

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11391 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Empresa, en representación de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 6 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto.*—Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la FNMT y su personal laboral.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo de la FNMT dentro del territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales que desempeñen sus actividades en la FNMT y fuera de ella por cuenta de la propia Fábrica.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos que, no teniendo el carácter de eventuales, fijos o interino, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos normativos se retrotraerán a la fecha de 1 de septiembre de 1986; los aspectos retributivos, previa revisión de las tablas salariales anexas, se aplicarán a partir del 1 de enero de 1987.

Su periodo de vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 1987. Se entenderá prorrogado de año en año, si una o ambas partes signatarias del mismo no lo denunciasen con al menos tres meses de antelación al término de su vigencia.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 5.º *De la Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por cuatro representantes de la Dirección de la FNMT y cuatro de los trabajadores, designados, respectivamente, por la misma y por el Comité Intercentros, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación del Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que les sea sometido el asunto.

La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión mensual, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite alguna de las partes.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Facultades organizativas.*—La organización del trabajo, así como la determinación de Centros de trabajo, grupos, sectores y departamentos y servicios que se estimen convenientes, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la FNMT.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente —se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo— y a proponer cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización del mismo.

La FNMT tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a su puesto de trabajo y a la representación de éstos las normas y tablas de valoración correspondientes.

La FNMT establecerá y redactará la fórmula para el cálculo de los salarios.

La FNMT limitará hasta un máximo de diez semanas la experimentación de nuevas normas de organización y producción. Recabará durante el periodo de experimentación la conformidad o desacuerdo de la representación de los trabajadores, en los casos de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la autoridad laboral competente, en el plazo de veinte días, con objeto de que resuelva.

CAPITULO IV

Clasificación del personal, catálogo de puestos de trabajo y relación del personal

Art. 7.º *Clasificación del personal por su permanencia.*—En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la FNMT se clasificará en fijo, eventual o de duración determinada y en interino.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a la FNMT por medio de un contrato indefinido, y haya superado el periodo de prueba.

El personal eventual y el interino se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Decretos, Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo.

Tanto el personal eventual como el interino disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el personal fijo, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en este Convenio.

Art. 8.º *Clasificación del personal según su función.*—El personal de la FNMT se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Administrativos.
3. Obreros.
4. Subalternos.

Las subclases que integran cada grupo y la enumeración de las funciones de los puestos de trabajo quedan reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas, y en ningún caso la FNMT quedará obligada a tener cubiertas todas, si las necesidades de su actividad no lo requieren.

En el plazo de nueve meses a partir de su publicación se procederá a la valoración y definición de todos los puestos de trabajo.

Art. 9.º *Catálogo de puestos de trabajo.*—Se entenderá por Catálogo de la FNMT la relación numérica de los puestos de trabajo, que ordenados por grupos profesionales y categorías, son necesarios para atender de modo suficiente las necesidades permanentes y habituales de la FNMT. Esta relación numérica estará a disposición de la representación legal de los trabajadores para su consulta, pudiendo la misma emitir su opinión previa a su publicación.

La determinación y composición del Catálogo de puestos de trabajo corresponde a los órganos de la Administración competentes, quienes podrán, en su caso, modificar el mismo, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

Si las modificaciones necesarias en el Catálogo implicaran amortización de vacantes, la FNMT vendrá obligada, tras la comunicación al Comité, a seguir la tramitación legal necesaria.

Art. 10. *Relación del personal.*—Cada año, dentro del primer trimestre, se presentará por la FNMT la relación del personal, clasificado por grupos profesionales; dentro de éstos, por orden de

categorías y, en ellas, por orden de antigüedad. Dicha relación del personal estará expuesta treinta días en el tablón de anuncios de la FNMT, en cuyo plazo el personal podrá efectuar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera modificaciones las expondrá en nota aparte, durante igual período de treinta días, por si hubiera reclamaciones del personal a quien afecte la reclamación.

El personal facilitará los datos que sean necesarios para la confección de la relación del personal de la FNMT.

CAPITULO V

Provisión de plazas

Art. 11. *Provisión de plazas vacantes.*—El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos laborales que se creen en la FNMT se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan las personas que en el momento de la convocatoria ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquellas que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y hayan solicitado reglamentariamente el traslado.

Concurso restringido entre el personal laboral de la FNMT, mediante la realización de pruebas selectivas teórico-prácticas.

Concurso libre para las vacantes restantes, mediante la realización de iguales pruebas que para el concurso restringido.

Art. 12. *Período de prueba.*—Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba, que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

Técnicos titulados de Grado Medio y Superior: Seis meses.

Resto del personal del grupo técnico: Dos meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal obrero y subalterno: Quince días.

Durante el período indicado, tanto el trabajador como la FNMT podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin previo aviso, y sin que ninguna de las dos partes tengan por ello derecho a indemnización.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPITULO VI

Ascensos

Art. 13. *Ascensos.*—Los ascensos de categorías para proveer vacantes se realizarán conforme a las normas siguientes:

Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de la FNMT.

Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la FNMT.

Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de cuatro miembros designados por parte de la Dirección de la FNMT y tres por parte del Comité de Empresa, de los cuales dos, de igual o superior categoría, corresponden al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité se reducirán a dos miembros la participación en el Tribunal.

Los programas de las pruebas a realizar serán publicados con, al menos, un mes de antelación a la celebración de las mismas.

Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos recogida en el anexo IV.

Art. 14. *De la provisión libre.*—La Dirección de la FNMT proveerá libremente, sin sujeción a las normas anteriores, los siguientes puestos de trabajo:

Personal con mando, excepto Jefes de Equipo no técnicos.

Titulados.

Cobradores.

Conserjes.

Conductor de Dirección.

Art. 15. *Superior e inferior categoría*

1.º De superior categoría. Todo trabajador de esta Fábrica Nacional, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de

categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de necesidad y corta duración por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, de acuerdo con la normativa vigente.

Superados estos plazos, la vacante será cubierta a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio, excepto cuando dichos trabajos se realicen con motivo de sustituciones de servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos, faltas y excedencias, así como en trabajos coyunturales de excepcional importancia, y previo acuerdo entre la Dirección de Fábrica y la representación de los trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva total entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

El trabajador que estima que desempeña funciones de una categoría superior a aquella en la que esté encuadrado, sin ocupar vacante de superior categoría, por los períodos de tiempo señalados en el presente artículo, podrá reclamar ante la Dirección de la FNMT la categoría profesional adecuada. En caso de acuerdo entre las partes o si hay resolución jurisdiccional que ratifique la categoría reclamada y lleve más de un año desempeñando esas funciones, ésta será reconocida a todos los efectos sin que para cubrirse se tenga que convocar concurso-oposición.

2.º De inferior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la FNMT precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, salvo adscripción voluntaria, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Mensualmente se remitirá a la representación de los trabajadores copia de los partes de superior e inferior categoría.

En la realización de los trabajos de superior categoría, para los cuales se precisará la autorización de la Dirección de la FNMT, se tendrá en cuenta la siguiente normativa:

a) Los Jefes de Taller llevarán un control diario de los trabajos que sea preciso realizar, informando de los mismos a los Jefes de sus respectivas Secciones.

b) Estos últimos enviarán al Departamento de Personal los partes de los operarios que durante el mes han realizado dichos trabajos, haciendo constar la duración de los mismos y las causas que los motivaron, rúbrica y puntuación, referido a cada trabajador del parte.

c) El Departamento de Personal, analizados dichos partes, remitirá copia de los mismos a los representantes de los trabajadores en la primera quincena de cada mes, y mensualmente enviará a cada una de las Secciones información sobre los períodos de tiempo que se están desarrollando estos trabajos para que no se rebasen los plazos establecidos en el presente Convenio.

d) Los Jefes de las respectivas Secciones darán las órdenes oportunas y adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente artículo, facilitando mientras tanto el que estos trabajos se realicen de forma rotatoria entre los profesionales idóneos de la categoría inmediata inferior.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 16. *Jornadas.*—La jornada máxima anual queda establecida en mil ochocientas dieciséis horas. Como regla general, se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de ocho horas diarias.

En las jornadas continuadas se disfrutará de una pausa de media hora, que será considerada como de trabajo efectivo.

Entre una jornada y la siguiente, en todo caso, mediará un descanso de doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

En los Centros de trabajo, Secciones o Departamentos donde tengan lugar actividades de fabricación o transformación de proceso continuo no susceptibles de interrupción por razones técnicas, organizativas o productivas podrá la Dirección de la Fábrica, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa, fijar el horario de trabajo, continuo o partido, a turnos, rígido o flexible, siendo necesaria para su puesta en práctica la aprobación de la autoridad laboral.

Rotación.—Cuando se realice el trabajo a turnos, se establecerá una rotación de los mismos. En ningún caso, salvo adscripción voluntaria, se sobrepasará la estancia de quince días en el turno de noche y de un mes en el de tarde. Cuando la rotación se realice mensualmente, se cambiará el primer lunes de cada mes.

Jornadas inferiores.—Durante el presente Convenio serán respetadas las jornadas inferiores existentes en la Fábrica.

