

trámite, supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la Empresa frente a la misma y sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Pensiones suscrito con fecha 22 de diciembre de 1989 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14 de marzo de 1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid», cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad al 3 de noviembre de 1988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la Empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

DISPOSICION FINAL

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo no lo previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Ordenanza de Trabajo en la Mirina Mercante, aprobada por Orden de 20 de mayo de 1969, y demás disposiciones legales de carácter general.

4012 RESOLUCION de 31 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo del Fondo de Promoción de Empleo (Sectores C. Naval y L. Blanca).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Fondo de Promoción de Empleo (Sectores C. Naval y L. Blanca) que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1991 de una parte por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1991-1992. FONDO PROMOCION DE EMPLEO

SECTORES C. NAVAL Y L. BLANCA

PREÁMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como Entidad de gestión de empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho FPE, es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que la Dirección del FPE se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, unidades territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 2. *Ambito personal.*—Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión de la Empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico.
Directores.
Subdirectores de Área.
Administradores y Delegados.

Art. 3. *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre de 1992.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Ingresos.*—El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 7. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Niveles III y IV: Dos meses.
Niveles V y VI: Un mes.
Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

La Empresa entregará el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de hacer las consultas oportunas.

Art. 8. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles III y IV: Seis meses.
Niveles V y VI: Tres meses.
Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

Durante el periodo de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 9. *Salidas, viajes y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la Empresa devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa: 6.500 pesetas.
Distribución diaria: Comida, 3.000 pesetas; cena, 2.500 pesetas, y otros, 1.000 pesetas.

Transporte ajeno:
Coche alquiler: Tarifa B.
Avión: Clase turista.
Tren: Primera clase o coche cama.

Transporte propio: 27 pesetas por kilómetro recorrido.
Alojamiento:
Categoría hoteles, tres estrellas.
Conversión alternativa: 3.000 pesetas.

Art. 10. *Becas.*—Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de Becas.

La aprobación de las ayudas corresponden a la Comisión Paritaria, que fijará, en función del importe y tipo de curso, el tanto por ciento a

conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director técnico con informe razonado a la Comisión Paritaria:

Tipo de ayuda:

Orientadas a los casos que suponen adquisición de especialidades o conocimientos complementarios susceptibles de utilización en la realización de su función en el FPE, con un tope máximo de un 75 por 100.

El total de ayudas concedidas no podrá ser superior al 1 por 100 de la masa salarial del personal de gestión para cada Unidad operativa.

Las personas que reciban las ayudas quedan obligadas a justificar la asistencia a los cursos, y a un aprovechamiento adecuado de los mismos, para lo cual aportarán los correspondientes justificantes a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida en las oficinas centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de Personal. En las UU. OO. las constituirá un representante de la Empresa nominado por el Administrador y un Delegado de Personal.

Criterios generales para la concesión de becas:

1. No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.

2. El límite máximo de concesión será del 75 por 100 del costo del curso.

3. No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento. Se justificará mediante la presentación de certificado o en defecto título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares deberán justificar el aprobado al menos del 50 por 100 de las asignaturas. La Comisión, cuando concurren circunstancias excepcionales que justifiquen el no aprovechamiento, podrá valorarlo y conceder la beca que considere oportuna.

4. En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 165.000 pesetas.

5. El pago se realizará de la siguiente forma:

a) Cuando los pagos sean con recibos fraccionados se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.

b) Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50 por 100 como cantidad no recuperable y el otro 50 por 100 como anticipo, que podrá ser recuperado mediante descuento en salario en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el FPE de forma voluntaria o por despido improcedente.

6. La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles becarios con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.

7. La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.

8. Al término del año se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000 pesetas para aquellas becas que no hubiesen alcanzado el 75 por 100.

Art. 11. *Jornada.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1991 una jornada de mil setecientos cincuenta y dos horas. Y en el año 1992 la jornada anual de mil setecientos cuarenta y dos horas de trabajo efectivo.

Art. 12. *Calendario laboral.*—Se adjuntarán como anexo a este Convenio los calendarios de cada Centro de trabajo en donde deberán recoger los siguientes criterios:

a) Se podrá disfrutar de jornada continuada en los meses de verano.

b) Se podrá disfrutar de jornada continuada los viernes.

