

de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, el tipo de interés legal del dinero vigente en el momento de la emisión.

Celebradas el pasado día 3 de septiembre las últimas subastas de bonos y obligaciones del Estado del tercer trimestre natural de 1992. Esta Dirección General del Tesoro y Política Financiera hace público:

1. En las subastas de bonos del Estado, a tres y cinco años, y de obligaciones del Estado celebradas en el tercer trimestre natural de 1992, no se ha aceptado ninguna de las peticiones presentadas.

2. En consecuencia, el tipo de interés efectivo anual de naturaleza explícita que resulta para el cuarto trimestre natural de 1992 a efectos de lo previsto en el artículo 3.1 de la Ley 14/1985, de 29 de mayo, de Régimen Fiscal de determinados activos financieros, en la redacción dada al mismo por la disposición adicional 9 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, es el tipo de interés legal del dinero, es decir, el 10 por 100, tanto para los activos financieros con plazo igual o inferior a cuatro años, superior a cuatro años pero igual o inferior a siete, como para los activos de plazo superior.

Madrid, 7 de septiembre de 1992.-El Director general, Manuel Contre-Gutiérrez.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

20999 *ORDEN de 27 de agosto de 1992 por la que se concede el sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto tejas cerámicas, fabricado por «Hermanos Díaz Redondo, Sociedad Anónima», en su factoría de Camino de la Barca, sin número, Cobeja (Toledo).*

Ilmos. Sres.: La teja cerámica fabricada por «Hermanos Díaz Redondo, Sociedad Anónima», en su factoría de Camino de la Barca, sin número, Cobeja (Toledo), tiene concedido el Sello INCE por Orden de 9 de julio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre). Habiéndose producido variaciones en la fabricación del producto y su correspondiente designación, se ha hecho preciso comprobar que el producto cumple con las exigencias técnicas establecidas.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se concede el Sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto teja cerámica, fabricado por «Hermanos Díaz Redondo, Sociedad Anónima», en su factoría de Camino de la Barca, sin número, Cobeja (Toledo), con la siguiente denominación:

Teja cerámica mixta de 468 x 282, modelos: Roja y marrón.

Quedando sin efecto la concesión por Orden de 9 de julio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre), al producto teja cerámica, fabricado por «Hermanos Díaz Redondo, Sociedad Anónima», en su factoría de Camino de la Barca, sin número, Cobeja (Toledo).

Madrid, 27 de agosto de 1992.—P. D. (Orden de 24 de abril de 1992), el Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Directora general para la Vivienda y Arquitectura.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21000 *RESOLUCION de 14 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XIV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares».*

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1992, de una parte, por los designados

por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores 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, 14 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares».

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA DE INDUSTRIAS MILITARES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito

SECCIÓN 1.ª FINALIDAD, AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Artículo 1.º—El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima» en todos y cada uno de los centros de trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio geográfico español.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, quedando excluido del mismo el personal titulado no incluido en la citada tabla.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1992. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

Art. 4.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente), únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Art. 5.º *Situaciones individuales.*—Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, que serán absorbibles con futuras mejoras.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 6.º La organización práctica del trabajo con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan en cada centro de trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Art. 7.º La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

a) La racionalización del trabajo.

b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.

c) Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

SECCIÓN 2.ª RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8.º La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

a) Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.

b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Art. 9.º La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la Empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

Art. 10. La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

En la determinación de tiempos y rendimientos correspondientes a los métodos de trabajo para la elaboración o manipulación de explosivos será preceptivo el informe previo del Comité de Salud Laboral.

Art. 11. Cuando se establezca un tiempo o se revise se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones, para lo cual se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la Oficina de Tiempos y otra, necesariamente, al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe previos los asesoramiento necesarios.

Art. 12. A cada trabajador se le concederá un tiempo para realizar su tarea, que comprenderá el tiempo normal, los suplementos personales y los que el puesto de trabajo requiera. A este tiempo se le denomina tiempo concedido (T_c) y es el que corresponde a una ejecución a actividad normal (100). Se entenderá por actividad normal la de una persona de estatura media que anda por suelo llano sin carga, en condiciones normales de temperatura y humedad a 4,8 kilómetros/hora.

SECCIÓN 3.ª ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS TAREAS DE CADA PUESTO O GRUPO DE PUESTOS Y SISTEMAS DE INCENTIVOS

Art. 13. El sistema de incentivos estará basado: En los tiempos para todos aquellos trabajadores que los tengan establecidos para su tarea en las producciones, o en un sistema de evaluación personal.

Art. 14. La prima obtenida por un trabajador se obtendrá multiplicando el tiempo ahorrado por el valor de la hora ahorrada. El tiempo ahorrado (T_a) se calculará de la siguiente forma:

$$T_a = 1,25 \times T_c - T_i$$

siendo T_i el tiempo invertido.

Art. 15. Se establece como índice o medida del rendimiento del trabajador la relación existente entre el tiempo concedido y el invertido, de tal suerte que actividades y rendimiento tendrá la siguiente correspondencia:

Actividad normal	100	Rendimiento normal	1,00
Actividad media	120	Rendimiento neto	1,20
Actividad óptima	140	Rendimiento óptimo	1,40

Art. 16. El rendimiento mínimo exigible al trabajador será el normal (1,00). Rendimientos inferiores no darán lugar a la percepción de prima.

El rendimiento óptimo (1,40) es el límite superior, cuyo objeto es velar por la seguridad e integridad física y psíquica del trabajador.

Art. 17. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre previo aviso al Comité de Empresa, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.
3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

Art. 18. La garantía de un estudio de tiempos o producciones se fundamenta en:

- a) La adaptación del operario al puesto de trabajo.
- b) La suficiente estabilización de las operaciones.

Art. 19. Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en un determinado puesto para obtener el rendimiento mínimo exigible, garantizándole mientras tanto el incentivo correspondiente al rendimiento medio obtenido en los tres meses anteriores, bien sea como operario directo o indirecto.

Art. 20. Para todo el personal de nuevo ingreso se considerará el periodo de prueba como de adaptación a un mismo puesto de trabajo, durante el cual se le acreditará el rendimiento normal, salvo que se obtenga uno superior.

SECCIÓN 4.ª ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES Y ADECUACIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL

Art. 21. La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, oído el Comité de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán al respecto las competencias que les señala el Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 5.ª COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Art. 22. En cada centro de trabajo se constituirá, en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión que estará formada por tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión de cada centro de trabajo se reunirá necesariamente una vez al mes.

Serán competencias de esta Comisión:

- a) El análisis de los índices de productividad:
 - Por mejora de los índices de producción.
 - Por perfeccionamiento de la estructura.
 - Por aumento de rendimientos.
 - Por reducción del absentismo.
- b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.

Art. 23. Definida la productividad como la relación entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad, podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

- a) Aumento de la producción; sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:
 - Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
 - Mejora de los procesos productivos.
 - Aumento del rendimiento individual.
 - Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

b) Reducción de las necesidades de personal indirecto, como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.
- Racionalización de los procesos improductivos.
- Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.
- Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que pueda evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento de personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se establecen los siguientes índices de productividad:

1. Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos: Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año.

$$I_1 = (t_c - t_c) \times n \text{ (en horas)}$$

t_c = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenían antes de la modificación (en horas).

- t = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas).
 n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día 1.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilogramo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

2. Índice mensual y acumulado de rendimientos de personal directo: En el rendimiento de personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los tiempos concedidos y los tiempos invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1 Rendimiento teórico: Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicarán a la expresión

$$I2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señaladas, en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2 Rendimiento real: Se establecerán los muestreos de actividades necesarias para evaluar la actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I2R y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto: A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la actividad de este personal.

En cada centro de trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se le designará por la referencia I3 y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índice mensual y acumulado de absentismo: Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al periodo considerado aplicados a la expresión:

$$I4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, el periodo considerado, antes de calcular I4.

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índice mensual y acumulado de reducción de horas indirectas: Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicará a la siguiente expresión:

$$I5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando las horas indirectas y directas realizadas correspondientes al periodo considerado antes de calcular I5.

En cada Centro se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

SECCIÓN 6.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 24 El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa, se clasificará de acuerdo con las funciones que desempeñe en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Obreros.

Los grupos profesionales y categorías laborales que se describen y relacionan en el anexo I son meramente enunciativos, no estando por tanto los Centros de trabajo obligados a tener cubiertas todas las categorías que se enumeran, si las necesidades no lo requieren.

Por otra parte, podrán asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

CAPITULO III

De la contratación laboral

SECCIÓN 1.ª REQUISITOS, PRINCIPIOS GENERALES

Art. 25. La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos, remitiendo al Comité copia del contrato.

Es de aplicación la disposición legal relacionada con este tema del acuerdo suscrito entre Gobierno y Sindicatos sobre contratación.

SECCIÓN 2.ª SELECCIÓN E INGRESO. REGISTRO DE PERSONAL

Art. 26. La Dirección del Centro de trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección del Centro de trabajo se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso considere al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y de la evolución de cada una de ellas con la debida fluidez y del resultado final.

Habida cuenta de las especiales características que concurren en las Escuelas de Formación Profesional de la Empresa y con el fin de conseguir una integración de los alumnos en la misma, los puestos de trabajo que incidan en el oficio o especialidad de las que se imparten en dicha Escuela se cubrirán directamente con personal procedente de la misma, asignándose por riguroso orden de puntuación.

Los alumnos que se encuentren comprendidos en el punto anterior y hayan finalizado el primer curso de Formación Profesional de segundo grado, ingresarán con la categoría laboral de Oficial de 3.ª y los que hubieren finalizado Formación Profesional de primer grado, lo harán con la categoría laboral de Especialista.

En aquellos supuestos en que las plazas a ocupar no sean propias de su oficio o especialidad tales alumnos tendrán preferencia para ingresar en igualdad de condiciones que el restante personal.

Todas las convocatorias de solicitud de personal, pasarán necesariamente por la Oficina de Empleo.

Será incompatible con la condición de aspirante a trabajador de la Empresa:

- El estar incurso en cualquiera de las Leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.
- El percibir pensión de cualquier Organismo oficial excepto aquellos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de treinta días para llevar a cabo su incorporación a la Empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Se establecen los siguientes periodos de prueba: Técnicos titulados incluidos en la tabla salarial, seis meses; personal técnico no titulado, dos meses; resto del personal cualificado, un mes; personal no cualificado, quince días.

Art. 27. El ingreso del personal fijo tendrá lugar por las categorías profesionales que a continuación se indican, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa que se emitirá en un plazo máximo de siete días.

Técnicos de Taller: Maestro Industrial.

Técnicos de Organización: Auxiliar de Organización.

Técnicos de Oficina: Calcador.

Técnicos Laboratorio: Auxiliar de Laboratorio.

Técnicos de Informática: Todas las categorías.

Administrativos: Auxiliar administrativo.

Subalternos: Almacenero, Conductor, Vigilante Jurado, Guarda Jurado de Explosivos, Ordenanza, Portero, Telefonista y Limpiadora.