Calendario laboral.—La FNMT, previa audiencia del Comité de Empresa, confeccionará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local, establecidas por la normativa vigente. También podrán ser consignados, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, los seis días del año que para asuntos particulares determina el apartado 8 del artículo 18 del presente Convenio, con las limitaciones que en el mismo se especifican, teniendo en cuenta las especiales características de las actividades de este Centro fabril.

En las Secciones o Departamentos en los que por razones técnicas, organizativas o productivas, no pueda aplicarse el calendario general, se establecerán calendarios anuales específicos adaptados a sus necesidades.

Art. 17. Vacaciones.—El período de vacaciones retribuidas del personal de la FNMT será un mes, cualquiera que sea la categoría o grupo al que se pertenezca, y, como norma general, comprenderá el período correspondiente al mes de agosto.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, sin que puedan ser compensadas en metálico, en todo ni en parte, salvo cuando hallándose pendiente su cumplimiento, se dé término a la relación laboral.

Art. 18. Permisos y licencias.—El personal laboral al servicio de la FNMT tendrá derecho a disfrutar de licencias y permisos retribuidos con la totalidad del salario, previa la consiguiente solicitud o comunicación, en los supuestos siguientes:

Por quince días naturales, en caso de matrimonio.

Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge.

Los derechos a que se refiere el párrafo anterior que correspondan a cualquiera de los cónyuges serán extensibles a la persona que conviva maritalmente sin haber contraído matrimonio legal, situación que deberá acreditarse con el correspondiente certificado de convivencia:

Por boda de hijos, padres o hermanos, un día si es dentro de la localidad y dos si es fuera.

Para concurrir a las convocatorias de exámenes en Centros de enseñanza oficiales u homologados, siempre que se justifique estar matriculado en los mismos, así como la fecha de los exámenes a realizar, y la participación en los mismos.

Por traslado del domicilio habitual, un día si es dentro de la localidad.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal inexcusable. Si el cumplimiento del referido deber excediera en más de un 20 por 100 de la jornada durante un período de tres meses, la FNMT tendrá la facultad de pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la FNMT.

Por el tiempo establecido en este Convenio para la realización de las funciones sindicales o de representación del personal.

Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del Departamento de Personal. Estos días, de acuerdo con la representación de los trabajadores, pueden establecerse para el conjunto de la plantilla dentro del calendario laboral.

Los días 24 y 31 de diciembre.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o bien hacer renuncia expresa del mismo, disfrutando, en este caso, de cuatro semanas más de descanso laboral retribuido postparto.

Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis clínicos, etc., de la Entidad colaboradora o autorizados por el Servicio Médico y dentro de la jornada de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los productores de la FNMT, los operarios podrán destinar hasta tres trabajadores que hayan de asistir al sepelio, en representación de sus compañeros.

Justificación.—En los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los artículos anteriores, deberán los trabajadores presentar en el Departamento de Personal, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas de la reincorporación, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

Art. 19. Permiso sin sueldo.—Se podrá conceder permiso sin sueldo a los trabajadores de la FNMT:

Cuando sean de hasta una jornada, la petición se hará ante el Jefe inmediato, que por vía jerárquica, lo hará seguir hasta el Director de Departamento o Jefe de Sección.

Cuando la duración sea superior a un día, habrá de solicitarlo en el Departamento de Personal, si bien la petición se entregará al Jefe inmediato para que por vía jerárquica, o debidamente informado, lo haga seguir al Departamento citado.

En ningún caso, el tiempo de permiso será descontado de las vacaciones reglamentarias.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 20. Suspensiones y excedencias forzosas.—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Cumplimiento del Servicio Militar o Civil sustitutorio, obligatorio o voluntario, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

Privación de libertad del trabajador, sin retribuciones, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

Durante el tiempo que perdure la excedencia forzosa, le será computada la antigüedad en Fábrica al trabajador.

Art. 21. Servicio Militar.—Los trabajadores, en cualquiera de las situaciones reguladas en el apartado correspondiente del artículo anterior, percibirán íntegramente las gratificaciones de abril, junio y Navidad, así como las prestaciones de protección a la familia, si viniesen percibiéndolas con anterioridad, y podrán reincorporarse al trabajo cuando le sea concedido permiso de un tiempo no inferior a un mes.

Aquellos trabajadores que estando en el Servicio Militar o Civil sustitutorio acrediten tener hijos, percibirán el 50 por 100 de su salario, sin incentivos, en cómputo anual, además de las prestaciones periódicas de protección familiar, siempre que no disfrute de trabajo retribuido la esposa o persona que con él conviva, aun sin contraer matrimonio legal.

Art. 22. Excedencia voluntaria.—La FNMT concederá, en las condiciones que se indican, previa solicitud y siempre que los excedentes no superen el 10 por 100 de la plantilla, excedencias voluntarias con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma, y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho, durante los tres primeros años de su disfrute, a reincorporarse a su puesto de trabajo; superado este tiempo sólo

tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no habiendo vacante en su misma categoría existiera en una inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse con un mes de antelación, y la de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termina. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso, el excedente perderá todos sus derechos.

CAPITULO IX

Movilidad, reconversión y dietas

Art. 23. Movilidad funcional.—La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Como norma general y sin renuncia de los derechos de la Dirección de la FNMT, relacionados anteriormente, se procurará que los cambios de puesto se lleven a cabo mediante personal voluntario. En el caso de que hubiera más voluntarios que vacantes a cubrir, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, la capacidad e idoneidad.

La movilidad funcional que conlleve una permanencia estable en el nuevo puesto, superior a un mes, requerirá la comunicación previa al Comité de Empresa.

Art. 24. Movilidad geográfica.—Se entenderá por movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo que exija a su vez cambio de residencia.

En caso de que la movilidad sea forzosa, el trabajador, al que se le comunicará el traslado con al menos treinta días de antelación a su incorporación, percibirá en concepto de compensación por gastos las siguientes cantidades:

Las cantidades derivadas de los gastos originados a él y a sus familiares por el hecho del traslado, incluyendo este apartado los correspondientes al mobiliario y enseres domésticos.

Una gratificación por una sola vez de dos mensualidades de su retribución.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la FNMT, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Se entenderá por forzoso el traslado que conlleve ratificación previa de la autoridad laboral. En lo no dispuesto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. Movilidad horizontal.—Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco, aprobado por Resolución de 31 de enero de 1986, así como a lo recogido en el Acuerdo de fecha 2 de julio de 1986 (anexo V).

Art. 26. Reconversión.—El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada la FNMT, con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector, para mantener los niveles de competitividad adecuados obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Ante esta circunstancia se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la Dirección, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con el número que en su momento se determine, cuya función será, en base a las vacantes existentes, determinar las que deben ocuparse mediante reconversión, asimismo tratará sobre los métodos de ocupación de dichas vacantes, con exclusión de criterios discriminatorios de cualquier clase.

La FNMT, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabajadores afectados, cuya duración será computada como tiempo efectivo de trabajo, sin que en este caso la ocupación de la nueva vacante requiera seguir los trámites previstos en los artículos 11 y 13 del presente Convenio.

Esta Comisión Mixta estudiará igualmente los sistemas de movilidad horizontal, jubilaciones anticipadas, etc.

Los Acuerdos adoptados se elevarán al Director del Organismo para su ratificación.

Art. 27. Desplazamientos en comisión de servicios.—Por necesidades del servicio, la Dirección de la FNMT podrá desplazar a su personal fuera del lugar donde habitualmente desarrolle su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicio percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos originados por el transporte y las dietas correspondientes.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por tener encomendados trabajos de la Fábrica distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrá derecho al abono de la media dieta.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de dos días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán igualmente a cargo de la FNMT.

Art. 28. Dietas.—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual.

En las comisiones que se desempeñen, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, según los grupos que se especifican en el cuadro I y las cuantías que se establecen en los cuadros II y III, correspondientes a lo dispuesto en el Real Decreto 1344/1984 y sus posteriores actualizaciones:

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida y gastos de manutención el día de regreso.

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, pero la comisión de servicio durara menos de veinticuatro horas, se abonará únicamente una dieta entera.

En las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional se percibirán las dietas que para los países de las zonas A, B, C y D se establecen en el cuadro III y teniendo en cuenta el grupo en que se encuentre clasificado el personal.

Estas dietas se devengarán desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.

Art. 29. Gastos de viaje.—Se consideran gastos de viaje la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En la orden de la comisión de servicio, se consignará el medio de transporte y clase a utilizar, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares. La indemnización será de la cuantía del importe del billete y pasaje utilizado.

Si por necesidades del servicio fuera conveniente la utilización de vehículos particulares, deberá estar prevista esta posibilidad en la orden de la comisión.

En este caso, se acreditará la adecuación del recorrido efectuado al itinerario previsto, con detalle del kilometraje, la matrícula, marca y demás características del vehículo utilizado.

La indemnización a percibir como gastos de viaje por el uso del vehículo particular en comisión de servicio será de 19 pesetas por kilómetro recorrido.