Los calendarios de 1992 se adjuntarán en este Convenio los dos primeros meses del año.

Art. 13. *Horario.*—La jornada ordinaria será de ocho treinta horas, con un descanso mínimo de una hora y máximo de dos horas para la comida, a excepción de los días y períodos de jornada continuada que será de siete horas.

En ambos casos existirá media hora de flexibilidad en la entrada a partir de la hora de referencia en cada Centro de trabajo.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento de 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo de 150 por 100 sobre el salario de la jornada ordinaria.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar entre cobrarlas con los recargos establecidos o que les compense con un tiempo de descanso retribuido en la misma proporción.

El momento de utilización de este tiempo de descanso será de mutuo acuerdo entre las partes, siguiendo los procesos internos de solicitud.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos y períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente: Ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas; mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por Secciones o Departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Art. 15. *Vacaciones.*—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, y en desarrollo de esta materia, se establece:

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse entre el mes de julio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado será el mes de agosto, concretándose en veintidós días laborables.

El trabajador podrá dejar tres días de vacaciones para ser disfrutados cuando éste lo decida, siempre que por razones de servicio justificado no lo impida.

Turno de vacaciones:

La Empresa comunicará los turnos de vacaciones antes del 31 de mayo.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y, en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

Art. 16. *Permisos y licencias.*

A) *Licencias retribuidas:*

Son los permisos que están motivados por un hecho concreto que da el derecho a su disfrute y se concretan en un número de días determinado:

1. Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales de licencia retribuida.

Esta licencia la disfrutarán el trabajador de una sola vez en los días que él elija, siempre y cuando dicho período incluya la fecha del matrimonio.

2. Por nacimiento o adopción de hijo: Tres días laborables.

3. Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.

4. Por muerte del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.

5. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día natural.

En los casos contemplados en los apartados 2, 3, 4 y 5, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia.

Para el disfrute de la licencia de los apartados 3, 4 y 5 se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

6. Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

7. Asistencia a consulta médica: Se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante médico correspondiente.

8. Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal se dispondrá del tiempo indispensable presentando el justificante correspondiente.

9. Exámenes: Se dispondrá del tiempo necesario; se deberá comunicar previamente y será necesario la presentación del justificante correspondiente.

10. Lactancia: Los trabajadores afectados por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán disfrutar de una hora o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la Empresa.

En estos casos, la comunicación por parte de los trabajadores al Departamento de Personal se entiende suficiente, en los casos 1, 5, 6, 9 y 10 la comunicación debe hacerse previamente y con tiempo suficiente, en los demás, debido a su condición de imprevistos, la comunicación será lo más inmediata posible al hecho.

B) Licencias no retribuidas:

Se podrá conceder permiso a los trabajadores que lo soliciten por necesidades extraordinarias no comprendidas en el apartado A).

Estos permisos se podrán conceder sin retribución o recuperando el tiempo no trabajado.

La solicitud deberá ir dirigida al Departamento de Personal con el visto bueno del Director del Área o, en su ausencia, el del Jefe de Departamento-Servicio, indicando el motivo, y en caso de querer recuperar este tiempo, propondrá el sistema de recuperación. El permiso se concederá o denegará atendiendo a las necesidades de trabajo y política de personal correspondientes.

Estos tiempos deberán ser recuperados:

- En la medida de lo posible dentro de la misma semana.
- Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el Jefe del Departamento con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

Art. 17. *Excedencias:*

A) Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su grupo profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 18. *Incremento salarial.*—El incremento salarial para 1991 será del 8 por 100 sobre tablas salariales del año 1990.

El incremento salarial para 1992 será de dos puntos sobre el IPC previsto para el mismo año; en caso de no existir una previsión oficial partiriámos del 5 por 100.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este Convenio.

Los atrasos salariales que correspondan por ajuste a este Convenio se abonarán dentro del período de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 19. *Cláusula de revisión salarial:*

Para el año 1991:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992.

El importe de las diferencias derivadas de esta revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

Para el año 1992:

El reajuste mantendrá siempre 1,5 puntos de garantía sobre el IPC real a 31 de diciembre de 1992.