Personal Obrero: Especialista y Oficial 3.^a

Art. 28. *Registro y escalafón.*—En cada uno de los Centros de Trabajo de la Empresa se elaborará un Registro General de Personal, al que tendrán acceso en todo momento los Comités de Empresa previa autorización por escrito del trabajador, y el que figurarán las circunstancias personales y profesionales del trabajador.

Art. 29. Todos los años, en el mes de marzo, se publicarán fijándose en lugares bien visibles de cada Centro durante un periodo de veinte días, aquellos datos de registro de personal antes citado, correspondiente a su identificación, número de afiliación a la Seguridad Social, clasificación laboral, unidad orgánica (Personal, Producción, etc.), antigüedad en el Centro y antigüedad en la categoría, para conocimiento y examen del personal de la plantilla que figura en el mismo, al objeto de que en dicho plazo, puedan los trabajadores que no estimen correctos los datos reflejados, solicitar la correspondiente rectificación.

De cuantas variaciones se hayan producido en el Registro de Personal, como consecuencia de las rectificaciones a que se refiere el párrafo anterior, la Oficina de Personal lo comunicará al Comité de Empresa, una vez registradas las mismas, publicándose de nuevo dicho registro durante un periodo no inferior a veinte días.

En los casos de movilidad geográfica voluntaria, se escalafonará en base a la fecha de antigüedad en la categoría que el trabajador acredite en el Centro de trabajo de procedencia.

SECCIÓN 3.^a CESES

Art. 30. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con quince días de preaviso.

El cumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir su liquidación en la fecha que cause baja en la Empresa.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores de los conceptos objeto de liquidación.

CAPITULO IV

Promoción y movilidad

SECCIÓN 1.^a PROMOCIÓN

Art. 31. *Ascenso ordinario.*—La previsión de vacantes en régimen de ascensos se realizará para cada grupo y especialidad entre los de categoría profesional inmediatamente inferior a la de la plaza a cubrir, mediante tres turnos entre el personal fijo y en el orden siguiente:

Una plaza por antigüedad, previa a la aprobación de aptitud por el Tribunal de ascensos. De no contar con ella, percibirá la diferencia salarial, pero no recibirá la categoría y no ocupará vacante, que pasará al turno de concurso-oposición.

Dos plazas por concurso-oposición.

Del ascenso por antigüedad queda excluido el personal a que se refiere el artículo 36, b).

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la Dirección previa reunión con el Comité de Empresa y Delegados Sindicales y conociendo el criterio de los mismos, hará una previsión de vacantes para el ascenso, a cubrir durante el año, en función de las necesidades estimadas.

Si se produjeran vacantes con posterioridad a esta previsión, se comunicarán previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de igual forma que como se establece en el párrafo anterior.

Si dentro del año natural al que se ocupa la vacante, se produjera otra de la misma categoría, ésta será cubierta automáticamente por aquél que en el concurso-oposición celebrado, habiendo sido declarado apto, le siguiera en puntuación.

Los efectos económicos derivados del ascenso, se devengarán como máximo a los quince días de la celebración del concurso.

Determinadas las vacantes a cubrir, se establecerá un plazo máximo de seis meses para la ocupación de las plazas.

Art. 32. *Ascenso a mando.*—Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección del Centro de trabajo, entre los que resulten aptos en las pruebas de aptitud para el supuesto a ocupar que se realicen al efecto.

Las citadas pruebas tenderán a poner de manifiesto la capacidad profesional, capacidad para el mando y capacidad para las relaciones humanas.

Las vacantes de Jefe de Equipo se cubrirán por concurso-oposición.

Art. 33. *Normas generales de procedimiento.*—El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso, señalándose la fecha en el propio anuncio, que será dado a conocer públicamente con indicación del programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieran para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlo, y demás circunstancias que sean pertinentes.

La duración de las pruebas no excederá de treinta días naturales.

Las Jefaturas de Personal tendrán en su poder los programas para acceder a las diferentes categorías, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de Seguridad e Higiene.

Art. 34. La aptitud que en cada caso corresponda, será determinada por un Tribunal mixto, formado por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de cada Centro, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del propio Centro siempre que estos últimos ostenten igual o superior categoría que el de la vacante a cubrir, salvo que el representante designado, esté en posesión de una titulación académica oficial superior a la plaza a cubrir.

Asimismo y con carácter previo a la realización de las pruebas, por el Tribunal se nombrará un árbitro que decidirá en los supuestos de empate o discrepancia.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalará las pruebas a realizar que determinen el mínimo de conocimiento exigibles para ocupar las plazas convocadas, acordando al propio tiempo la ponderación que cada prueba haya de tener en el conjunto de las mismas, así como la forma de evaluar que estime procedente seguir.

Una vez establecidas las pruebas y sólo durante la realización de las mismas podrán asistir los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales reconocidas en cada Centro de trabajo.

Las pruebas a realizar para los distintos sistemas de ascenso se basarán en un sistema de carácter objetivo y tendente a evaluar los conocimientos y aptitud teóricos y prácticos en relación con las exigencias del puesto a cubrir.

En el supuesto de que se cubran simultáneamente vacantes aplicándose diferentes turnos, se escalafonará en primer lugar a los trabajadores que han obtenido la plaza por concurso-oposición.

Art. 35. Si convocado el concurso-oposición no se presentara el número suficiente de aspirantes o no se cubrieran la totalidad de las vacantes, el Tribunal convocará concurso-oposición libre entre todo el personal que deberá estar resuelto en treinta días a partir de la celebración del anterior.

Si aún así no se cubrieran las plazas, la Dirección del Centro, de acuerdo con lo que se establece en el capítulo V relativo a formación profesional, dará un curso de perfeccionamiento a los aspirantes de categoría inmediata inferior a la plaza o plazas a cubrir, procediéndose seguidamente a realizar el examen pertinente para el ascenso. El plazo que se fije para la impartición del curso y posterior examen será de treinta días.

En caso de no cubrirse la totalidad de las plazas, se sacará a concurso-oposición entre todos los Centros de trabajo de la Empresa, quedando obligado el que resultara apto a trasladarse al Centro en donde obtuvo la plaza. El plazo que mediará entre la convocatoria y la realización del examen no será superior a quince días. Los exámenes se celebrarán en los Centros respectivos, no siendo necesaria la formación del Tribunal—excepto en aquellos en donde exista la vacante—remitiéndose los mismos al Centro donde está constituido el Tribunal.

El trabajador al que se le asigne la plaza no tendrá ningún derecho a indemnización por traslado, dado el carácter voluntario que el mismo tiene.

En los casos que las plazas de ascenso sean en los grupos profesionales que ostentan mando o de ascenso a los mismos, se cubrirán por el procedimiento en primera convocatoria. Si no se cubriesen, se procederá a cubrir la plaza en segunda convocatoria entre todo el personal del grupo profesional que corresponda. Si aún así no se pudiera efectuar esta promoción, se procederá a dar un curso de capacitación entre el personal de la categoría inmediata inferior y exclusivamente entre los aspirantes a la plaza que se encuentren comprendidos en la primera convocatoria, salvo que, por impedimentos físicos, a juicio del Tribunal, justifique su no presentación en dicha convocatoria.

En el supuesto de no existir aspirantes en la primera convocatoria el citado curso se daría a los aspirantes de la segunda convocatoria que ostente la categoría inmediata inferior, dentro de los que asistan a este curso se llevará a cabo un nuevo concurso-oposición para el puesto.

De no cubrirse la plaza se procederá a realizar un nuevo concurso para el puesto entre todo el personal del Centro de trabajo y en caso de continuar vacante la plaza se acudirán al resto de los Centros de trabajo de la Empresa, entre todo el personal.

En los casos en que existan plazas a cubrir que no sean consideradas como de ascenso y a las que pueda tener acceso el personal de la Empresa, la incorporación a las mismas se llevará a cabo mediante las pruebas de aptitud que, en su caso, se establezcan entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Con el fin de lograr una mayor eficacia en la selección, esta prueba consistirá en concurso-oposición.

Los efectos económicos derivados del ascenso, se devengarán como máximo a los quince días de la celebración del concurso.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD

Art. 36. La movilidad del personal, además de por las causas legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del Centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignarán la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que éste no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

A este respecto se constituirá una Comisión formada por el Jefe de Personal del Centro de trabajo y un representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar al trabajador disminuido en vista de las circunstancias de cada caso.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del 5 por 100 del total de los trabajadores de cada Centro de trabajo.

c) Movilidad funcional. En los casos de cambio de un Departamento o Taller a otro, dentro del mismo Centro de trabajo, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría y grupo profesional atendiendo a las características propias del puesto de trabajo. De estos cambios se dará comunicación al Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

d) Movilidad geográfica. La movilidad entre los Centros de trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo. De dicha movilidad se informará previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

e) En caso de embarazo o lactancia, se garantizará el cambio de turno o puesto de trabajo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al hijo, reincorporándose a su puesto anterior, una vez finalice esta situación.

Art. 37. Cuando el cambio de una categoría superior a otra inferior incluso fuera de su grupo profesional, se produzca a petición del interesado y la Empresa acceda, éste pasará a percibir las remuneraciones que correspondan a la nueva categoría, ocupando el último puesto en el escalafón.

Este artículo no será de aplicación en los casos previstos en el apartado b) del artículo 36.

Art. 38. Se concederá por la Empresa la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual categoría y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros.

Se concederá las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su categoría.

CAPITULO V

Formación profesional

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 39. *Plan de formación.*—El plan de formación para el año 1993, se concluirá en el último trimestre del presente año, por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

El desarrollo de las acciones de este plan, a nivel de Centro de trabajo, se llevará a cabo por los representantes de la Dirección, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, cuyas funciones y número de componentes se determinará por los representantes de la Empresa y Comité Intercentros, que hayan participado en la elaboración del plan de formación.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO ANUAL

Art. 40. Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de 1.735 horas de prestación real de servicio para el año 1992

para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada Centro de trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección de la Empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa.

Al personal que con anterioridad al 1 de julio de 1986 figurase en plantilla en la Empresa, y que, individualmente, y en cómputo anual tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y a extinguir por futuras mejoras sin que, en ningún momento, se vea afectado dicho cómputo con la modificación que se establece.

Los periodos de descanso que en cada Centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes y no serán retribuidos.

Se establecerá un calendario de trabajo anual para los grupos de trabajadores que no estén comprendidos en la jornada normal.

Art. 41. La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniendo en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada Centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 42. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada Centro de trabajo.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado una legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro de ámbito de los Centros de trabajo.

Cuando un Vigilante Jurado o Guarda Jurado de Explosivos es llamado durante su periodo de descanso para realizar un servicio imprevisto, en sustitución de un compañero, la jornada que realice será abonada como horas extraordinarias, salvo que sea avisado con tres días de antelación a la realización de este servicio. Cuando la llamada sea motivada por causa de la Empresa, la realización de trabajo en periodo de descanso se abonará como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización, siempre que sea posible, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales y en cualquier caso se comunicarán semanalmente, entregándose la información dentro de la semana siguiente.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Art. 43. Todo el personal de la Empresa disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios.