Si al efectuar el servicio se utiliza vehículo propio y fuera necesario hacer todo o parte del recorrido por autopista de peaje, será indemnizable el gasto del peaje, previa autorización o justificación y presentación de facturas acreditativas de haberlo satisfecho.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas indicadas anteriormente, el exceso será abonado por la FNMT, previo reconocimiento por parte de la misma y oportuna justificación de los gastos realizados por los trabajadores, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

El personal al que se encomiende una comisión de servicio percibirá previa petición, por adelantado, el 80 por 100 del importe de las dietas y la totalidad del de los gastos de viaje.

CUADRO I

Clasificación de personal

Grupo primero. Jefaturas específicas y Técnicos Titulados (Superiores y Medios).

Grupo segundo. Resto del personal, excepto las categorías incluidas en el grupo tercero.

Grupo tercero. Personal perteneciente a las categorías de porteros, guardas y serenos.

CUADRO II

Detalle	Por alojamiento	Por manutención	Por dieta entera
Grupo primero	4.300	3.100	7.400
Grupo segundo	3.200	2.600	5.800
Grupo tercero	2.600	1.800	4.400

CUADRO III

Zonas	Por alojamiento	Por manutención	Por dieta entera
Zona A:			
Grupo primero	15.800	7.400	23.200
Grupo segundo	13.400	6.300	19.700
Grupo tercero	12.100	5.700	17.800
Zona B:			
Grupo primero	11.200	6.000	17.200
Grupo segundo	9.500	5.100	14.600
Grupo tercero	8.600	4.600	13.200
Zona C:			
Grupo primero	8.500	5.800	14.300
Grupo segundo	6.600	4.500	11.100
Grupo tercero	5.900	4.000	9.900
Zona D:			
Grupo primero	7.300	5.000	12.300
Grupo segundo	6.200	4.300	10.500
Grupo tercero	5.600	3.900	9.500

El detalle de los países pertenecientes a las diferentes zonas se corresponden con lo dispuesto en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio.

CAPITULO X

Ceses

Art. 30. *Preaviso de cese.*—El trabajador podrá cesar voluntariamente en la FNMT solicitando su baja en el Departamento de Personal, con el cumplimiento de los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos y Administrativos, un mes.
Resto del personal, quince días.

CAPITULO XI

Régimen de trabajo

Art. 31. *Definiciones.*

Actividad normal.—Es la que desarrolla un operario, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin un estímulo especial en la producción.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 100 ó 60.

Actividad óptima.—Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 por 100 sobre la normal; en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Rendimiento normal.—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora cuando trabaja a actividad normal.

Cantidad de trabajo en actividad normal.—Es la que realiza un operario medio en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Tiempo máquina.—Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Trabajo libre.—Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquinas, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado.—Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de las máquinas, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio.

Art. 32. *El rendimiento normal.*—Es el exigible y la FNMT podrá determinarlo en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación de este Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, previo informe al Comité de Empresa, con las mismas condiciones y con las garantías señaladas en el presente Convenio.

Para la determinación de dicho rendimiento, la FNMT podrá aplicar cualquiera de los sistemas encuadrados en la organización técnica del trabajo.

La remuneración de rendimiento normal queda determinada por el salario, a partir del cual se establece el sistema de incentivos:

1. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, la FNMT podrá establecer un sistema indirecto, previo informe al Comité de Empresa.

2. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervengan (cambios de alimentación o salida, rotura, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

3. Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en este Convenio.

4. El trabajador que no alcance el rendimiento mínimo exigible como consecuencia de declaración de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre le ofrecerá una plaza en la que pueda desarrollar una actividad eficaz, respetándole la categoría y remuneración que viniese disfrutando anteriormente.

5. La determinación de los métodos de trabajo más adecuados, así como la actualización de los mismos, constituye facultad exclusiva de la Dirección de la FNMT.

6. Cualquier cambio en los métodos de trabajo normales llevará consigo revisión, y, si procediese, la modificación de las bases de rendimientos establecidos.

Art. 33. Podrá procederse a la revisión de las bases de rendimientos por mejora de los métodos de trabajo o modificación de instalaciones, cambios de técnicas, maquinaria, utillaje, etc.

Igualmente podrá procederse a la revisión de las tarifas de primas por error en el cálculo de sus precios.

De la revisión o modificación de las bases de rendimientos o tarifas, una vez efectuada, se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

Si por causas ajenas al trabajador éste no alcanzase el rendimiento preciso para percibir incentivos, la FNMT abonará por tal concepto una cantidad equivalente al 50 por 100 del incentivo que viniese percibiendo, tomando como referencia el promedio del último mes completo de trabajo.

Art. 34. *Comisión de Incentivos.*—En la FNMT existirá una Comisión de Incentivos, que tendrá como misión el estudio y aprobación de las bases de incentivos, la determinación de los métodos y procesos de trabajo y, en definitiva, todo lo referente a la organización técnica del trabajo, de acuerdo con los estudios realizados al efecto, así como el control de la aplicación correcta de estas bases y estudio de cualquier modificación.

La Comisión de Incentivos estará formada por el Director de la FNMT o persona en quien él delegue, que actuará como Presidente; los Jefes de los distintos departamentos; el Jefe de Personal, que actuará como Secretario; el Jefe de Métodos y Tiempos, y dos miembros más designados por los representantes de los trabajadores de uno de los Comités o del propio Comité Intercentros.

Esta Comisión presentará a los representantes de los trabajadores las actas de sus reuniones y los estudios y proyectos de nuevas bases de tiempos y rendimientos al menos un mes antes de su implantación.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez al mes y cuantas veces la convoque el Presidente.

CAPITULO XII

Régimen de retribuciones

Art. 35. *Definiciones.*—La retribución del personal de la FNMT, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y disposiciones complementarias y de desarrollo, estará estructurada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Complementos salariales:

Personales.

De puesto de trabajo.

De calidad o cantidad.

De vencimiento superior al mes.

Art. 36. En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes y desplazamientos.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Art. 37. Salario Base.—Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía figura recogida en el anexo II, que será revisada anualmente, a partir del 1 de enero de 1987. Cada nivel estará integrado por aquellas categorías profesionales cuya calificación esté comprendida en los límites establecidos para el mismo y que se detallan en tabla de anexo.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una puntuación asignada superior a la del puesto de trabajo que desempeñen les será aplicado el nivel que corresponda a su puntuación, pero no las revisiones que por nuevas valoraciones afecten a su categoría originaria, en tanto no desempañe por voluntad propia las funciones inherentes a aquélla.

Art. 38. Plus Convenio.—Se establece este plus con carácter lineal para todos los niveles, que se percibirá mensualmente y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Este plus, cuya cuantía anual es de 66.464 pesetas para 1986, será incrementado en igual porcentaje que el Salario Base.

Art. 39. Complementos personales.—Tendrán la consideración legal de complementos personales los siguientes conceptos retributivos:

Complemento de antigüedad.—Se establece con carácter transitorio un sistema, mediante el cual todo el personal tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuya cuantía y forma de cálculo por unidad de antigüedad será equivalente a la suma de un 3 por 100 sobre Salario Base más un 10 por 100 del Plus Convenio.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicio prestados dentro de cualquier grupo profesional o categoría en que el productor se halle encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la FNMT, sin solución de continuidad, computándose en su caso la antigüedad a partir del 1 de enero de 1940, a no ser que por disposición legal se hubiera reconocido antigüedad mayor. Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados en su totalidad sobre los salarios de la nueva categoría que ocupen.

En el caso de que un trabajador cesase en la FNMT por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente se reintegrase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 40. Complementos de puesto de trabajo.—Son aquellos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo cuando éstas comparten conceptualmente distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. **Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**—Este plus, con cuantía del 20 por 100 del Salario Base más antigüedad, lo percibirán los trabajadores que presten sus servicios en puestos en que se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales en que se desprendan vapores tóxicos o insalubres, teniendo derecho al referido plus quienes aun sin trabajar directamente con materias tóxicas lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllos desprendan.

Los trabajos bonificables por toxicidad serán determinados de acuerdo entre la Dirección de la FNMT y el Comité de Empresa de la misma, y caso de no existir conformidad se remitirán los correspondientes antecedentes a la Delegación Provincial de Trabajo para que, previos los asesoramientos que considere oportunos, pueda decidir sobre el particular.

En todo momento, y siempre que por la adopción de medidas hayan mejorado los ambientes de trabajo hasta un grado que se consideren condiciones normales de seguridad e higiene, podrá a su vez cesar el derecho de percepción del indicado plus de toxicidad por parte de los trabajadores afectados.

2. **Plus de nocturnidad.**—Lo percibirán aquellos trabajadores que de modo continuo o transitorio desarrollen su actividad profesional en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Quedan excluidos del percibo de este plus aquellos trabajadores cuya actividad sea nocturna por propia naturaleza y su retribución se haya establecido tomando en consideración esta circunstancia.

La cuantía de este complemento se fija en un 25 por 100 del Salario Base más antigüedad.

Art. 41. Complementos por cantidad o calidad.—Tendrán este concepto las primas que como incentivos correspondiesen percibir y cuya cuantía dependerá del rendimiento obtenido o del que le sea

acreditado al trabajador cuando no esté sujeto a sistema de trabajo medido.

Su cálculo se realizará con arreglo al pacto firmado por la Dirección y los representantes legales de los trabajadores en fecha 20 de julio de 1977 y que como tal se considera incorporado al texto del presente Convenio (anexo III).