El importe de las diferencias derivadas de esta revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

Art. 20. *Pagas extras.*—Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes se abonarán dos pagas extraordinarias al año, de verano y navidad, en cuantía cada una de ellas de, al menos, treinta días del salario correspondiente a la categoría profesional, incluidos todos los conceptos retributivos.

Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen; así la paga de verano se computará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias serán abonadas con los salarios de los meses de junio y noviembre.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todos los trabajadores que presten servicios durante dicho período de tiempo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica consistente en el abono de un plus cifrado, como mínimo, en el 35 por 100 del salario correspondiente a su categoría profesional.

El percibo de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- Si el tiempo trabajado durante el período nocturno excede de cuatro horas se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Art. 22. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional, descanso por maternidad o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o Mutua Patronal correspondiente, el FPE completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100 por 100) de su salario real neto, durante el período de permanencia en estado de incapacidad laboral transitoria, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Art. 23. *Seguro de vida.*—Se acuerda crear un seguro colectivo de vida para los trabajadores, cuyo importe es:

- Muerte natural: 2.000.000 de pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común: 2.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 3.500.000 pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente por accidente: 3.500.000 pesetas.
- Muerte por accidente circulación: 4.500.000 pesetas.

Art. 24. *Reconocimiento médico.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, siendo considerado el tiempo que se dedique a tales reconocimientos como horas de trabajo efectivo.

Art. 25. *Organigramas.*—La Empresa entregará los organigramas de la misma a los Delegados de personal, en las siguientes fechas:

- Al mes de la firma del Convenio.
- Cada seis meses.
- Si sufriera alguna variación el organigrama durante el período semestral.

Todos los organigramas deberán ser entregados con sello y firma de la Empresa.

Art. 26. *Ajuste salarial.*—Se acuerda el pase al escalón C de los trabajadores que, teniendo una antigüedad superior a seis meses, mantienen el escalón D en los niveles 8 y 9, e igualmente el pase en las mismas circunstancias del escalón E al D en el nivel 10.

Art. 27. *Comisión de seguimiento.*—Se creará una Comisión de seguimiento, compuesta por seis representantes de los trabajadores, de los cuales corresponden tres a la oficina central y tres del conjunto de las unidades operativas.

La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando exista alguna anomalía en el cumplimiento de los acuerdos y así lo decidan por mayoría simple, en todo caso, con comunicación previa a la Empresa. La función principal de esta Comisión estará destinada a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio. La Empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones arriba mencionadas.

Art. 28. *Contratación indefinida.*—Cuando a la finalización del plazo máximo de la vigencia de contratos laborales de carácter temporal, el puesto desempeñado no sea amortizable, se le hará a la persona que lo ocupaba con contrato de carácter indefinido.

En todo caso se procurará que en los cambios que se produzcan en la organización, de acuerdo a la natural evolución de las tareas del FPE, se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los Delegados de personal.

Art. 29. *Derechos sindicales.*—Las partes firmantes que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales pactan las siguientes estipulaciones:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos provinciales, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados de personal en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siendo su cómputo anual y concretándose en veinte horas mensuales.

c) El FPE financiará las reuniones, así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del Convenio.

d) Las reuniones de los Delegados de personal con los representantes del FPE no se computarán como horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión de seguimiento, negociación del Convenio y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Art. 30. *Puestos de libre designación.*—Se consideran puestos de libre designación los de Directores, Subdirectores, Administradores de UU.TT., Delegados de UU.OO., Jefes de Departamento, Jefes de Servicio y otros puestos especiales que puedan surgir y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de personal.

Los trabajadores que ocupen estos puestos no estarán sujetos a los criterios de jornada, horario y calendario del presente Convenio; en estos casos la regulación se establecerá por mutuo acuerdo entre los afectados y la Dirección de la Empresa, habida cuenta que por la especial naturaleza de sus funciones requiere una especial dedicación.

Art. 31. *Complemento de antigüedad.*—Se devengará por quinquenios vencidos, todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

El número de quinquenios que pueda acumular cada trabajador es ilimitado.

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con el nivel y categoría según la tabla de antigüedades anexa.

