos:

Desayuno: 207 pesetas.

Comida: 1.379 pesetas.

Cena: 1.102 pesetas.

d) Cuando los desplazamientos sean a Canarias para la realización de montajes y puesta a punto y su duración sea superior a quince días, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

e) Cuando los desplazamientos sean al extranjero, a países europeos, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

Si se trata de desplazamientos para montajes o puesta en marcha de duración superior a quince días se multiplicará por 1,75.

f) Si el desplazamiento se hace a países no europeos se multiplicará por 1,75 y por 2,5 si se trata de desplazamientos para montajes o puesta en marcha, de duración superior a los quince días.

g) Para gastos personales se abonarán 482 pesetas por día de estancia.

h) El personal que no pertenezca a las áreas de montajes -servicios-, puesta en marcha, es decir, el que habitualmente no viaje irá a gastos pagados.

4. Liquidación.

Se hará en los tres primeros días laborables inmediatos de terminar el viaje. En caso de viajes de larga duración, la liquidación se hará por semanas.

5. Cada tres meses de desplazamiento se tendrá derecho a una semana de estancia en su domicilio, de la cual, por lo menos, dos días laborables tendrá que acudir a la Empresa a informar y ser informado.

6. Las cantidades aquí establecidas sustituyen y anulan todas las que se hubieran establecido con anterioridad para viajes y desplazamientos, cualquiera que fuese su naturaleza.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27313 *ORDEN de 23 de septiembre de 1986 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Oviedo, en el recurso contencioso-administrativo número 743/1984, promovido por la Empresa mercantil «Fábrica de Mieres, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Minas de 24 de mayo de 1984.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo 743/1984, interpuesto por la Empresa mercantil «Fábrica de Mieres, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Minas de 24 de mayo de 1984, se ha dictado con fecha 15 de julio de 1985, por la Audiencia Territorial de Oviedo, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo formulado por el Procurador don Luis Miguel García-Bueres, en nombre y representación de la Compañía mercantil denominada «Fábrica de Mieres, Sociedad Anónima», contra la Resolución del ilustrísimo señor Director general de Minas de fecha 24 de mayo de 1984, confirmatoria del acuerdo de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Oviedo, de 5 de noviembre de 1976, que ordenaba la retasación de la finca onocida con el nombre de «El Soto», hallándose representada la parte demandada por el señor Abogado del Estado, debemos declarar y declaramos la nulidad de dichas resoluciones e igualmente declaramos la nulidad formal de todo lo actuado en vía administrativa a partir del 10 de febrero de 1961, fecha en que la Empresa actora presentó su escrito de desestimiento, retro trayendo las actuaciones en dicho momento, para que, previa audiencia de la parte interesada, se dicte la resolución que proceda; sin hacer expresa imposición de costas. Se declara que la cuantía de este proceso es indeterminada.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación a los autos de que dimana, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 23 de septiembre de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

27314 *ORDEN de 23 de septiembre de 1986 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 53.431, promovido por «Astilleros Construcciones, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 14 de septiembre de 1983.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo 53.431, interpuesto por «Astilleros Construcciones, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 14 de septiembre de 1983, sobre autorización a la Entidad «Enrique Lorenzo y Cia., Sociedad Anónima», para construir con carácter excepcional un buque de carga a granel identificado con el número «Vulcano-394», se ha dictado con fecha 13 de junio de 1986, por la Audiencia Nacional, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Primero.-Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 53.431, interpuesto por la representación de la Entidad «Astilleros Construcciones, Sociedad Anónima», contra las resoluciones descritas en el primer fundamento de derecho que se confirman por ser ajustadas a derecho.

Segundo.-No hacemos una expresa condena en costas. Así por esta nuestra sentencia, que se notificará haciendo la indicación que prescribe el artículo 248.4 de la Ley Orgánica 6/1985, y testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales, junto con el expediente, en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 23 de septiembre de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

27315 *ORDEN de 1 de octubre de 1986 sobre recalificación de los expedientes SA/8, de la Empresa «Plásticos Durex, Sociedad Anónima», y ST/4, «Navarro Morales, Sociedad Anónima».*

Ilmo. Sr.: Las Ordenes del Ministerio de Industria y Energía de 30 de septiembre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de octubre) y 13 de junio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» del 16), aceptaron respectivamente las solicitudes de concesión de los beneficios de preferente localización industrial de las Empresas «Plásticos Durex, Sociedad Anónima», y «Navarro Morales, Sociedad Limitada».

Posteriormente ambas Empresas solicitaron autorización para reducir las inversiones en principio proyectadas, y la primera de ellas, reducir, además, los puestos de trabajo cuya creación estaba inicialmente comprometida.

Esta petición fue sometida a estudio del Grupo de Trabajo de Acción Territorial, que consideró aceptables las alegaciones formuladas por las citadas Empresas.

Vistas las justificaciones alegadas por las Empresas, la opinión favorable del Grupo de Trabajo de Acción Territorial y previo acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión celebrada el día 1 de agosto de 1986,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se autoriza la reducción de la inversión proyectada por la Empresa «Plásticos Durex, Sociedad Anónima», de 68.065.000 pesetas a 29.366.067 pesetas, reduciéndose a la vez la subvención concedida de 8.548.000 a 4.129.050 pesetas.