Art. 42. De vencimiento periódico superior al mes.—Paga de beneficios. Consistirá en el abono de una cuantía del 8 por 100 del Salario Base y complementos salariales, devengados durante el año anterior, que se hará efectiva con la nómina del mes de febrero. En este cálculo se exceptúa el complemento de calidad y cantidad que tiene ya incorporado este concepto.

Pagas extraordinarias de abril, junio y diciembre.—Consistirá cada una de ellas en el pago de treinta días de Salario Base y antigüedad, abonándose las dos primeras en las nóminas respectivas de marzo y junio, y la última, por nómina especial del 15 al 20 de diciembre.

El cálculo de las pagas será proporcional a los días de trabajo en cómputo cuatrimestral.

Art. 43. Horas extraordinarias.—Para la realización de las mismas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1986, de 14 de marzo.

La fórmula a aplicar para el cálculo de las mismas figura en el anexo II, pudiendo compensar las mismas con tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en un 75 por 100.

Art. 44. Normas administrativas.—El personal al servicio de la FNMT recibirá el penúltimo día hábil de cada mes una liquidación aproximada de sus retribuciones.

En los primeros ocho días laborables del mes entrante, siguiente al pago de cada liquidación, cada trabajador recibirá la nómina definitiva, en la que constará la regularización que en más o en menos haya resultado, la que a su vez se detraerá o abonará en la liquidación provisional siguiente.

Los pagos se efectuarán dentro de la jornada normal de trabajo.

Art. 45. Lugar de pago.—El pago de salarios se efectuará en moneda de curso legal por los pagadores en los lugares próximos al puesto de trabajo, salvo adscripción voluntaria a otra forma de pago.

Al trabajador enfermo se le abonará su retribución en las oficinas centrales.

Art. 46. Anticipos.—Todos los trabajadores de la FNMT podrán obtener, en concepto de anticipo de salarios hasta un 100 por 100 del que tengan devengado. Haciéndose efectivo al día siguiente de su petición.

Sólo se autorizará un máximo de tres anticipos al mes.

Como anexo a este Convenio serán calculadas y publicadas las tablas salariales con los valores que correspondan a las distintas categorías.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene

Art. 47. Seguridad e higiene.—Corresponde a los Servicios de Seguridad e Higiene de todos los Centros de la FNMT la vigilancia y el desarrollo de todas las normas existentes en esta materia, así como el estudio de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, a fin de lograr las mejores condiciones de salud laboral y bienestar en los Centros de trabajo.

En cada Centro de trabajo existirá un Comité de Seguridad e Higiene. La composición máxima de estos Comités será:

Un Presidente, que será de libre designación de la Dirección y que llevará a cabo los acuerdos tomados en las reuniones.

Un Vicepresidente, que suplirá las funciones del Presidente y que será el Jefe del Servicio Médico de Empresa.

El ATS más cualificado en temas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

El Jefe del Departamento de Seguridad.

El Jefe de Seguridad e Higiene.

Un Secretario, con voz y voto, designado por la Dirección de la FNMT de entre el personal administrativo.

Seis miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Los Comités respectivos celebrarán, al menos, una reunión mensual y en todo caso siempre que sea convocada a petición del Presidente o por petición de tres o más Vocales, cuando existan indicios fundamentados de riesgos laborales cuya prevención aconseje la adopción de medidas urgentes o cuando haya tenido lugar algún accidente de trabajo significativo.

Semestralmente se celebrará una reunión de seguimiento con todos los Jefes de Departamento o Sección y el Director.

Anualmente con cada una de las Jefaturas y Mandos intermedios de las respectivas Secciones o Departamentos.

Los acuerdos de estas reuniones se tomarán por mayoría simple.

Respecto a las competencias de los Comités de Seguridad e Higiene se estará a lo dispuesto en toda la normativa legal vigente sobre esta materia y a lo recogido en el Acuerdo Marco para el personal laboral al servicio de la Administración («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986).

Art. 48. *Ropa de trabajo.*—La FNMT suministrará cada dos años a todos los trabajadores tres equipos de trabajos, excepto en los puestos de trabajo considerados excepcionalmente sucios, para los cuales la duración será semestral o de reposición inmediata si el deterioro es manifiesto debido al trabajo realizado.

El equipo de trabajo se compondrá de las prendas que en cada momento determine el Comité de Seguridad e Higiene.

Las prendas de vestir entregadas por la FNMT deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

La limpieza de las prendas de vestir, así como su conservación durante el período fijado, incumbe al trabajador, salvo en los casos que determine la Ley.

CAPITULO XIV

Incapacidad laboral transitoria

Art. 49. Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, siempre que sea superior a tres días desde el primero, percibirán con cargo a la FNMT, y con independencia de las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe del 100 por 100 de su salario.

La percepción de estos complementos estará condicionada al cumplimiento de lo dispuesto en las normas específicas reguladoras de dicho beneficio.

Accidentes.—Cuando la situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivase de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día hasta el total del Salario Base, complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y calidad y horas extraordinarias que figuren en la nómina del mes anterior a la baja.

Maternidad.—Por maternidad, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral, con la remuneración total correspondiente a seis semanas, antes del parto y ocho después del mismo.

El período postnatal será obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Art. 50. En caso de enfermedad, los trabajadores que no puedan asistir al trabajo anticiparán telefónicamente esta circunstancia al Departamento de Personal antes de las diez de la mañana, o seis de la tarde, o dos de la noche, según los turnos, para evitar entorpecimientos en la actividad de su Departamento o Sección, no pudiendo abandonar su domicilio a no ser para acudir al médico o por prescripción facultativa, debiendo acreditar adecuadamente estas ausencias en los casos en que sea requerido.

Para la percepción del beneficio del 100 por 100 del salario será imprescindible el cumplimiento de estos requisitos y su tramitación será independiente de la obligación de presentar los partes de baja, confirmación y alta que pudieran ser expedidos por los Facultativos de la Seguridad Social.

La FNMT tiene derecho a practicar reconocimiento médico al personal que se integre al trabajo después de una ausencia superior a un mes, cualquiera que haya sido la causa de ésta.

Art. 51. *Comisión de Sanidad.*—La FNMT, tendrá constituidos en sus distintos centros de trabajo Comisiones del Servicio Médico, que estarán compuestas por el Jefe del Departamento de Personal, el Jefe de Asuntos Sociales, Jefe del Servicio Médico, y tres representantes legales de los trabajadores. De la Comisión se elegirá un Secretario, que levantará acta de las reuniones que lleven a cabo.

Entre las funciones de esta Comisión estarán las siguientes:

Velar por el cumplimiento de los reconocimientos periódicos que anualmente y con carácter obligatorio se realizarán a los trabajadores de la FNMT. Asimismo, cada operario dispondrá de una cartilla médica, que recogerá todos los detalles observados y las causas que los originen.

Prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Recomendar los puestos de trabajo a los que no podrán acceder aquellos trabajadores afectados por algún tipo de enfermedad, lesión o impedimento físico que les imposibilite realizar correctamente las labores de dichos puestos.

Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido por los médicos y especialistas de la Entidad colaboradora.

Mantener y proponer la ampliación de las prestaciones asistenciales y de consulta y rehabilitación en todos los Centros que están recogidos en el «Boletín Informativo del Servicio Médico de Empresa de 1983».

CAPITULO XV

Derecho de representación

Art. 52. *Representación directa. Comité de Empresa.*—Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la FNMT, elegido democráticamente. Atendiendo a las posibles variaciones nominativas que pueda experimentar en el futuro, en lo sucesivo se designarán como los representantes de los trabajadores, cubriendo con ello el nombre actual y la denominación o formas de representación que puedan establecerse.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los correspondientes tabloneros de anuncios en las diferentes Secciones y Departamentos, de fácil acceso al personal para poder cumplir debidamente con el deber de la información, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Art. 53. *Competencias del Comité de Empresa.*

1. Conocerá los modelos de los contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, así como los relativos a la terminación de la relación laboral.

2. Será informado con carácter previo, salvo en los casos de fuerza mayor, de todas las horas extraordinarias a realizar, detallando la causa que las motiven, y recibir mensualmente una relación de las realizadas en dicho período.

3. Estará presente en las reuniones del Consejo de Administración, con su representante.

4. Tendrá participación, en la forma que posteriormente se establezca, en las siguientes Comisiones: Seguridad e Higiene, Económico, Relaciones Humanas, Sanidad, Sugerencias, Incentivos y Formación.

5. Se le otorgará audiencia con carácter previo a la toma de decisiones en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones.

6. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Dispondrá de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, con el correspondiente análisis del mismo, el manual empleado para su valoración, hoja analítica de los criterios y el resultado final obtenido en la valoración que se realice de todos los puestos existentes en la FNMT.

8. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, el Presupuesto y la Memoria de la FNMT, recibiendo trimestralmente información escrita sobre la situación económica y de la producción y ventas de la Entidad, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo y del trabajo en la Empresa.

9. Emitirá informe con carácter previo a cualquier modificación del «status» jurídico de la Empresa. A este respecto la FNMT aportará, previamente al informe de los representantes de los trabajadores, los estudios que elabore para la justificación de dicho cambio.