Al personal que ingresó a partir del 1 de enero de 1983 y sucesivos se le aplicará esta proporcionalidad desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo oficialmente establecido y para los ingresados con posterioridad a dicho periodo lo llevarán a cabo antes de finalizar el año.

Art. 44. Una vez fijado el periodo de vacaciones si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de, al menos, dos meses; en el caso de no poder hacerlo, y previo informe del Comité de Empresa se le indemnizará en la medida correspondiente.

En todo caso, al trabajador a quien se le modifique su periodo de vacaciones, con relación al que tuviera antes de dos meses, se le indemnizarán los gastos que justificadamente acredite; si el aviso para el cambio de vacaciones se realiza en un plazo igual o inferior a dos meses, la indemnización será de quince días de salario real más los gastos que justificadamente acredite.

El trabajador que excepcional y justificadamente tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones en periodo distinto al del resto del personal lo pondrá en conocimiento de la Dirección, resolviéndose la petición previo informe del Comité de Empresa.

El trabajador deberá cursar su petición, salvo circunstancias muy excepcionales, con dos meses de antelación a la fecha prevista para las vacaciones del resto del personal.

El periodo de vacaciones para el personal de Seguridad se realizará de forma rotativa entre los afectados, según calendario que al efecto se establezca a primeros de año, que se incluirá dentro de los calendarios laborales de Fábrica.

El personal de Seguridad podrá disfrutar sus vacaciones en el periodo comprendido de junio a septiembre, siempre que ello no presuponga incremento de plantilla. En aquellos Centros donde no sea posible sin mayor costo, el periodo podrá ser de junio a octubre.

La permanencia en el periodo general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, caso contrario serán designados de forma rotativa entre los afectados.

Las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones, siempre que exista trabajo efectivo a realizar en el mes de vacaciones oficiales.

Art. 45. Las vacaciones anuales de cualquier productor quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del periodo oficial establecido de vacaciones o fecha de alta médica.

Art. 46. El personal que se reincorpore una vez cumplido el servicio militar o servicio social sustitutorio tendrá derecho al disfrute de las vacaciones completas, siempre que pueda llevarse a cabo dentro del año natural.

En todo caso le será descontado el tiempo que haya disfrutado o liquidado como consecuencia de su incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio.

SECCIÓN 4.ª TRABAJO NOCTURNO

Art. 47. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 60, apartado a) del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Art. 48. El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio, en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

SECCIÓN 5.ª TURNOS

Art. 49. *Turnos.*—El sistema de turnos rotativos se realizará en periodos diurnos, es decir, turnos de mañana y de tarde, salvo que circunstancias excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, hagan imprescindible el trabajar en turno de noche. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifique, previo informe del Comité de Empresa, existirá, al menos, una persona con categoría de mando.

Los trabajadores de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos pasarán, al menos, cada dos meses, a jornada normal, como mínimo, durante un mes; si por circunstancias especiales, de las que se informará al Comité de Empresa, no pudieran pasar a jornada normal percibirán, por el tiempo que se le prolongue el régimen de turnos, el doble del importe del plus de turnicidad. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente. Para llegar al cómputo de dos meses a turnos se sumarán periodos inferiores, siempre y cuando no se haya estado un mes en jornada normal, en cuyo caso se volverá a iniciar el proceso.

En los calendarios laborales se determinarán aquellas secciones en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa.

La Dirección avisará, al menos con siete días de antelación, a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales, debidamente justificados; de no ser así, al trabajador afectado se le indemnizará económicamente con el pago de una semana más de turno, bien sea por la falta de aviso para la incorporación al mismo, y con otra semana si no existiera dicho preaviso para la finalización del turno, de todo lo cual se le pasará copia al Comité de Empresa.

SECCIÓN 6.ª PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 50. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cinco días naturales.

- b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, dos días, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

- c) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge. Tres días por enfermedad grave de hijos y padres, prorrogables en un día si hubiera desplazamiento. Dos días por enfermedad grave de hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.

La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente, en todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.

- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos o adopción.

- e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- g) Hasta veinte horas anuales para consulta al Médico de Medicina General.

- h) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

- j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial.

- k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:

- Un día natural por celebración de actos por nacimiento e hijos.

- Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

- Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.

Cualquier otro que a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.

- l) Tres días o veinticuatro horas al año de permiso retribuido de libre disposición por el trabajador, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a ocho horas. El disfrute de estos días no podrá ser acumulado a los periodos de vacaciones, ni podrá producirse en los supuestos de que solicitándose por varios trabajadores en un mismo taller o departamento se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la Empresa.

Estos tres días de permiso retribuido no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Art. 51.—El trabajador deberá presentar siempre, si así lo solicitara la Dirección del Centro, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la misma el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado k). De este apartado están exentos los permisos contemplados en el apartado l).

En el supuesto del apartado f) se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

SECCIÓN 7.ª OTROS ASPECTOS

Art. 52. *Trabajadores cursando estudios.*—Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos de que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del Centro de trabajo, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente, en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Art. 53. El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios de Empresas de actividad similar a Santa Bárbara. Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiere transcurrido un año de la licencia anterior.

Art. 54. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho

a un nuevo periodo 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.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Art. 56. La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Art. 56. Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de funciones públicas políticas o sindicales durarán el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Art. 57. El trabajador incorporado a filas o que realice el Servicio Social sustitutorio, cuando esté destinado en la plaza en que radique uno de los Centros de Trabajo de la Empresa y disponga normalmente de tiempo libre, podrá trabajar durante dicho tiempo, siempre que cuente con el permiso correspondiente de la Autoridad de quien dependa.

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª DEFINICIONES

Art. 58. Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación.

- Salario garantizado: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el anexo III de este Convenio.
- Complementos salariales:

Personales:

Plus de antigüedad.
Plus de idiomas (a extinguir).

De puesto de trabajo:

Plus de Jefe de Equipo.
Plus de trabajos nocturnos.
Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
Plus de turnicidad.
Plus de cambio de horario.
Plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados o Guarda Jurado de Explosivos.
Plus de domingos y festivos.

De calidad o cantidad de trabajo:

Primas a la producción directa.
Primas del personal indirecto.
Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

Importe de las vacaciones retribuidas.
Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
Prima especial de productividad.

Incremento salarial:

Se aplicará el 6 por 100 a todos los conceptos retributivos citados en el artículo 58 del Convenio colectivo vigente para 1991.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Art. 59. Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos.

Personales:

Plus de antigüedad: A todos los efectos legales, las partes convienen fijar un valor único por trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 1.406 pesetas mensuales por trienio.

Se computarán a efectos del tiempo total servido en la Empresa, el periodo de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 57 y el que el trabajador preste servicio militar, o servicio social sustitutorio, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Asimismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

Antigüedad: El personal disfrutará de trienios sin limitación alguna en la cuantía que se fija en este artículo. El reconocimiento de los sucesivos trienios se verificará semestralmente el 1 de enero de cada año, para los que se perfeccionan en el primer semestre y el 1 de julio para los que se perfeccionan en el segundo semestre.

Plus de idiomas: Se mantiene para el personal que venga percibiendo este plus en la actualidad y sigan realizando las funciones de acuerdo con la normativa del X Convenio Colectivo.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 60. De puesto de trabajo.—Plus de Jefe de Equipo: Se establece un plus de Jefe de Equipo en la cuantía de 6.282 pesetas, mensuales, para el personal que realice dicha función.

Plus de trabajos nocturnos; plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; plus de turnicidad; plus de cambio de horario; plus de desplazamientos de Vigilantes Jurados o Guardas Jurados de Explosivos: Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente Convenio, se conviene expresamente fijar, a todos los efectos legales, que las cuantías que se perciban por el personal al que afecten estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas que en su caso hubiera.

Plus de desplazamientos de Vigilantes Jurados o Guardas Jurados de Explosivos: Se establece un plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados, con el siguiente tratamiento: Al personal del Servicio de Seguridad que se desplace del Centro de trabajo para realizar un servicio propio de su competencia, uniformado o portando armas, se le abonará un plus en la cuantía que se especifica en la letra «e» del presente artículo por cada hora de las invertidas en el viaje y tiempo de espera sin servicio de vigilancia, cuando supere la jornada ordinaria hasta la terminación de este servicio.

a) Plus de trabajos nocturnos: Se establece su importe en 83,10 pesetas por hora de trabajo, de las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

b) Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Se determina su importe en la cuantía de 1,67 pesetas por hora de trabajo y para cada 1 por 100.

c) Plus de turnicidad: Se fija su cuantía en 251,03 pesetas por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles, este importe será de la misma cuantía.

d) Plus de cambio de horario: Se determina su cuantía en 102,72 pesetas por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 123,48 pesetas.

e) Plus de desplazamiento Vigilantes Jurados o Guardas Jurados de Explosivos: 508,03 pesetas por hora.

f) Plus de domingos y festivos: Se percibirá por los trabajadores de servicios de carácter permanente que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, la cantidad de 500 pesetas por domingo o día festivo trabajado.

Art. 61. Será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Salud Laboral de cada Centro de Trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuviere.

En tal caso dejará de abonarse el plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a cuatro, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de cuatro horas.

Art. 62. Plus de turnicidad: Tendrán derecho al plus de turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos, su cuantía será la que se especifica en el apartado c) del artículo 60, sin que en ningún momento pueda limitarse derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

El cambio del sistema de turnos, para pasar a la jornada normal de trabajo, no dará derecho al plus de cambio de horario.

Art. 63. Plus de cambio de horario: Todo el personal que por necesidades del Centro de trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado d) del artículo 60. Este plus se devengará durante treinta días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera para formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS SALARIALES DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 64. De calidad o cantidad de trabajo: El valor de la hora ahorrada de producción directa a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio será el que a continuación se especifica:

	Pesetas
Especialista, Maq. Cartuchero 3.ª	143,66
Oficial 3.ª Prof. Armamen. y Pólvoras 2.ª	148,79
Oficial 2.ª Prof. Armamen. y Pólvoras 1.ª	154,00
Oficial 1.ª Profesional de Oficio	161,58

Art. 65. Prima de personal indirecto: Tiene por objeto el presente artículo establecer las normas para el cálculo del incentivo del personal indirecto de las categorías laborales o grupos profesionales que a continuación se citan:

Técnicos.
Administrativos.
Subalternos.
Personal obrero.

Se considera personal indirecto, a efectos de prima, todo aquel que realice un trabajo que no pueda ejecutarse mediante la aplicación de alguna de las siguientes formas de evaluación:

Tiempos cronometrados o tabulados.
Producciones globales en proceso continuo, tabuladas.
Tiempos estimados después de la ejecución del trabajo en cualquiera de las modalidades siguientes:

Asignación de un porcentaje de prima sobre el tiempo invertido, en función de rendimiento.

Cálculo del tiempo tipo total en función del rendimiento y del tiempo invertido.