Art. 32. *Formación continuada.*—La Empresa pondrá los medios necesarios para la realización de, al menos, dos cursos anuales para la formación continuada de los trabajadores. Estos cursos se realizarán en los Centros de formación donde los hubiere o, en su defecto, en Centros ajenos al FPE, los cuales serán subvencionados económicamente en su totalidad por la Empresa, y el tiempo necesario para la formación será al 50 por 100 con cargo al trabajador y el otro 50 por 100 con cargo al tiempo de trabajo.

Art. 33. *Análisis de puestos de trabajo.*—Se dará continuidad a la Comisión que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores (uno de las UU.TT. y otro de las OO.CC.).

Art. 34. *Cláusula final.*—Las materias no reguladas en el presente Convenio se regularán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Estructura salarial 1991

Nivel	Esc.	Salario según Convenio		Antig./mes Pesetas
		Salario/mes Pesetas	Salario/año Pesetas	
3. Jefe de Departamento o asimilados.	A	404.141	5.657.974	20.207
	B	374.570	5.243.980	18.729
	C	344.998	4.829.972	17.250
	D	315.427	4.415.978	15.771
	E	285.857	4.001.998	14.293
4. Jefe de Servicio o asimilados.	A	305.570	4.277.980	15.279
	B	283.392	3.967.488	14.170
	C	261.214	3.656.996	13.061
	D	237.854	3.329.956	11.893
	E	216.856	3.035.984	10.843
5. Técnico de primera Jefe administrativo.	A	266.142	3.725.988	13.307
	B	246.428	3.449.992	12.321
	C	226.714	3.173.996	11.336
	D	207.000	2.898.000	10.350
	E	187.286	2.622.004	9.364
6. Técnico de segunda Jefe administrativo.	A	212.913	2.980.782	10.646
	B	197.142	2.759.988	9.857
	C	183.343	2.566.802	9.167
	D	167.570	2.345.980	8.379
	E	151.800	2.125.200	7.590
	F	138.000	1.932.000	6.900

Nivel	Esc.	Salario según Convenio		Antig./mes Pesetas
		Salario/mes Pesetas	Salario/año Pesetas	
7. Oficial administrativo de primera.	A	172.992	2.421.888	8.650
	B	160.178	2.242.492	8.009
	C	148.842	2.083.788	7.442
	D	138.000	1.932.000	6.900
8. Oficial administrativo de segunda.	A	147.264	2.061.696	7.363
	B	134.549	1.883.686	6.727
	C	123.214	1.724.996	6.161
	D	108.429	1.518.006	5.421
9. Auxiliar administrativo.	A	124.199	1.738.786	6.210
	B	113.358	1.587.012	5.668
	C	103.501	1.449.014	5.175
	D	94.924	1.328.936	4.746
10. Subalterno.	A	138.000	1.932.000	6.900
	B	127.648	1.787.072	6.382
	C	117.792	1.649.088	5.890
	D	109.414	1.531.796	5.471
	E	93.249	1.305.486	4.662

4013

RESOLUCION de 16 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.273 el ocular de protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Granit 0 9005 X, presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), y que lo importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el ocular de protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Granit 0 9005 X, presentado por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que lo importa de Francia, donde es fabricado por la firma «Sofraf», con domicilio en 95, rue Philippe de Girard, 75881 Paris Cedex (Francia), como ocular de protección contra impactos, de clase D, y que es de repuesto para la gafa de protección marca «Sofraf», modelo 0 9005 X, y que fue homologada por Resolución de este Centro directivo el 18 de noviembre de 1991, con el número 3.250, siendo clasificada como de clase D por su resistencia contra impactos.

Segundo.—Cada ocular de protección de dichos modelo, marca y clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.273.—16-1-92.—Ocular de protección contra impactos de clase D.—Repuesto para la gafa marca Sofraf, modelo 9005 X, homologada con el número 3.250, el 18-11-91».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-17, de «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 16 de enero de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

4014

RESOLUCION de 16 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.274 el cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída), tipo 2, marca «Games», modelo GH-1, presentado por la Empresa «Gamesystem España, Sociedad Anónima», de Alcorcón (Madrid), y que lo importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída), con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los