10. Emitir informe con carácter previo a las decisiones que se adopten sobre:

Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.

11. Tendrán acceso a las distintas dependencias de Fábrica en los diferentes horarios de trabajo, previa comunicación.

12. Los representantes de los trabajadores estarán facultados plenamente para la divulgación de sus trabajos y cometidos, siempre que ello no afecte a la normalidad laboral.

13. Los miembros de los Comités de Empresa que tengan que desplazarse de su lugar de trabajo por razón de su representación sindical percibirán las dietas y gastos de locomoción en las condiciones establecidas en el presente Convenio, previo consentimiento de la Dirección.

14. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la FNMT.

Art. 54. *Crédito de horas.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta sesenta horas laborables al mes cada uno para el desarrollo de sus actividades representativas, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo. Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Departamento de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación del trabajo

efectivo, percibiendo la totalidad de los emolumentos que hubieran correspondido a su jornada habitual.

Estas horas de exceso sobre las sesenta máximas previstas, serán cedidas y convenientemente justificadas por otros representantes.

El miembro de los representantes de los trabajadores elegido para desempeñar el cargo de Secretario gozará de dedicación plena a tiempo total, debiendo cumplir con los requisitos generales de presencia a la entrada y salida de la Fábrica, siendo desempeñado su puesto laboral por sustitutos en régimen de transitoriedad mientras dure su mandato sindical.

Art. 55. *Comité Intercentros.*—Se formará un Comité Intercentros integrado por siete miembros, de los cuales cinco serán de la Fábrica de Madrid y dos de Burgos, que coordinará la acción sobre la problemática común a todos los centros de trabajo.

Estará legitimado para negociar los Convenios Colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la FNMT, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo. Podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación de los Convenios Colectivos, así como los miembros de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Se reunirá, cuando menos, dos veces al año, sin poder sobrepasar el límite de ocho reuniones en el mismo periodo, cubriendo los gastos de desplazamiento, alojamiento, etc., a cargo de la Empresa.

Art. 56. *Secciones Sindicales.*—Se aplicará en todo momento lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, así como a las disposiciones que se dicten en desarrollo de la misma, y tendrán participación en las Comisiones previstas en el artículo 53.4.

CAPITULO XVI

Premios y acción social

Art. 57. *Premios.*—Los premios que la FNMT otorgará a sus trabajadores son los siguientes:

- Premios anuales de iniciativas y sugerencias.
- Premios anuales de puntualidad o asistencia.
- Medalla de plata.
- Medalla de oro.
- Premio de constancia.

Iniciativas y sugerencias: Será otorgado a las personas cuyas iniciativas y sugerencias contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad, económicas, métodos de trabajo, rendimientos, costes, etcétera.

El importe total para este premio será de 2.000.000 de pesetas, siendo repartido entre el número de sugerencias aceptadas por la Comisión creada a tal efecto en base a su calidad o utilidad. Dichas sugerencias podrán ser individuales o colectivas.

Este premio podrá quedarse desierto.

Para la concesión de estos premios las partes acuerdan revisar en un periodo de tres meses, a partir de la aprobación del presente Convenio, el actual Reglamento, que una vez aprobado formará parte del mismo.

Premio de puntualidad y asistencia: Todos los años, en el transcurso del primer trimestre, se hará entrega de este premio a todos los trabajadores que durante el año anterior no hayan tenido ninguna falta de asistencia, permanencia o puntualidad, aun justificada, con la única excepcionalidad de ausencias en comisión de servicio.

La dotación total para estos premios será de 3.000.000 de pesetas.

Se distribuirá de forma lineal entre todas las personas que cumplan los requisitos indicados, teniendo como límite máximo el importe de tres mensualidades.

Los fondos destinados a iniciativas y sugerencias, por una parte, y de puntualidad y asistencia, por otra, podrán ser trasvasables entre ellos en caso de que el de iniciativas y sugerencias quedara desierto o bien por superarse el máximo establecido en el de puntualidad y asistencia.

Medalla de plata: Obtendrán este premio todos los trabajadores que, durante la vigencia de este Convenio, cumplan veinticinco años de servicios en la FNMT, así como un premio en metálico que consistirá en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la medalla de plata y el premio en metálico se le entregará un diploma.

Medalla de oro: Obtendrán este premio todos los trabajadores que, durante la vigencia de este Convenio, cumplan treinta y cinco años de servicios en la FNMT, así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un diploma.

Premio de constancia: Obtendrán este premio todos los trabajadores que, durante la vigencia de este Convenio, cumplan cuarenta

años de servicios en la FNMT. El premio consistirá en el abono de dos mensualidades de salario real.

Art. 58. *Acción social.*—La FNMT concederá prestaciones complementarias a todo el personal perteneciente a la plantilla de esta fábrica con criterios de igualdad y homogeneidad.

Entre éstos figurarán:

- Economato.
- Comisión de Relaciones Humanas.
- Grupo de Empresa.
- Cursos de Formación Profesional para trabajadores.
- Prestaciones de carácter personal (ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, viudas y jubilados).
- Bolsa de ayuda.

Art. 59. *Economato.*—La FNMT tiene establecido un economato laboral en beneficio de sus trabajadores.

Este estará regido por una Junta Administrativa, que estará formada por un Presidente y que será el Director de la FNMT o persona en quien delegue, el Jefe de Personal, el responsable del economato y cinco Vocales nombrados por los representantes de los trabajadores, cuya finalidad será la de garantizar la calidad y economía de los productos para los beneficiarios, determinando las normas precisas para ello.

Se venderán a precio de coste artículos de alimentación, limpieza, aseo personal, telas y calzado, tomando para sí la fábrica los gastos derivados de instalaciones, mantenimiento, transporte entre almacenes, organización, personal y análisis de productos, anticipando los medios económicos y de servicios para su buen funcionamiento. La prima de productos para 1986 es de 72,5 millones y esta cifra será revisada anualmente.

La gestión comercial corresponde a la Junta de Compras, que estará formada por el responsable del economato y dos Vocales de la Junta Administrativa.

Mientras no sea posible vender en el economato telas y calzado, la FNMT compensará a los trabajadores con un vale descuento, a cargo de las primas del economato, al menos anual, para el establecimiento del ramo que designe la Junta Administrativa.

Art. 60. *Mutualidad de Previsión.*—En la FNMT estará establecida bajo la denominación de Mutualidad de Previsión del Personal de la FNMT, una Institución de previsión social para la protección y ayuda de sus asociados que tendrá carácter voluntario.

Esta Mutualidad tiene entidad jurídica propia e independiente de la FNMT y se regirá por su propio Reglamento. En el mismo estarán establecidas las prestaciones, los derechos y obligaciones de los mutualistas, así como el arbitraje de sus recursos económicos.

Estos recursos en ningún caso podrán detrarse de la masa salarial o acción social del personal de FNMT, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 61. *Asociación de previsión y socorros mutuos.*—En la FNMT estará establecida una Asociación de carácter social que se regirá por su propio Reglamento, sus recursos económicos no podrán detrarse de la masa salarial o acción social del personal de la FNMT, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 62. *Comisión de Relaciones Humanas.*—Funcionará con carácter permanente esta Comisión cuyas competencias serán todos aquellos supuestos de orden social y humano en sus facetas individuales o colectivas.

Estará formada por seis miembros de los cuales tres serán nombrados entre los representantes de los trabajadores y los tres restantes por la Dirección de fábrica. Entre ellos nombrarán un Presidente y un Secretario.

Se reunirán una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. El Secretario levantará acta de todas ellas.

Tendrán como misiones específicas, el análisis de propuesta de:

- Préstamos para viviendas.
- Ayuda económica o de cualquier otro tipo en casos de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.
- Financiación para algunos casos especiales de tratamientos, operaciones, etc., no cubiertos por la Seguridad Social y con plena justificación a juicio de la Comisión.
- Todas cuantas pudiesen derivarse de las relaciones humanas de/o entre los trabajadores.

Para atender estos fines dispondrá de dos clases de fondos, uno destinado a préstamos para viviendas, reintegrables con intereses del 5 por 100 anual. Este fondo asignado vía presupuesto, será de 18.800.000 pesetas para 1987 y los préstamos de hasta 500.000 pesetas, aumentándose anualmente este fondo en la cuantía que se determine. El segundo fondo, correspondiente a la acción social, para el mismo periodo será de 4.700.000 pesetas, que estará destinado a ayudas sin devolución, cuya cuantía será la necesaria para atender todos los gastos de urgente necesidad. Los acuerdos de concesión de ayudas con carácter de urgencia deberán ser aproba-

dos al menos por la mitad más uno de los componentes de la Comisión.

Art. 63. *Bolsa de ayuda.*—En el mes de septiembre de cada año se distribuirá una cantidad variable, tomando como referencia las cantidades correspondientes al periodo de 1986, según acuerdo suscrito entre Dirección y representantes de los trabajadores de fecha 11 de diciembre de 1986, sobre los que se aplicará el aumento que se fije para 1987.