Aplicación de la prima media directa acreditada en trabajos anteriores.

Aplicación de la prima media directa de taller.

Fondo de prima indirecta: El fondo de prima indirecta se obtendrá a partir del fondo de la prima directa obtenida en el período mensual anterior más próximo que sea posible contabilizar, multiplicándolo por el coeficiente que resulte de dividir las horas efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal indirecto, por las efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal directo, durante el período mensual al cual corresponde el fondo de prima directa.

En el supuesto de que existiera personal directo parado por falta de trabajo, las horas contabilizadas en esta situación se considerarán como efectivas directas en cálculo del fondo de prima indirecta. De persistir esta situación más de tres meses se aplicará un régimen especial, a estudiar en cada caso.

Calculado el fondo de prima indirecta, se repartirá entre todo el personal indirecto siendo necesario que se realice con un criterio único de valoración individual para todo el personal.

Cálculo de la prima indirecta individual: La prima del personal indirecto se obtendrá mediante el producto de los siguientes conceptos:

Valor del punto.
Valoración personal.
Coeficiente de categoría.
Tiempo de trabajo efectivo.

Valor del punto: Una vez establecido el fondo, se calculará el valor del punto dividiendo el total de pesetas por la suma de los productos parciales obtenidos para cada indirecto perteneciente a dicho fondo. Estos productos parciales comprenderán la valoración personal, el coeficiente de categoría y el tiempo de trabajo efectivo.

Valoración personal: Se entiende por valoración personal la puntuación obtenida por un indirecto al aplicarle la fórmula:

$$1,25 \times \text{Rendimiento personal} - 100$$

El rendimiento personal será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en cada uno de los siguientes conceptos:

Cantidad de trabajo.
Capacidad de organización.
Iniciativa.
Calidad de trabajo.
Sentido de la responsabilidad.

Cuando existan rendimientos normales o superiores, al primero de los conceptos se puntuará de 20 a 30; el segundo, de 15 a 20; el tercero, de 15 a 20; el cuarto, de 30 a 40, y el quinto, de 20 a 30.

Una suma de 100 puntos corresponderá a un rendimiento normal; la de 120, a un rendimiento medio, y la de 140, al rendimiento óptimo.

Se procurará que el rendimiento personal medio de los indirectos esté en correspondencia con el rendimiento medio de los directos.

Los valores asignables al rendimiento normal corresponden al mínimo exigible, rendimientos inferiores a 100, no darán lugar a percepción de prima.

Las valoraciones personales se revisarán trimestralmente, coincidiendo con el inicio de los trimestres naturales del año, excepto cuando haya existido cambio de puesto de trabajo o incidencia coyuntural reflejada en la valoración, en cuyo caso se revisará en el mes inmediato siguiente.

Esta valoración se confeccionará calificando un concepto en todos antes de pasar al siguiente, teniendo en cuenta la opinión de todos los mandos indirectos a valorar y unificando interpretaciones para que las calificaciones sean homogéneas y respondan a un solo criterio.

Las hojas de calificación deberán llevar el «enterado» del interesado.

Las valoraciones personales serán publicadas en los tableros de anuncio y enviadas al Comité de Empresa para conocimiento y tramitación de las peticiones de información complementarias o reclamaciones que pudieran producirse.

Coeficiente de categoría: En el anexo III se relacionan los coeficientes a aplicar a cada una de las categorías laborales para el cálculo de la prima indirecta.

Tiempo de trabajo efectivo: Se considera tiempo de trabajo efectivo la suma de los tiempos efectivos en horas extraordinarias y ordinarias.

Art. 66. Horas extraordinarias.—Se abonarán con el recargo legalmente establecido sobre el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 73.

No obstante de mutuo acuerdo entre Dirección y trabajadores se podrá compensar por tiempo equivalente de descanso. Se considerará tiempo equivalente de descanso el trabajado en horas extraordinarias aplicándose el coeficiente 1,75.

SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Art. 67. Vacaciones retribuidas.—Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, plus de idiomas, plus de Vigilantes Jurados y diferencia de categoría superior que en su caso correspondan.

Al personal que perciba prima directa o indirecta, pluses de nocturnidad, turmicidad, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, además de las anteriores el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiéndose por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el período anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de ILT, accidente laboral o permisos retribuidos. Si durante el período que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por ILT o accidente laboral, el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. Tanto en accidente laboral como en ILT se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente a tal situación dentro del año natural.

Cualquier trabajador podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Art. 68. Gratificaciones extraordinarias.—El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. Las fechas topes para hacer efectivos las pagas extraordinarias, serán el día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a

la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de ILT por enfermedad o accidente de trabajo, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

El personal que se incorpore al Servicio Militar, o al Servicio Social sustitutorio, percibirá igualmente el importe de estas gratificaciones o la parte que le corresponda en función de su fecha de ingreso dentro de año natural en que se incorpore al servicio militar. Este importe le será abonado en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

Art. 69. *Prima de productividad*.—El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

a) Cinco mil pesetas mensuales a cuenta de la misma al trabajador que lo solicite.

b) Percepción de hasta 25.000 pesetas de una sola vez, a devengar en los meses de marzo o septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).

c) Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la prima de productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

Extra de Navidad × número de días permanencia en la Empresa
365 en año = Importe prima de productividad

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la Empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se deducirá la cantidad que en demasía hubiera percibido.

El personal que se incorpore al servicio militar percibirá el importe de la prima de productividad, en la cuantía que le hubiera correspondido por haber estado presente en el Centro de trabajo, abonándosele en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

SECCIÓN 6.ª OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 70. Cuando se dé la circunstancia de que un trabajador realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un periodo superior a tres meses o quinientas horas durante un año, o cuatro meses o setecientas horas durante dos años, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido en los artículos 31 y 32.

Lo previsto en el apartado anterior no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal del Centro, sustitución por causa de servicio militar, o servicio social sustitutorio, accidente de trabajo, enfermedad, permiso o desempeño de cargos públicos o sindicales del trabajador que ocupa el puesto de categoría superior; en tales casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que dura la causa.

Quando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa en todos los casos.

Para el personal que a la firma del Convenio esté desempeñando las funciones de categoría superior, se computarán los periodos de ocupación desde el 1 de enero de 1992. Para el resto del personal se estará al principio general establecido en este artículo, computándose los periodos desde la firma del Convenio.

Art. 71. *Plus de distancia y/o transporte*.—El reconocimiento de plus de distancia que se contempla en el segundo párrafo del artículo 5.º de la Orden de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a los trabajadores que cambien de domicilio y tengan derecho al plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidad de ir a vivir con los padres para atenderlos, y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

El reconocimiento del derecho que se contempla en el presente artículo sólo se dará para los cambios de domicilio que se produzcan a partir del 1 de enero de 1992.

SECCIÓN 7.ª COMISIONES DE SERVICIO

Art. 72. Dieta única para el personal de Convenio 10.500 pesetas. La compensación que se fija por kilómetro recorrido en vehículo propio es de 27 pesetas.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar el módulo fijado por kilómetro recorrido, podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes.

No obstante si la Empresa estableciera un sistema de gastos pagados se estará a lo dispuesto en las mismas.

SECCIÓN 8.ª SALARIO HORA ORDINARIA Y SALARIO DÍA INDIVIDUAL

Art. 73. El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que sólo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

Devengos mensuales fijos × 11
Jornada anual vigente en cada momento

Art. 74. Salario día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes.

Este salario-día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN 9.ª FORMA DE PAGO

Art. 75. El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios oficial o autorizado.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos decenales a cuenta de los salarios devengados en la forma que habitualmente se vienen realizando en cada Centro.

Todo el personal percibirá el último día laborable del mes un anticipo a cuenta por un importe similar al neto que habitualmente perciba por su retribución mensual. El recibo de nómina con las regularizaciones a que haya lugar, se entregará dentro de los doce primeros días del mes siguiente. Las diferencias entre el anticipo a cuenta y el total de la nómina no deberá ser superior a 5.000 pesetas en condiciones normales.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

Art. 76. *Quebranto de moneda*.—Se establece una indemnización en la cuantía de 50.690 pesetas, a devengar en doce meses.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 77. Las acciones en esta materia se ajustarán a un Plan de Salud Laboral, que se elaborará por una comisión paritaria designada por las partes firmantes del presente Convenio, que se constituirá en un plazo de quince días.

En la introducción o modificación de métodos para la elaboración o manipulación de explosivos, deberá participar el técnico de seguridad e higiene de la fábrica.

SECCIÓN 2.ª PRENDAS DE SEGURIDAD Y ROPAS DE TRABAJO

Art. 78. La Empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera. Es competencia del Comité de Salud Laboral definir el tipo de prenda o equipo necesario para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal que se faciliten estarán homologados por el Centro Nacional de Homologación. Si no existiera tal homologación, se facilitarán aquellas que a juicio del Comité de Salud Laboral sean las más adecuadas.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio. El trabajador responderá económicamente de las mismas en caso de mal uso intencionado.

Art. 79. La Empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada doce meses, dentro del primer trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en tres monos o equipos cada dos años, así como dos toallas y dos pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio del Comité de Salud Laboral. Asimismo, a todo el personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las debidas condiciones climatológicas, se le entregará un anorak a juicio del Comité de Salud Laboral.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla, si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se especifica:

a) Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Conductores.

Prenda	Número	Duración Años
Uniforme verano/invierno	2 (ver., inv.)	2
Anorak	1	2
Impermeable	1	3
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv.) ..	1
Pares de zapatos o botas	3	2
Corbatas	2	2

b) Vigilantes y Guardas Jurados.

Prenda	Número	Duración Años
Uniforme verano/invierno	2 (ver., inv.)	2
Anorak	1	2
Impermeable	1	3
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv.) ..	1
Pares de zapatos verano e invierno	3	2
Corbatas	2	2

c) Personal de oficina, Limpieza, Laboratorio, Enfermería, etc.

Prenda	Número	Duración Años
Bata, guardapolvo o chaquetilla	2	2

El uso de las prendas de trabajo se regirá por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del período de duración establecido.

En los casos de trabajo que utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que a juicio del Comité de Salud Laboral impregnen la ropa que en tal grado pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes:

Sistema de doble taquillas acotadas y catalogadas.

Limpieza de prendas de trabajo a cargo de la Empresa.

Por los Comités de Salud Laboral se procederá a efectuar un estudio sobre los puestos de trabajo, que excepcionalmente y como consecuencia de la prestación del trabajo se considere deban tener un período de descanso o pausa.

En relación con lo que antecede, en los centros de trabajo que proceda se establecerán las correspondientes áreas de descanso, donde el trabajador pueda llevar a cabo el mismo. Estas áreas deberán reunir un mínimo de confort necesario para el fin que se pretende.

SECCIÓN 3.ª SERVICIOS MÉDICOS

Art. 80. Se estará a lo previsto en el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa y Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 81. El servicio médico proporcionará a todo el personal del centro de trabajo, a través de clases que se impartan en los cursillos de seguridad e higiene, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, el mando de taller o departamento lo comunicará al Secretario del Comité de Salud Laboral, que a su vez, se pondrán en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informen de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso, exigir las responsabilidades a que hubiere lugar o aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso mantendrá una estrecha colaboración con los Comités de Salud Laboral.