CAPITULO XVII

Régimen disciplinario

Art. 64. *Faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de fábrica o por las personas que la misma determine, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se puebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Procedimiento.—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Prescripción.—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 FNMT tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la FNMT y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la FNMT a través del Departamento de Personal abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Cancelación de faltas.—Las faltas que hayan generado sanción se cancelarán por el transcurso del tiempo según la siguiente relación:

Por faltas leves, seis meses desde su notificación.

Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación.

Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación.

CAPITULO XVIII

Fomento de empleo

Art. 65. *Fomento de empleo-jubilación.*—Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Dirección a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, que no sea preciso amortizar dentro del proceso de reconversión regulado en el artículo 26 del presente Convenio, incluyendo a la mayor brevedad en su oferta pública de empleo un contrato de trabajo de la misma naturaleza que el extinguido.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

Quedarán incorporados al texto del Convenio los acuerdos que se adopten sobre jubilación anticipada a partir de los sesenta años, en la Comisión Mixta de Reconversión (artículo 26).

CAPITULO XIX

Formación profesional

La FNMT tiene establecida una Escuela de Formación Profesional con los siguientes objetivos.

Art. 66. *Enseñanza:*

Primer Grado de Formación Profesional de Artes Gráficas, en régimen homologado.

Segundo Grado de Formación Profesional de Artes Gráficas, en régimen libre.

Cursos de formación ocupacional en colaboración con el INEM, si fuesen compatibles con los anteriores.

Los que en su día se determinen.

Cursos de formación interna.

Art. 67. *Formación Profesional de 1.º y 2.º grados.*-1. Jóvenes no ligados laboralmente a la FNMT. Antes del 31 de mayo de cada año se publicará, con publicidad suficiente, la convocatoria anual para cubrir un número a determinar en cada momento de plazas en el primer curso de Formación Profesional 1.º

En dicha convocatoria se informará de los requisitos solicitados y de los métodos y criterios de selección a emplear en cada caso.

Los alumnos podrán percibir una beca de estudios, que será determinada para cada uno de los cursos en el momento de la convocatoria.

Al finalizar el tercer curso de Formación Profesional 2.º y en función de sus necesidades, la FNMT podrá formalizar contratos en prácticas durante un máximo de tres años.

2. Alumnos trabajadores de la FNMT.-Siempre que sea posible por el número de alumnos, se establecerán turnos y horarios para que los trabajadores que lo soliciten puedan seguir las enseñanzas de Formación Profesional. El único requisito será cumplir las normas académicas para asistir a esos niveles de enseñanza.

Al final de cada curso, la Comisión de Formación estudiará las fórmulas que estimulen la participación en estos cursos.

3. Alumnos afectados por el acuerdo de 11 de julio de 1985.-Se regirán por lo pactado en el mismo.

Art. 68. *Cursos en colaboración con el INEM.*-Se articulará, dentro de las posibilidades que establezca la legislación vigente, la colaboración con el INEM.

Art. 69. *Formación interna.*-Se establece la Comisión de Formación, con representación suficiente de los trabajadores, en la que se decidirá la política y estrategia formativa de la FNMT, asumiendo los criterios generales que se contemplan en el Acuerdo Marco.

Esta Comisión se reunirá la menos una vez al mes, y elevará sus propuestas a Dirección.

En concreto, la Comisión de Formación debe asumir como propio el objetivo de elaborar y proponer un sistema de formación interna coherente que pasará a la aprobación del Director de la FNMT, que estará elaborado antes de abril de 1987.

CAPITULO XX

Vinculación a la totalidad del Convenio

Art. 70. Ambas representaciones convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico indivisible, por lo que se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 71. El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Tras la publicación de la Ley de Fondos de Pensiones que se encuentra en tramitación parlamentaria, las partes abrirán un proceso de negociación en la que se contemple la viabilidad de su aplicación en la FNMT según el texto legal que se apruebe.

Segunda.-El personal laboral al servicio de la FNMT que ostente la categoría de Director de Departamento, se regirá por su contrato de trabajo y con carácter subsidiario por el presente Convenio. En caso de ser cesado en su cargo, pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría anterior, siéndole de aplicación la totalidad de este Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen las reguladas en la Ordenanza Laboral de Trabajo aprobada por Orden de 27 de junio de 1977, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 167, de 14 de julio.

Segunda.-En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco para el personal laboral al servicio de la Administración, y demás legislación presente o futura que resulte de necesaria y general aplicación.

ANEXO I

1. Definiciones de los puestos de trabajo
2. Tablas de calificaciones

En este anexo se recogen las definiciones vigentes de las categorías profesionales y puestos de trabajo, así como las calificaciones de los mismos correspondientes a la anterior Ordenanza Laboral de Fábrica, que continuarán en vigor en tanto no se lleve a cabo la valoración de puestos, de acuerdo con lo recogido en el artículo 8.º del Convenio.

Las puntuaciones para cada categoría, recogidas en el anexo I del presente Convenio podrán ser modificadas por acuerdo entre la Dirección de la FNMT y los representantes de los trabajadores, o bien mediante resolución de la jurisdicción competente en relación con las reclamaciones que ante la misma se interpongan o estén pendientes de resolución.

ANEXO II

1. Niveles salariales
2. Retribuciones por niveles
3. Fórmula de horas extraordinarias

1. Niveles salariales

Distribución exponencial en 16 niveles, partiendo de un módulo salarial de 1.298.621 pesetas, con un incremento por nivel de 7,4 por 100 y un abanico salarial de 100/292

Nivel	Puntuación	Índice	Salario base 70,94 por 100 del módulo salarial		Incentivos (A=140) 29,06 por 100 del módulo salarial		Módulo salarial	Índice
			Anual	Diario: Anual 491,4	Anual	Diario: Anual 238		
1	1,24	100	921.260	1.874,77	377.361	1.585,55	1.298.621	100
2	1,37	110	989.433	2.013,50	405.286	1.702,88	1.394.719	107
3	1,51	122	1.062.651	2.162,50	435.277	1.828,90	1.497.928	115
4	1,67	135	1.141.287	2.322,52	467.488	1.964,24	1.608.775	124
5	1,83	148	1.225.742	2.494,39	502.082	2.109,59	1.727.824	133
6	2,01	162	1.316.447	2.678,97	539.237	2.265,70	1.855.684	143
7	2,20	177	1.413.864	2.877,22	579.139	2.433,36	1.993.003	153
8	2,40	194	1.518.490	3.090,13	621.996	2.613,43	2.140.486	165
9	2,62	211	1.630.858	3.318,80	668.023	2.806,82	2.298.881	177
10	2,86	231	1.751.542	3.564,39	717.457	3.014,53	2.468.999	190
11	3,11	251	1.881.158	3.828,16	770.549	3.237,60	2.651.705	204
12	3,39	273	2.020.361	4.111,44	827.570	3.477,19	2.847.931	219

Nivel	Puntuación	Índice	Salario base 70,94 por 100 del módulo salarial		Incentivos (A=140) 29,06 por 100 del módulo salarial		Módulo salarial	Índice
			Anual	Diario: $\frac{\text{Anual}}{491,4}$	Anual	Diario: $\frac{\text{Anual}}{238}$		
13	3,67 J. Espec. «C»	296	2.169.868	4.415,69	888.809	3.734,49	3.058.677	236
14	3,98 Titulado Superior	321	2.330.438	4.742,45	954.581	4.010,86	3.285.019	253
15	4,32 J. Espec. «B»	348	2.502.891	5.093,39	1.025.220	4.307,65	3.528.111	272
16	4,68 J. Espec. «A»	377	2.688.104	5.470,30	1.110.087	4.626,42	3.789.191	292

Estos valores calculados sobre 1986, deberán ser actualizados con los incrementos correspondientes a 1987.

En aplicación del acuerdo suscrito entre la Dirección de la FNMT y los representantes de los trabajadores sobre aplicación de incentivos por calidad y cantidad que figuran en el anexo III, se obtienen la siguiente proporción:

El Salario Base corresponde a un 70,94 por 100 del módulo salarial.

Incentivos de Calidad y Cantidad a una actividad media del 140 por 100 se corresponde con el 29,06 por 100 del módulo salarial.

2. Retribuciones por niveles

Nivel	Puntuación	Total año
1	1,16 1,22	1.365.085
2	1,28 1,34 1,37	1.461.183
3	1,40 1,42 1,45 1,47 1,49 1,50	1.564.392
4	1,52 1,55 1,56 1,57 1,60 1,63 1,66	1.675.239
5	1,68 1,70 1,75 1,76 1,77 1,79 1,80 1,81 1,82	1.794.288
6	1,84 1,86 1,90 1,96 1,98 2,00	1.922.148
7	2,04 2,05 2,06 2,08 2,10 2,18 2,20	2.059.467
8	2,28 2,30 2,32 2,33 2,40	2.206.950

Nivel	Puntuación	Total año
9	2,44 2,50 2,60	2.365.345
10	2,70 2,80	2.535.463
11	3,00 3,04 3,10	2.718.169
12	3,39	2.914.395
13	3,67 J. Esp. «C»	3.125.141
14	3,98 Tit. Sup.	3.351.483
15	4,32 J. Esp. «B»	3.594.575
16	4,68 J. Esp. «A»	3.855.655

Estos valores calculados sobre 1986 deberán ser actualizados con los incrementos correspondientes a 1987.

3. Fórmula de horas extraordinarias

$$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) \times 7 + \frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) \times 126,4}{52} \times 1,75$$

$$\frac{221 \times 8}{52}$$

Datos de la fórmula:

- 7 días de la semana.
- 126,4 corresponde a:
 - 90 días de pagas extraordinarias.
 - 36,4 días de la paga de beneficios.
- 52 semanas/año.
- 221 días de trabajo/año.
- 8 horas de trabajo.
- 1,75 incremento sobre valor de la hora normal.

Para una mejor información, se desarrollará la fórmula confeccionándose las correspondientes tablas de horas extraordinarias, en sus diferentes variables, siendo las mismas incluidas en el presente anexo.

ANEXO III

Pacto de incentivos de 1977

En la villa de Madrid, a 20 de julio de 1977, se reúnen en los locales de la FNMT, Organismo autónomo del Estado dependiente del Ministerio de Hacienda, de una parte don José Ramón Benavides y Gómez-Arenzana y de otra don Eduardo Yubero Corral, don Federico Santiago Martínez, don Pedro Sánchez González, don Juan Carlos Fernández Seguí, don Delfín Sánchez González y don Andrés del Real Herrero. El primero de ellos interviene como Director de la Fábrica y representante legal de la misma y los otros seis productores en representación de todos sus compañeros, según se acredita con justificante que se une a este documento y exponen:

Que habiéndose planteado la necesidad de establecer sobre nuevas bases el sistema de primas de productividad que percibe el personal que presta sus servicios en las diferentes dependencias de la Fábrica y habiéndose celebrado conversaciones con el ilustrísimo señor Director general de Presupuestos y sus asesores, se ha convenido que las bases para el nuevo sistema que ha de regir el cálculo y pago de los incentivos o primas de productividad sean las siguientes:

Dividendo.—Estará constituido por la suma de los tres siguientes conceptos: 1.º El producto obtenido de multiplicar los trescientos sesenta y cinco días de cada año disminuidos en los días de vacaciones por el salario base y plus de actividad. 2.º Pagas extraordinarias. 3.º Paga de beneficios.

Se entenderá por salario-base la parte integrante del salario de Fábrica o módulo salarial del Convenio, con exclusión del aumento lineal fijo previsto en el Convenio de Artes Gráficas. Las pagas extraordinarias y la de beneficios tendrán la cuantía vigente en cada momento. Finalmente, los días de vacaciones que se restan de los trescientos sesenta y cinco del año, serán también los vigentes en cada momento.

Divisor.—Estará constituido por los días efectivamente trabajados.

Cociente.—Es el resultado de dividir los dos factores antes mencionados y determinará el valor del punto-prima-día. Este valor debe multiplicarse por el coeficiente de calificación de categoría y su producto será la base sobre la que se aplicará el porcentaje de superproducción correspondiente a cada puesto de trabajo.

Se hace constar que con independencia de las primas de productividad obtenidas con arreglo al sistema expuesto y como consecuencia del aumento lineal existente en el vigente Convenio de Artes Gráficas, el personal laboral de la Fábrica percibirá las primas de productividad con carácter lineal calculadas en la misma forma y teniendo en cuenta las mismas normas que se señalan anteriormente.

Estas primas de productividad así obtenidas por cada puesto de trabajo se abonarán por cada día efectivamente trabajado. Durante las vacaciones se abonarán con carácter general también las primas correspondientes al promedio de las devengadas en el segundo trimestre del año en jornada normal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de junio del presente año de 1977 y desde esa fecha queda sin efecto el sistema vigente hasta ahora y las partes quedan vinculadas a dicho nuevo sistema que no podrá ser modificado sino mediante acuerdo entre las partes.

En aplicación de las anteriores fórmulas, ambas partes han practicado la liquidación correspondiente al momento actual que arroja el siguiente resultado:

Módulo salarial	452,94
Número de días por el que se multiplica	× 335,00

Pagas extraordinarias (90 días) × 452,94	151.735,00
Paga beneficios (8 por 100)	40.765,00
	16.487,00

Total base	208.987,00
------------------	------------

Días realmente trabajados: 249.

$208.987,00 \div 249 \text{ días} = 839,30$ valor del punto-prima en el momento actual, redondeando queda su valor fijado en 839 pesetas.

Para la parte lineal, como ejemplo válido para la actualidad, se practica la siguiente liquidación:

Módulo salarial	123,29
Número de días por el que se multiplica	× 335,00

Pagas extraordinarias (90 días)	41.302,00
Beneficios (8 por 100)	11.250,00
	4.500,00

Total base	57.052,00
------------------	-----------

Días realmente trabajados: 249.

$57.052 \div 249 \text{ días} = 229,12$, que redondeado queda como valor 229 pesetas.

Teniendo en cuenta el carácter de Organismo autónomo de esta FNMT, el presente acuerdo se remite a la Dirección General de Presupuestos para su elevación al Consejo de Ministros al ser preceptivo por las implicaciones presupuestarias que representa y conforme a la Ley de Organismos Autónomos del Estado.

ANEXO IV

Normas sobre concursos

Normas sobre concursos

La normativa sobre concursos-oposición corresponde al siguiente detalle:

A) Convocatorias.—La Dirección de la FNMT hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante concurso-oposición, al menos con un mes de antelación a la realización de las pruebas; si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días más.

En la convocatoria deberán constar necesariamente los siguientes datos:

Número de vacantes a cubrir.

Categoría profesional asignada a las vacantes.

Departamento o Sección de destino.

Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminador o no).

Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Composición nominativa del Tribunal calificador.

B) Concursantes.—Podrán participar en los concursos-oposición convocados por la FNMT todo el personal a su servicio.

C) Tribunal calificador.—Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos, en cada caso, por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan, y en los mismos figurarán un máximo de tres miembros designados por el Comité de Empresa, de los cuales, dos, de igual o superior categoría, corresponden al área profesional del puesto a cubrir, y un tercero al propio Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a dos miembros la participación en el Tribunal.

El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento, el día en que sea hecha pública la convocatoria.

Son competencias del Tribunal:

La elaboración de las pruebas.

La calificación de las mismas.

La resolución de impugnaciones.

La resolución sobre admisión de concursantes.

La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso.

El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar y el orden de las mismas, así como la puntuación prioritaria de las de carácter práctico al teórico o viceversa, y consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar en la plaza sacada a concurso, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas, se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo.

D) Plazos.—Siete días antes de publicarse un concurso, se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8.º y 9.º de este Convenio, la convocatoria de la misma se llevará a cabo en un plazo máximo de sesenta días.

El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles.

La primera prueba se iniciará dentro de los quince días siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso será de tres meses.

La convocatoria para cada prueba se anunciará, como mínimo, con tres días hábiles de antelación a la celebración de ésta.

Los aspectos económicos surtirán efecto en el plazo de siete días desde la firma del acta final (esta firma se efectuará, como máximo, quince días después de finalizado el último ejercicio). En igual plazo, el trabajador deberá reincorporarse a su nuevo puesto.

El concurso quedará definitivamente resuelto a los cinco días hábiles de su publicación, si no mediara impugnación. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días para resolver las impugnaciones presentadas.

E) Aprobados.—Si después de la realización de las pruebas, resultara un número superior de aprobados de los necesarios por la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y, en el caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la FNMT. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado.

F) Impugnaciones.—Las reclamaciones o impugnaciones podrán efectuarse hasta tres días hábiles después de la publicación de los resultados de cada prueba, a tal fin, todo concursante tendrá derecho a comprobar su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo, dentro del plazo citado.

Las impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador, quien firmará el recibo en la copia.

El Tribunal calificador resolverá en un plazo máximo de tres días hábiles estas impugnaciones.

G) Actas.—Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los concursantes obtenidas en las diferentes pruebas.

H) Pruebas.—Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo.

Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc., válido para poder impedir conocer el nombre de los concursantes en el momento de la corrección.

Siempre que el concursante deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él, si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina.

Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir.

Cuando las características del puesto lo requieran, se realizarán pruebas psicotécnicas como complemento de las teórico-prácticas.

La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso.

Las vacantes por concurso-oposición se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría.

I) Bonificación de la antigüedad.—En aquellos concursos que, por decisión del Tribunal calificador, se inicien con la realización de la prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la FNMT, con arreglo al siguiente baremo:

	Puntos
Antigüedad efectiva hasta 10 años	0
Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años	1
Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años	1,5
Antigüedad efectiva más de 30 años	2

Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados.

ANEXO V

Movilidad horizontal

ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL DE LA FNMT A OTROS ORGANISMOS Y MINISTERIOS

El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada la FNMT, con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector para mantener los niveles de competitividad adecuados, obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Con el fin de garantizar el empleo a todos los trabajadores, la FNMT, de acuerdo con el Comité de Empresa, consideran razonable abrir un proceso que posibilite el traslado de personal de este Centro de trabajo a aquellas Unidades de la Administración Central del Estado que tengan planteado en cada momento insuficiencia de personal, todo ello de acuerdo con lo recogido en el capítulo 3.º, apartado A, 1.º, del Acuerdo Marco para el Personal Laboral al Servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos («Boletín Oficial del Estado» de 7 marzo de 1986).