Cada centro de fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

Art. 82. *Comités de Salud Laboral*.—En cada centro de trabajo de la Empresa se establecerá un Comité de Salud Laboral que estará formado por cinco representantes de la Empresa y cinco representantes sindicales, nombrados en base a los porcentajes obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

A efecto de determinar las funciones y competencias de este Comité, se designará una representación de la Empresa y del Comité Inter-centros, que redactarán las normas que regulen las mismas.

En todo caso, asumirán las competencias que actualmente tienen los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO IX

Premios, faltas y recompensas

SECCION 1.ª PREMIOS

Art. 83. Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario, éste lo pondrá en conocimiento de los departamentos técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente y el operario en cuestión será premiado en consecuencia. Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de un trabajador, el premio correspondiente se calculará prorrateado proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

SECCION 2.ª FALTAS

Art. 84. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Art. 85. En general, se consideran faltas leves aquellas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

- Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin la debida justificación.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- Abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia del mismo se causara perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la Empresa.

e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar al Departamento correspondiente del centro de trabajo, dentro de los cinco días laborales siguientes, los cambios de domicilio.

g) Una falta injustificada al trabajo.

h) Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.

i) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, o faltar al orden durante el mismo.

Art. 86. En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros. A título enunciativo, se indican las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de un mes.

b) La no asistencia al trabajo, al menos, dos días sin causas justificadas en el plazo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección familiar.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantedo.

g) La embriaguez con escándalo fuera de los actos de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

h) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.

i) Dar información falsa acerca de su personalidad cuando así fuera requerido por sus jefes o servicios de vigilancia y seguridad establecidos.

j) Dormir durante la jornada de trabajo.

k) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de seguridad.

l) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluida la puntualidad, dentro de un plazo de noventa días, siempre que hubiere mediado sanción.

m) Falsear intencionadamente los datos de tiempos y producciones.

n) El abuso de autoridad cuando afecte gravemente a la dignidad del trabajador.

Si como consecuencia de una falta calificada como grave se ocasionase algún perjuicio de diversa consideración a la Empresa, compañeros o terceros, la misma podrá ser considerada como muy grave.

Art. 87. En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de un mes.

b) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el periodo de un mes.

c) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa o a cualquier otra persona, realizado en la dependencia de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia incompatible con su situación de baja. Asimismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La reincidencia en faltas graves, aun cuando éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

f) Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la Empresa se tenga concedida o arrendada.

g) Ausentarse del centro de trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.

h) El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad del trabajador.

i) La difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.

Art. 88. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses. Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección del centro en el plazo máximo de tres días, siguientes a la fecha de comunicación, de estas faltas se informará a los delegados sindicales.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la autoridad judicial competente, cuando se presuma que los hechos originarios motivo de la sanción sean constitutivos de faltas o delitos.

Todas las faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, serán comunicadas al Comité de Empresa y Delegado Sindical del trabajador si fuese conocida por la Empresa su afiliación.

SECCION 3.ª ABUSO DE AUTORIDAD

Art. 89. Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar directamente o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta la Dirección del centro.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

CAPITULO X

Prestaciones sociales

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 90. La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Art. 91. En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

Art. 92. Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad o accidente no laboral: Durante la primera baja por enfermedad que se produzca en el año natural, la Empresa complementará la prestación que se reciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario garantizado más antigüedad, a partir del primer día de la enfermedad. Este complemento se percibirá hasta un máximo de siete meses por año natural.

En las bajas superiores a un mes y hasta alcanzar los siete, se complementará por la Empresa hasta el 100 por 100 del salario real que tuviera en el mes anterior a quedar en situación de baja por enfermedad, con efectos retroactivos del primer día de la baja.

Podrán tener derecho a la prestación que se refleja en los puntos anteriores, los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo en los que el pasado año el índice de absentismo medio por centro de trabajo, fuera igual o inferior al 5 por 100.

En los próximos meses al 30 de junio y al 31 de diciembre y sucesivos años, se procederá a constatar el índice medio alcanzado durante del primero o segundo semestre a nivel de centro de trabajo de aquellos que el año 1989 hubieran tenido un absentismo superior al 5 por 100, para aplicar, en su caso, lo acordado en este apartado.

En aquellos centros de trabajo que durante el periodo de un año consecutivo acrediten un absentismo medio igual o inferior al 5 por 100, este beneficio pasará a ser de carácter permanente.

Al restante personal de aquellos centros de trabajo que no alcancen un índice igual o inferior al 5 por 100, continuará siéndoles de aplicación lo previsto sobre esta prestación en la primera revisión del Convenio de 1987.

Para el cálculo de estos índices se tendrá en cuenta los de carácter ordinario (enfermedad, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, consulta médica, permiso retribuido, permiso no retribuido, retrasos y ausencias). No será computable el que pudiera derivarse de situaciones excepcionales.

En las sucesivas enfermedades, dentro del mismo año natural, los complementos que se citan en el punto 1 a cargo de la Empresa comenzarán a devengarse a partir del primer día, siendo preceptivo en este supuesto el informe del Servicio Médico que confirme su situación de baja, que se entregará a la Dirección del centro para la decisión que en su caso corresponda.

Los casos de baja por hospitalización o accidente no laboral tendrán siempre el tratamiento previsto para los casos de primera enfermedad.

En todo caso, la base para la determinación del complemento a cargo de la Empresa se calculará sobre el salario garantizado más la antigüedad que correspondiera percibir en situación de actividad.

Será preciso comunicar por parte de los trabajadores, a la mayor brevedad posible, su falta al trabajo por enfermedad o accidente no laboral.

La prestación por maternidad se devengará en consonancia con lo establecido en el caso de la primera enfermedad.

b) Pago de compensación social: La paga de compensación social, que percibirá cada trabajador que permanezca en alta en la Seguridad Social el 30 de septiembre de 1992, será de 70.000 pesetas.

Dicha paga no tendrá carácter prorrateable ni formará parte de los conceptos que integran la masa salarial.

La fecha tope para hacer efectiva esta paga será la de 30 de septiembre.

c) Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos: Todo trabajador que tenga hijos declarados disminuidos físicos o psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 11.000 pesetas, por cada mes natural e hijo disminuido físico o psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

La misma ayuda se concederá al cónyuge que sin percibir ayuda de la Seguridad Social acredite a través de los servicios médicos de la Seguridad Social —INSERSO— análogas circunstancias de deficiencias o disminución física o psíquica.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad, se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

d) Premio de jubilación: Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa de ocho o más años percibirá un premio equivalente al importe que a continuación se indica:

A los ocho años, una mensualidad con igual procedimiento de cálculo que las pagas extraordinarias y vacaciones. A partir de nueve años, se percibirá en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla que se especifica.

Nueve años, se multiplicará el importe por 1,10.
 Diez años, se multiplicará el importe por 1,11.
 Once años, se multiplicará el importe por 1,12.
 Doce años, se multiplicará el importe por 1,13.
 Trece años, se multiplicará el importe por 1,14.
 Catorce años, se multiplicará el importe por 1,15.
 Quince años, se multiplicará el importe por 1,16.
 Dieciséis años, se multiplicará el importe por 1,17.
 Diecisiete años, se multiplicará el importe por 1,18.
 Dieciocho años, se multiplicará el importe por 1,19.
 Diecinueve años, se multiplicará el importe por 1,20.
 Veinte años, se multiplicará el importe por 1,21.
 Veintiún años, se multiplicará el importe por 1,22.
 Veintidós años, se multiplicará el importe por 1,40.
 Veintitrés años, se multiplicará el importe por 1,60.
 Veinticuatro años, se multiplicará el importe por 1,80.
 Veinticinco años, se multiplicará el importe por 2,00.
 Veintiséis años, se multiplicará el importe por 2,20.
 Veintisiete años, se multiplicará el importe por 2,40.
 Veintiocho años, se multiplicará el importe por 2,60.
 Veintinueve años, se multiplicará el importe por 2,80.
 Treinta años, se multiplicará el importe por 3,00.
 Treinta y un años, se multiplicará el importe por 3,10.
 Treinta y dos años, se multiplicará el importe por 3,20.
 Treinta y tres años, se multiplicará el importe por 3,30.
 Treinta y cuatro años, se multiplicará el importe por 3,40.
 Treinta y cinco años, se multiplicará el importe por 3,50.
 Treinta y seis años, se multiplicará el importe por 3,60.
 Treinta y siete años, se multiplicará el importe por 3,70.
 Treinta y ocho años, se multiplicará el importe por 3,80.
 Treinta y nueve años, se multiplicará el importe por 3,90.
 Cuarenta años, se multiplicará el importe por 4,00.
 Cuarenta y un años, se multiplicará el importe por 4,10.
 Cuarenta y dos años, se multiplicará el importe por 4,20.
 Cuarenta y tres años, se multiplicará el importe por 4,30.
 Cuarenta y cuatro años, se multiplicará el importe por 4,40.
 Cuarenta y cinco años, se multiplicará el importe por 4,50.
 Cuarenta y seis años, se multiplicará el importe por 4,60.
 Cuarenta y siete años, se multiplicará el importe por 4,70.
 Cuarenta y ocho años, se multiplicará el importe por 4,80.
 Cuarenta y nueve años, se multiplicará el importe por 4,90.
 Cincuenta años, se multiplicará el importe por 5,00.

Para optar a este premio el trabajador no podrá estar percibiendo jubilación o retiro por otra Entidad cuando se jubile en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los cincuenta y nueve años de edad, por invalidez o fallecimiento en la cuantía que corresponda a los años de antigüedad que tenga acreditados en dicha fecha, abonándose al interesado o a sus derechohabientes.

Aquellos trabajadores que no se jubilen en los meses que cumplan la edad que la Empresa fija para acogerse al sistema de jubilación anticipada, perderán el derecho a percibir el premio de jubilación, pudiendo realizar la opción hasta el día 1 del mes siguiente en que se cumpla la edad.

e) Jubilación anticipada:

1. Para el personal comprendido en las edades de sesenta a sesenta y cuatro años y que tengan cubiertos los periodos de carencia necesarios para poderse jubilar, así como los demás condicionamientos legales para acceder a la jubilación anticipada, la Empresa se compromete a complementar la pensión que perciba de la Seguridad Social, con la cantidad necesaria para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que en su caso le correspondiese. La citada cantidad será revisada cada vez que por la Seguridad Social se lleve a cabo alguna actualización para que, en todo momento, en su caso, alcance el 100 por 100 de la pensión que le correspondiera.

Igualmente el compromiso que se establece tendrá su aplicación en sus derechohabientes en las cuantías que, como consecuencia de la pensión a devengar, en su caso (viudedad, orfandad), puedan corresponder.

Con el fin de garantizar esta prestación, la Empresa formalizará una póliza con una Entidad de crédito de suficiente garantía, la cual con carácter individual expedirá el correspondiente título que garantice la prestación que nos ocupa.