Este proceso de movilidad horizontal será paralelo a otros, en los que se trate sobre ocupación interna de las vacantes que se produzcan en determinados procesos de trabajo y sobre jubilación anticipada a partir de los sesenta años, en las condiciones que se determinen en cada uno de los casos.

En cualquier caso, el cese en la FNMT de estos trabajadores y su absorción por otras Unidades, se realizará de acuerdo a estos principios:

1. Voluntariedad por parte de los trabajadores que en la FNMT estén interesados en su traslado.

2. Los nuevos puestos de trabajo serán de personal laboral fijo, respetando la antigüedad.

3. Los nuevos puestos de trabajo se procurará que sean los más acordes con el nivel profesional, funciones y capacitación profesional actual de los trabajadores.

En consonancia con todo lo anterior, la FNMT de una parte, y el Comité de Empresa de otra, suscriben los siguientes acuerdos:

1.º Como consecuencia del proceso de reconversión tecnológica y el ajuste de producción que se está llevando a cabo, se abre un proceso de ocupación de vacantes en Ministerios u Organismos de la Administración del Estado, por personal de la FNMT, que se llevará a cabo, previa información a toda la plantilla de los siguientes aspectos:

Número de vacantes y destinos de cada Organismo.

Categoría profesional de las mismas.

Condiciones de trabajo en cada destino: Retribuciones anuales, jornada, horario, vacaciones, etcétera.

Convenio Colectivo.

2.º A medida que por los distintos Departamentos y Organismos se vayan formulando ofertas de puestos de trabajo de personal laboral fijo, se comunicará a los trabajadores para confeccionar una lista de solicitudes voluntarias para cada oferta.

En cada caso los integrantes de cada una de las listas, elegirán nuevo destino según los criterios que establezca la mesa de reconversión.

La elección de un nuevo puesto de trabajo tendrá el carácter de voluntaria y no habrá obligación de elegir cuando los nuevos puestos de trabajo pertenezcan a destino distinto al solicitado.

3.º El Organismo receptor impartirá cursos de reciclaje y adaptación para los trabajadores de nueva integración.

4.º Desde el momento de la incorporación a su nuevo puesto de trabajo, los trabajadores se integrarán en el ámbito del nuevo Convenio Colectivo del Ministerio, Organismo o Centro directivo a que pertenezca el puesto de trabajo, Convenio que deberá conocerse previamente por los trabajadores. Desde ese momento, al trabajador se le aplicará la totalidad de las condiciones de trabajo del nuevo Convenio Colectivo, incluyendo las de jornada, horario y vacaciones.

5.º Si una vez incorporado a su nuevo puesto de trabajo, el trabajador manifiesta su incompatibilidad con el mismo, o existen razones objetivas que a juicio de la Mesa de Reconversión determinen la no ocupación de alguna vacante por la persona designada, o que no se cumplan alguna de las condiciones del traslado, las partes se comprometen a aceptar el reingreso en el puesto de trabajo de origen, o en todo caso en cualquier de la FNMT en igual categoría a la de su situación anterior.

En cuanto al régimen económico, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Desde el momento de la incorporación se aplicarán los mismos niveles salariales del resto del colectivo al que se incorpora.

b) En el supuesto de que las retribuciones en la FNMT en cómputo anual, y en la fecha de traslado excedan a las del Convenio en que se integran, percibirán un complemento personal transitorio por el importe de dicho exceso, y será absorbido con arreglo a lo dispuesto en el epígrafe XI del vigente Acuerdo Marco para Personal Laboral de la Administración (ver anexo).

6.º El ajuste de plantilla se realizará exclusivamente por lo establecido en el presente Acuerdo o por cualquier otro que individual o colectivamente acuerden las partes.

ANEXO VI

El Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado (epígrafe XI B) dice textualmente:

B) Otros personales:

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, en cuyo ámbito subjetivo esté incluido, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará en 1986 como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4, del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculadas a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración. En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11392 *ORDEN de 23 de abril de 1987 por la que se ratifica la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios de la Sociedad Cooperativa Comarcal «Los Monegros de Sariñena», de Sariñena (Huesca).*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General, relativa a la solicitud de ratificación de la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios, acogida a la Ley 29/1972, de 22 de julio, formulada por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se ratifica la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios, de acuerdo con el régimen establecido en la Ley 29/1972, de 22 de julio, a la Sociedad Cooperativa Comarcal «Los Monegros de Sariñena», de Sariñena (Huesca).

Segundo.-La ratificación de la calificación previa se otorga para el grupo de productos «cereales».

Tercero.-El ámbito geográfico de actuación de la Entidad como Agrupación de Productores Agrarios abarcará los términos municipales de Huesca, Sariñena, San Juan de Flumen, La Cartuja de Monegros, Pallaruelo de Monegros, La Masadera, Lastanosa, Albalatilla, Lanaja, Orillena, Castejón de Monegros, Sena, Villanueva de Sijena, Alcolea de Cinca, Huerto, Usón, Polñino, Lalueza, San Lorenzo Flumen, Caplesaso, Casteflorite, Curbe y Sodeto.

Cuarto.-La fecha de comienzo de aplicación del régimen previsto en la Ley 29/1972, a efectos de lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 5.º de la misma, será el día 1 de septiembre de 1986.

Quinto.-Los porcentajes aplicables al valor de los productos vendidos por la Entidad, a efectos del cálculo de subvenciones, será el 3, 2 y 1 por 100 del valor de los productos vendidos por la Entidad, respectivamente, durante los tres primeros años de funcionamiento de la Entidad como Agrupación de Productores Agrarios, fijándose un límite máximo a las subvenciones de 22.000.000 de pesetas, 15.000.000 de pesetas y 7.500.000 pesetas, con cargo al concepto 51.04.777 del programa 822-A: «Comercialización, industrialización y ordenación alimentaria», de los años 1987, 1988 y 1989, respectivamente.

Sexto.-El porcentaje máximo aplicable durante los cuatro primeros años al valor base de los productos entregados a la Entidad por sus miembros, a efectos de acceso al crédito oficial, será del 70 por 100.

Séptimo.-La Dirección General de la Producción Agraria procederá a la inscripción de la Entidad calificada en el Registro Especial

de Entidades acogidas a la Ley 29/1972, de Agrupaciones de Productores Agrarios, con el número 233.

Madrid, 23 de abril de 1987.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

11393 *ORDEN de 23 de abril de 1987 por la que se ratifica la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios de la COGAPA, Sociedad Cooperativa Limitada de Valencia.*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General, relativa a la solicitud de ratificación de la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios, acogida a la Ley 29/1972, de 22 de julio, formulada por la Consejería de Agricultura y Pesca de la Generalidad Valenciana,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se ratifica la calificación previa como Agrupación de Productores Agrarios, de acuerdo con el régimen establecido en la Ley 29/1972, de 22 de julio, a la COGAPA, Sociedad Cooperativa Limitada de Valencia.

Segundo.-La ratificación de la calificación previa se otorga para el grupo de productos del ganado bovino.

Tercero.-El ámbito geográfico de actuación de la Entidad como Agrupación de Productores Agrarios abarcará todos los municipios de la provincia de Valencia.

Cuarto.-La fecha de comienzo de aplicación del régimen previsto en la Ley 29/1972, a efectos de lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 5.º de la misma, será el día 1 de agosto de 1986.

Quinto.-Los porcentajes aplicables al valor de los productos vendidos por la Entidad, a efectos del cálculo de subvenciones, será el 3, 2 y 1 por 100 del valor de los productos vendidos por la Entidad, respectivamente, durante los tres primeros años de funcionamiento de la Entidad como Agrupación de Productores Agrarios, fijándose un límite máximo a las subvenciones de 30.000.000 de pesetas, 20.000.000 de pesetas y 10.000.000 de pesetas, con cargo al concepto 51.04.777 del programa 822-A: «Comercialización, industrialización y ordenación alimentaria», de los años 1987, 1988 y 1989, respectivamente.

Sexto.-El porcentaje máximo aplicable durante los cuatro primeros años al valor base de los productos entregados a la Entidad por sus miembros, a efectos de acceso al crédito oficial, será del 70 por 100.

Séptimo.-La Dirección General de la Producción Agraria procederá a la inscripción de la Entidad calificada en el Registro Especial de Entidades acogidas a la Ley 29/1972, de Agrupaciones de Productores Agrarios, con el número 214.

Madrid, 23 de abril de 1987.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

UNIVERSIDADES

11394 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 9 de febrero de 1987, de la Secretaria General del Consejo de Universidades, por la que se hacen públicos los acuerdos de la Subcomisión de Areas de Conocimiento, por delegación de la Comisión Académica, de 19 de enero de 1987, estimatorios de las solicitudes sobre modificación de la denominación de plazas de Profesores Universitarios.*

Padecido error en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 53, de 3 de marzo de 1987, página 6379, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la relación de Profesores Universitarios, donde dice: «Don Santiago Perda Marín, Profesor Titular de Universidad de la Universidad Complutense de Madrid, ...», debe decir: «Don Santiago Perda Martín, Profesor Titular de Universidad de la Universidad Complutense de Madrid, ...».