Aquellos trabajadores que habiendo cumplido en años anteriores la edad de jubilación anticipada prevista por anteriores convenios —excepto los que no reunieran las debidas condiciones para su solicitud— que no se hubieran acogido a las medidas propuestas en su momento, podrán percibir el premio de jubilación fijado en el Convenio, si su jubilación anticipada se lleva a cabo dentro del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Los trabajadores que se jubilen acogiéndose a lo previsto en este apartado tendrán derecho a que la Empresa les adelante mensualmente el importe del 50 por 100, aproximadamente, de la pensión prevista hasta tanto la Seguridad Social resuelva su expediente, en cuyo momento se procederá a regularizar su situación, reintegrando a la Empresa las cantidades que, en su caso, correspondan.

2. Personal de cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años.

Se establece la posibilidad de que el personal del epígrafe pueda pasar a la situación de desempleo con suspensión de contrato de trabajo hasta alcanzar la edad de sesenta años, en cuyo momento pasará a la de jubilación anticipada, si reuniese las condiciones para ello, con los mismos beneficios que se reflejan en el apartado anterior.

Durante el tiempo que se permanezca en la situación de desempleo, a este personal se le complementará por parte de la Empresa, con la cantidad necesaria para que, en todo caso, alcance el 100 por 100 del salario neto del promedio percibido en los tres últimos meses, incluida la prima, exceptuándose aquellos conceptos que se deriven de la prestación real de servicios, tales como pluses de distancia, transporte, de puesto de trabajo, horas extraordinarias, etc.

Esta cantidad será revisada en consonancia con el aumento que, en su caso, pudiera corresponderle en aplicación del incremento resultante del Convenio Colectivo.

Igualmente y como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior se actualizarán las bases de cotización a la Seguridad Social en la medida que en cada caso pueda corresponder, en consonancia con el incremento salarial percibido y de acuerdo con las bases de cotización a la Seguridad Social que en cada momento sean vigentes.

Caso de que no fuera posible esta actualización a través de la Seguridad Social, la Empresa asumirá las obligaciones que de ello se derivase.

La revisión que se establece tendrá efectividad durante el tiempo de permanencia en la situación de desempleo.

f) Anticipos de pago diferido: La Empresa concederá anticipos al personal que lo solicite cuando justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo asignados para cada centro de trabajo serán los siguientes:

Oviedo: 9.345.000 pesetas.
 La Coruña: 6.167.000 pesetas.
 Toledo: 7.065.000 pesetas.
 Palencia: 10.773.000 pesetas.
 Granada: 6.617.000 pesetas.
 Sevilla: 6.382.000 pesetas.
 Murcia: 4.958.000 pesetas.
 Valladolid: 4.918.000 pesetas.
 Trubia: 16.493.000 pesetas.
 Madrid: 3.884.000 pesetas.

Estos fondos se actualizarán anualmente en la proporción en que sean revisados los salarios del Convenio.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que el trabajador haya de continuar prestando sus servicios en la Empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de tres mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos como máximo, los cuales se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que el trabajador permaneciese en baja por accidente o enfermedad.

La Empresa hará las gestiones pertinentes ante Entidades bancarias, relacionadas con ella, con el fin de tratar de conseguir créditos para la adquisición de viviendas al mínimo interés posible para sus trabajadores.

g) Desde la fecha en que se firme el presente Convenio y sin que tenga carácter retroactivo, la Empresa autoasegurará o concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado o sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 6.500.000 pesetas, por una sola vez.

h) Prestación por accidentes de trabajo.—En relación con la indemnización a que se hace referencia en el artículo 95 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa para los casos de accidente de trabajo, se acuerda lo siguiente: El complemento que se abona con cargo a la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se actualizará tomando como base los nuevos salarios, así como el importe que corresponda en los complementos que inciden en dicha prestación. Igualmente, a efectos de la inclusión en la base reguladora para la determinación de la base diaria, se tendrán en cuenta los complementos salariales de duración superior al mes que se hubieran devengado durante los doce meses anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, teniendo vigencia a partir de dicha fecha.

i) Desde la fecha en que se firme el presente Convenio y sin que tenga carácter retroactivo, la Empresa en caso de muerte del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral o por pase a la situación de invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente no laboral o enfermedad, se garantizará al interesado, persona o personas que libre y expresamente designe o, en su defecto, a sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 2.750.00 pesetas, por una sola vez. La calificación del grado de invalidez que se especifica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

CAPITULO XI

Derechos de los trabajadores

SECCIÓN 1.ª PARTICIPACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS

Art. 93. El texto del Convenio Colectivo se publicará íntegro en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, facilitándose además a cada trabajador un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses, a partir de la firma.

Art. 94. La Empresa facilitará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento.

Art. 95. Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, autoridad laboral o autoridad judicial.

A efectos organizativos los trabajadores miembros del Comité de Empresa que vayan a hacer uso del crédito de horas que les corresponden, deberá comunicar a su superior inmediato o, en su defecto, a quien en ese momento realice tal función, cada vez que vayan a ausentarse de su puesto de trabajo.

Los Comités de Empresa podrán acumular las horas de distintos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, mediante compromiso escrito comunicado a la Dirección del centro de trabajo.

Art. 96. La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité de cada centro de trabajo tableros de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a los trabajadores.

Art. 97. Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo sindical.

Asimismo dichas garantías se harán extensivas por el tiempo que ejerzan dichas funciones a los cinco Secretarios de las secciones sindicales de aquellos sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa y hayan obtenido a nivel de centro el 10 por 100 de los votos emitidos en las últimas elecciones sindicales.

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Art. 98. *Sección sindical de centro de trabajo.*—Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento, a las secciones sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda.

Art. 99.—*Delegado sindical.*—Se estará a lo previsto en la LOLS, ampliado con lo pactado en el apartado 5 del artículo 3.º del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública.

Asimismo, aquellas Centrales sindicales que tengan reconocidos Delegado sindical en, al menos, tres centros de trabajo de la Empresa, o tengan el 10 por 100 de afiliados de la plantilla total de la Empresa, afectados por el presente Convenio, podrán designar un Delegado sindical ante la Dirección de la Empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores afiliados y en activo.

Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado sindical de centro.

1. Se estará a lo establecido en la LOLS.

2. Representar ante la Dirección y los trabajadores del centro de trabajo los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones entre la central y la Dirección del centro.

3. El Delegado sindical dispondrá de cuarenta horas al mes, pudiendo las Secciones sindicales acumular las horas del Delegado sindical y miembros del mismo Sindicato en el Comité de Empresa y distribuir las entre los miembros de ese Sindicato integrados en las secretarías de la Sección sindical, sin que puedan exceder de cinco, e igualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

4. En aquellos centros de trabajo con plantilla entre 150 y 200 trabajadores se reconocerá la existencia de Delegado sindical, que dispondrá de veinticinco horas mensuales.

b) Delegado sindical de Empresa.

1. Representar ante la presidencia de la Empresa o persona en quien delegue, los intereses de su Sindicato y canalizar la relación entre la Central sindical y la citada presidencia.

2. El Delegado sindical de Empresa tendrá las garantías que se reconozcan a los representantes del Comité de Empresa, disponiendo de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad.

3. Podrá asistir con voz y sin voto a todas las reuniones en que haya representación de los Comités de Empresa, así como en las que haya representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, no computándose a efectos de las cuarenta horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Art. 100. *Asambleas.*—Las Secciones sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea general, fuera de las horas de trabajo y dentro del centro de trabajo, comunicándolo a la Dirección del centro correspondiente con veinticuatro horas de antelación.

Art. 101. *Afiliación y recogida de cuotas.*—Se estará a lo que dispone la LOLS.

La Empresa dará todas las facilidades a la Sección sindical de cada centro de trabajo para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización de los afiliados al Sindicato correspondiente y hará la entrega a la Sección sindical o Central de que se trate.

Art. 102. *Cargos sindicales de dirección.*—Se estará a lo que dispone la LOLS.

En relación con el artículo 4 del Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública, se establece que la misma sea a través del Consejo de Administración.

Art. 103. En el plazo máximo de un mes y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, que tendrá las siguientes competencias:

Dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

Negociación de los planes de la Compañía en todos sus aspectos.

Negociación de aquellas materias que afectan a las relaciones laborales de más de un centro de trabajo.

SECCIÓN 1.ª DEFINICIÓN Y FUNCIONES

Art. 104. La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio, queda compuesta por las siguientes personas, fijando su domicilio en la Sede Central de la Empresa, calle de Julián Camarillo, número 32, Madrid.

Representación empresarial:

Don Ricardo Cortés Amor.
Don Ignacio Esteban Vargas.
Don Fidel García Martínez.
Don José Gómez Fernández-Cabrera.
Don Carlos González Vidal.
Don Santiago Negro Costea.
Don Pablo Reguera García.
Don José Salamanca Sánchez.

Representación de los trabajadores:

Don
Don
Don
Don
Don
Don
Don
Don

Secretario de la Comisión:

Don

Art. 105. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.

Art. 106. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio ante las jurisdicciones administrativa y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en la forma y con el alcance regulado en dicho texto.

Art. 107. La Comisión Mixta de Vigilancia se reunirá siempre que lo solicite una de las partes por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan. En el plazo máximo de quince días se llevará a cabo la reunión solicitada.

Los dictámenes, resoluciones o acuerdos que se adopten por esta Comisión en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias, sin perjuicio de las acciones de todo orden que a las partes pudiera corresponderles.

Cuando cualquier trabajador perteneciendo a la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio, cesara como miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, a las sucesivas reuniones que de la citada Comisión se convoquen, asistirá acompañado de un nuevo representante. El primero asistirá con voz pero sin voto. El derecho al voto lo tendrá únicamente el segundo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los Auxiliares de Organización, Calzadores, Reproductores de Planos, Archiveros, Auxiliares de Laboratorio, Auxiliares Administrativos, Operadores de grabación de datos y transcriptor, al término de cinco años de prestación de servicios en dichas categorías profesionales, pasarán a percibir los salarios que corresponden a las inmediatamente superiores, esto es, a los Técnicos de Organización de segunda, Delineantes de segunda, Analistas de segunda, Oficial de segunda, y Operador de terminal, respectivamente, sin que les suponga cambio alguno de categoría ni, por consiguiente de sus restantes condiciones laborales.

Las categorías que a continuación se indican, que no tienen posibilidades de promoción por acabarse su grupo en la categoría que los mismos operarios ostentan: Porteros, Pesadores-Basculeros, Almaceneros, Telefonista, Enfermeros y Limpiadoras al término de cinco años de prestación de servicios en dichas categorías pasarán a percibir los salarios que corresponden a los del coeficiente inmediatamente superior, sin que ello suponga cambio alguno de su categoría ni, por consiguiente, de sus restantes condiciones laborales.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

En relación con el devengo de la Prima Indirecta y habida cuenta de las especiales circunstancias que concurren en el trabajo del personal de las oficinas centrales, se utilizará el siguiente procedimiento:

- a) La valoración personal será la misma para todos, siendo igual el Índice de Rendimiento de la mano de obra directa que se produzca al final del trimestre anterior acumulado en la Empresa.
- b) El procedimiento de cálculo será el que se indica en el artículo 65.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Los Maestros de Taller que tengan acreditada la titulación oficial de Maestro Industrial, pasarán a ostentar dicha categoría y la retribución correspondiente a la misma.

Traductores

Se crea la categoría laboral de Traductor. Para el personal que se contrate con dos idiomas extranjeros, el coeficiente será el 1,26, tres o más idiomas, el coeficiente será el 1,40. Por la Comisión Mixta que se designe para el estudio de las clasificaciones profesionales se determinará las funciones de los mismos.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Con carácter transitorio, a partir del día 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1992, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real para todas las bajas por enfermedad o accidente de trabajo. La prestación por accidente de trabajo no superará en ningún caso el 100 por 100 del salario real; para ambos casos se tomará como referencia el salario del mes anterior a la baja, excluyendo las horas extraordinarias.

En contraprestación con lo que antecede, las representaciones sindicales se comprometen a que al finalizar el año se tenga un índice de absentismo, por centro de trabajo, igual o inferior al 4,5 por 100, o se haya disminuido al menos en dos puntos el índice de absentismo que se tenga acumulado al mes de junio de 1992. Esta disposición transitoria sustituye a lo previsto en el artículo 92 apartados a) e i) en lo relativo a porcentajes que se garantizan.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de revisión

Se garantiza un incremento salarial para 1992 del 6 por 100. No obstante, si el IPC real de 1992 más 1 punto superase el porcentaje citado, el exceso sobre el 6 por 100 se abonará con efectos del día 1 de enero de 1992, en una sola paga, tan pronto se conozca oficialmente el IPC del presente año.

Revisión = IPC real 1992 + 1 - 6

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se constituirá una Comisión paritaria designada por ambas partes, con el fin de que por la misma se negocie y elabore un nuevo Sistema de Incentivos.

El Sistema de Incentivos a pactar deberá tener como objetivo fundamental, la obtención de una mayor productividad del sistema producto (hombre, instalaciones, maquinaria) que coloque a la Empresa claramente en una mejor situación de competitividad.

El Sistema de Incentivos se basará en los siguientes principios:

Por su propia naturaleza, el incentivo es un concepto retributivo variable en función del rendimiento obtenido en cada momento.

Inicialmente se revisarán todos los tiempos asignados y posteriormente éstos podrán revisarse periódicamente.

En el sistema de incentivos podrá haber una parte fija y otra variable.

El incentivo fijo se abonará por horas de presencia y en pagas extras y vacaciones. El incentivo variable sólo se abonará por el tiempo de fabricación de productos, en función del rendimiento y de la calidad obtenida. Este incentivo variable se abonará también en vacaciones y, en cambio, no se abonará en pagas extras.

Se tenderá al establecimiento de incentivos por grupos de trabajadores, en cuantos casos sea posible.

El incentivo del personal indirecto y de estructura se procurará ligar a la producción, a la obtención de objetivos o a su eficacia.

Hasta tanto no sea de aplicación el nuevo sistema se continuará con el actualmente vigente.

ANEXO I

Categorías laborales

1. Técnicos.

1.1 Técnicos de Taller: Es el técnico que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se le confía de acuerdo con su categoría laboral, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones con el suficiente grado de perfección y calidad:

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluyendo el control sobre la calidad de los trabajos realizados.

Perfeccionamiento de los procesos productivos, colaborando con los Departamentos Técnicos en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras.

Formación del personal a sus órdenes.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras. Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.1.1 Maestros Industriales o Técnicos Especialistas: Es el Técnico de Taller que con el título oficial de Formación Profesional correspondiente desarrolla las funciones más complejas y de mayor responsabilidad de su grupo.

1.1.2 Maestro de Taller: Es el Técnico que procedente de profesionales de oficio tiene la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.1.3 Contramaestre: Es el Técnico de Taller que procedente de profesionales de oficio posee la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones señaladas para el subgrupo, que tienen una complejidad y responsabilidad media.

1.1.4 Encargado: Es el Técnico de Taller que procedente de profesionales de oficio posee la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones que tienen menos complejidad y responsabilidad del subgrupo.

1.2 Técnicos de Organización: Es el Técnico que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se le confía, desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, de acuerdo con su especialidad y categoría laboral, con el suficiente grado de perfección y calidad.

Estudios de tiempos y mejora de métodos.

Lanzamiento, seguimiento, programación e impulsión de trabajos, materiales, componentes y medios de producción.

Confección de presupuestos y valoraciones de trabajo.

Confección de normas, pautas, especificaciones y demás documentación para la inspección y verificación.

Inspección y verificación de trabajo, materiales y medios de producción con procedimientos y dispositivos para control y ensayos destructivos y no destructivos.

Estudios de Normas y medios de Seguridad e Higiene.

Utilización y transcripción de datos de gestión mecanizada.

Cálculo de necesidades de materiales, componentes y medios de producción.

Clasificación, catalogación y codificación de materiales, componentes y medios de producción.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.2.1 Jefe de Organización de Primera: Es el Técnico de Organización que desempeña las funciones del subgrupo más complejas y de mayor responsabilidad.

En su condición de mando al frente de varias secciones o solamente una, si el volumen de trabajo lo impidiera, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

1.2.2 Jefe Organización Segunda: Es el Técnico de Organización que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

En su condición de mando al frente de una sección, desempeña también las funciones señaladas anteriormente para el Jefe de Primera.

1.2.3 Técnicos de Organización de Primera: Es el Técnico de Organización que, a las órdenes de un Jefe de Organización o similar, desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.2.4 Técnicos de Organización de Segunda: Es el Técnico de Organización que, a las órdenes de un Jefe de Organización o similar, desempeña las funciones del subgrupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

1.2.5 Auxiliar de Organización: Es el Técnico de Organización que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad. En su condición de auxiliar lleva a cabo los trabajos más complementarios normalmente requeridos por las oficinas donde actúan los Técnicos de Organización: Archivo, registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

1.3 Técnicos de Oficina: Es el Técnico que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se le confía, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones, de acuerdo con su categoría laboral, con el suficiente grado de perfeccionamiento y calidad:

A partir de las especificaciones establecidas por los Técnicos titulados, proyectos de diseños de planos acotados, seguimiento de la construcción de prototipos y sus pruebas, actualizando los planos hasta que esté garantizado el funcionamiento y la calidad previstos.

Elaboración de especificaciones de materiales, tratamientos térmicos y superficiales, etc. Elaboración de especificaciones para la garantía de calidad y el almacenamiento y servicio postventa.

Estudio y desarrollo de los procesos de fabricación. Proyecto, croquisado y diseño de planos acotados de: Medios de producción y control de calidad, sistemas de seguridad, instalaciones y, en general, el equipamiento necesario para la producción, control de calidad en las diferentes etapas y pruebas finales.

Elaboración de especificaciones de calidad en proceso y final.

Elaboración de especificaciones para la subcontratación y recepción de materiales y componentes.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.3.1 Delineante Proyectista: Es el Técnico de Oficina que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

En su condición de responsable de un equipo de proyecto, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

1.3.2 Delineante de Primera: Es el Técnico de Oficina que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.3.3 Delineante de Segunda: Es el Técnico de Oficina que desempeña las funciones del subgrupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

1.3.4 Calificador: Es el Técnico de Oficina que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de Auxiliar de la Oficina Técnica lleva a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por dichas oficinas: Archivo, registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

1.4 Técnicos de Laboratorio: Son los Técnicos que con título profesional o suficiente experiencia poseen los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se les confía, desarrollando las siguientes funciones de acuerdo con su categoría laboral, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Análisis físicos y químicos.

Reparación de reactivos y medios para el análisis.

Homologación, mantenimiento y empleo de los aparatos de laboratorio y demás medios utilizados.

Confección de especificaciones para el reconocimiento en laboratorio de materiales y demás productos que lo requieran.

De forma general, todos los trabajos para los cuales se requieran el empleo de los medios usuales de un laboratorio específico de la industria química y metalúrgica.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.4.1 Jefe de Laboratorio: Es el Técnico de Laboratorio que desempeña las funciones del subgrupo más complejas y de mayor responsabilidad.

En su condición de mando al frente de varias secciones, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

1.4.2 Analista de primera: Es el Técnico de Laboratorio que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.4.3 Analista de segunda: Es el Técnico de Laboratorio que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un grado de complejidad y responsabilidad medias.

1.4.4 Auxiliar de Laboratorio: Es el Técnico de Laboratorio que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de auxiliar lleva a cabo los trabajos complementarios requeridos en un laboratorio, registro, archivo y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

1.5 Técnico de Informática: Es el Técnico que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se le confía, desarrollando con el suficiente grado de perfección y calidad las funciones de análisis, programación y explotación de las distintas aplicaciones informáticas en la industria, así como el conocimiento y manejo de los dispositivos que componen los equipos utilizados.

El personal que pertenece a este subgrupo deberá tener en cada categoría los conocimientos y práctica de los puestos inferiores e incluso de la grabación, y deberá desarrollar sus funciones cuando sea necesario, estando constituido por las siguientes categorías:

1.5.1 Analista de Informática: Es el Técnico de Informática que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo, efectuando el análisis de las aplicaciones en colaboración con el usuario, al que ayudará a determinar las necesidades de información y asesorará sobre las posibilidades de la mecanización informática; desempeña, además, las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, controlando la progresión de sus trabajos hasta la total explotación de las aplicaciones.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo. Evaluación de resultados y propuesta de acciones correctoras.

1.5.2 Analista Programador: Es el Técnico de Informática que con pleno dominio de la Programación es capaz de diseñar cadenas de programas y tener idea general de las aplicaciones, efectuando análisis de complejidad media.

Documenta los programas y los expedientes de explotación y confecciona los juegos de prueba necesarios para garantizar el perfecto funcionamiento de sus aplicaciones.

1.5.3 Programador: Es el Técnico de Informática que conociendo perfectamente el lenguaje de programación interpreta la documentación proporcionada por el analista y codifica las instrucciones necesarias. Comprueba que el programa alcanza los objetivos previstos y conoce e interpreta las informaciones suministradas en la compilación.

Podrá efectuar análisis de poca complejidad.

1.5.4 Operador: Es el Técnico de Informática responsable de hacer funcionar el ordenador asignado, actuando sobre la consola del mismo, permitiendo el funcionamiento de sus terminales y dispositivos por medio de los mandatos y mensajes correspondientes.

Será, asimismo, bibliotecario tanto de los soportes magnéticos como de los documentos. Igualmente efectuará trabajos de grabación y será responsable del funcionamiento de las cadenas de trabajos, para lo cual deberá conocer el soporte del sistema, procedimientos y lenguajes auxiliares.

2. Administrativos.

Es el personal que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos necesarios para llevar a cabo la gestión administrativa, desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, con el suficiente grado de perfección y calidad.

Contabilidad general y analítica.

Evaluación de presupuestos.

Conformación de facturas de proveedores.

Facturación a clientes.

Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizado.

Cálculo de costes.

Tesorería.

Nómina.

Aspectos tributarios.

y, en general, todas aquellas especialidades relativas al manejo de la maquinaria, relacionadas con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretaría, etc.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías laborales:

2.1 Jefe Administrativo de primera: Es el Administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

En su condición de mando al frente de varias secciones o solamente una, si su complejidad o volumen de trabajo lo impidiera, desempeña las funciones siguientes:

Organización y administración de los puestos de trabajo con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en las mejoras de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de las mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de los resultados y propuesta de acciones correctoras.

2.2 Jefe Administrativo de segunda: Es el Administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

En su condición de mando al frente de una sección desempeña también las funciones señaladas anteriormente para el Jefe Administrativo de primera.

2.3 Oficial Administrativo de primera: Es el Administrativo que, a las órdenes de un Jefe Administrativo, desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

2.4 Oficial Administrativo de segunda: Es el Administrativo que, a las órdenes de un Jefe Administrativo, desempeña las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

2.7 Auxiliar Administrativo: Es el Administrativo que desempeña las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de Auxiliar lleva a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por oficios de administración: Archivo, registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

3. Subalternos.

Es el personal que sin pertenecer a los grupos de técnicos, Administrativos u Obreros, desarrolla funciones auxiliares necesarias para el normal desenvolvimiento de la Empresa, con el suficiente grado de perfección y calidad.

3.1 Almacenero: Es el subalterno que desempeña las funciones requeridas para el normal funcionamiento de los almacenes, entre las que cabe destacar recepción de materiales, piezas o cualquier otro producto o mercancía; codificación, clasificación y ubicación; registro de altas y bajas y control de existencias por medios normales o mecanizados; despacho, documentación de mercancías.

3.2 Conductor Mecánico: Es el subalterno que estando en posesión del permiso de conductor reglamentario y con los conocimientos necesarios de mecánica del automóvil conduce toda clase de vehículos que requieran dicho permiso, repara las averías mecánicas y eléctricas que le permitan los medios normalmente disponibles y mantiene los vehículos a su cargo en el necesario estado de uso, limpieza y conservación.

3.3 Conductor: Es el subalterno que estando en posesión del permiso de conducir reglamentario conduce toda clase de vehículos que requiera dicho permiso y mantiene los vehículos a su cargo en el necesario estado de uso, limpieza y conservación.

3.4 Cabo de Vigilantes: Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamentos que regulan el ejercicio de su cargo y en posesión del nombramiento correspondiente lleva a cabo las funciones de seguridad industrial del centro de trabajo que le sea asignado.

En su condición de mando al frente de Vigilantes Jurados, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a sus órdenes, con responsabilidad sobre sus actuaciones.

Entrenamiento y formación de dicho personal con especial atención al armamento que portan y a la normativa de seguridad industrial vigente.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo y aplicación de mejoras relativas a su cometido.

3.5 Vigilante Jurado: Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamentos que regulan el ejercicio de su cargo y en posesión del nombramiento correspondiente lleva a cabo las funciones de seguridad industrial del Centro de trabajo a las órdenes del Cabo de Vigilantes y si no lo tuviera se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 4 de abril).

3.6 Guarda Jurado de Explosivos: Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamentos que regulan el ejercicio de su cargo y en posesión del nombramiento correspondiente lleva a cabo las funciones de seguridad industrial del Centro de trabajo a las órdenes del Cabo de Vigilantes y si no lo tuviera se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 760/1983 de 30 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 15 de abril).

3.7 Conserje: Es el subalterno que dirige y coordina la labor de Ordenanzas, Porteros y Limpiadoras, cuidando del orden de limpieza de todas las dependencias a su cargo, aplicando las instrucciones vigentes auxiliares que le encomiende la Dirección, de acuerdo con su categoría laboral.

En su condición de mando desempeña, además, las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a sus órdenes, siendo responsable de sus actuaciones.

Formación e instrucción de dicho personal.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

3.8 Ordenanza: Es el subalterno que a las órdenes del Conserje lleva a cabo las funciones elementales a que dan lugar las necesidades de los Departamentos a los que están afectos, como son, entre otras, reparto y recogida de documentos y encargos, vigilancia sobre los efectos de las dependencias y recogida, franqueo, preparación y entrega de correspondencia, así como llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

3.9 Portero: Es el subalterno que a las órdenes del Conserje o Cabo de Vigilantes, y con la debida compostura y afabilidad de trato, custodia y vigila los accesos al Centro de trabajo, en colaboración con los Servicios de Seguridad, identifica a las personas y les franquea el paso, de acuerdo con las instrucciones recibidas, cumplimenta los pases, tarjetas de identificación o volantes precisos y atiende la centralita telefónica cuando se lo permitan sus restantes funciones.

3.10 Telefonista: Es el subalterno que con la debida afabilidad de trabajo realiza las funciones requeridas para la atención, mantenimiento y administración de la central telefónica.

3.11 Limpiadora: Es el subalterno que a las órdenes del Conserje lleva a cabo las funciones de limpieza en los locales y dependencias que se le hayan encomendado.

3.12 Cabo de bomberos: Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamento que regulan el ejercicio de su cargo, lleva a cabo las funciones del Centro de trabajo que le sean asignadas.

En su condición de mando al frente de los bomberos desempeña, además, las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a su cargo, con responsabilidad sobre el servicio.

Entrenamiento y formación de dicho personal.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo y aplicación de mejoras relativas a su contenido.

3.13 Bombero: Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamento que regulan el ejercicio de su cargo, lleva a cabo las funciones del Centro de trabajo a las órdenes del Cabo de Bomberos.

4. Obreros.

4.1 Profesionales de Oficio: Es el personal del grupo que posee los conocimientos y prácticas correspondientes al grado de oficiales que otorgan los Centros de Formación Profesional, acreditados mediante las pruebas de aptitud y capacitación que se establezcan para cada oficio, entre las cuales figurará la lectura e interpretación de planos y croquis cuando sea posible.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

4.1.1 Oficial primera: Es el profesional de oficio capacitado para desempeñar los trabajos de su oficio que suponen más complejidad y responsabilidad con el suficiente grado de perfección y calidad.

4.1.2 Oficial segunda: Es el profesional de oficio capacitado para desempeñar los trabajos de su oficio que representan una complejidad y responsabilidad media, con el suficiente grado de perfección y calidad.

4.1.3 Oficial tercera: Es el profesional de oficio capacitado para desempeñar los trabajos de su oficio que suponen una menor complejidad y responsabilidad con el suficiente grado de perfección y calidad.

4.1.4 Corresponden a este subgrupo los oficios clásicos necesarios para las actividades desarrolladas por la Empresa y aquellos otros que puedan necesitarse en el futuro, siempre que requieran el mismo nivel de conocimientos y prácticas que aquéllos.

A título enunciativo, se citan los siguientes oficios: Ajustador, Armero, Tornero, Fresador, Rectificador, Electricista, Mandrinador, Soldador, Carpintero, Albañil, Pintor, Decorador, Guarnicionero, Electricista-Electrónico, Oficial de Mantenimiento (central de vapor, depuradora de agua, etc.), Automatista, Instrumentista, Chapista, Artificiero, Cocinero.

4.2 Profesionales de Fabricación de Armamento y Pólvoras: Es el personal del grupo obrero procedente de Especialistas que posee la experiencia suficiente para desempeñar alguna de las especialidades señaladas en el punto 4.2.3, con el grado de complejidad y responsabilidad correspondientes a su categoría y con la suficiente perfección y calidad.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías laborales:

4.2.1 Profesionales de Fabricación de primera: Es el profesional de fabricación que desempeña los trabajos de más complejidad y responsabilidad de los correspondientes a su subgrupo.

4.2.2 Profesionales de Fabricación de segunda: Es el profesional de fabricación que desempeña trabajos de complejidad y responsabilidad media, de los correspondientes a su subgrupo.

4.2.3 Corresponden a este subgrupo las especialidades necesarias para la fabricación de armamento y pólvora, entre las que figuran, a título enunciativo las siguientes: Maquinista Cartuchero, Armero de Galería de Tiro, Armero Pulidor, Especialista de Artificios, Especialista de Máquinas Herramientas, Especialista de Tratamientos Térmicos, Especialista de Tratamientos Superficiales, Especialista de Carga y Armado de Proyectiles, Especialista de la Fabricación de Explosivos, y, en general, todas aquellas especialidades que requieran un periodo de práctica superior a un año para ser ejecutadas con garantía suficiente de perfección y calidad.

4.2.4 Se establece la siguiente plantilla para cada categoría:

Profesional de Fabricación de Armamento y Pólvoras de primera, 10 por 100 de la plantilla de Especialistas, Maquinistas Cartucheros y Profesionales de Fabricación de Armamento y Pólvoras, y explosivos, si los hubiera.

Profesionales de Fabricación de Armamento y Pólvora de segunda, 30 por 100 de la plantilla de Especialistas, Maquinistas Cartucheros y Profesionales de Fabricación de Armamento y Pólvoras, y explosivos, si los hubiera.

En las fábricas donde existan profesionales de fabricación de armamento y pólvora se actualizarán las plantillas en consonancia con lo previsto, quedando a extinguir la categoría de Maquinista Cartuchero de tercera.

4.3 Obreros no cualificados: Es el personal del grupo obrero no incluido en los subgrupos de los profesionales de oficio o fabricación de armamento de pólvoras.

4.3.1 Especialistas: Es el personal «no cualificado» que, procedente de la categoría de Peón, haya realizado trabajos correspondientes a una de las especialidades incluidas en el punto 4.3.1.1, durante un periodo mínimo de sesenta días consecutivos, o en periodos alternos, en el plazo de un año.

4.3.1.1 Corresponden a este subgrupo las especialidades que a continuación se relacionan a título enunciativo: Conductor de carretillas, Mozo de almacén, Pinche o Auxiliar de cocina, Especialista de calefacción, Maquinista de grúa, Engrasador, Verificador de calibres «pasa y no pasa», Especialista de sierra, Maquinista cartuchero, Armero de galería de tiro, Enderezador de tubos de cañón, Recamarador, Tirador de galería de tiro, Armero pulidor, Especialista de tratamientos térmicos, Especialista de tratamientos superficiales, de carga y armado de proyectiles, Especialista de fabricación de explosivos, y, en general, todos aquellos trabajos sencillos y elementales que, con independencia del esfuerzo físico solamente requieran atención, entretenimiento y vigilancia, por lo que pueden aprenderse en un periodo de prácticas de sesenta días.

ANEXO II

Categorías funcionales de mando

Son las categorías que ejerciendo función de mando sobre otras personas pueden ser desempeñadas indistintamente por varias categorías laborales, de acuerdo con las condiciones que se establecen.

Comprenden las siguientes categorías funcionales:

1. Jefe de Equipo Informático: Es el Técnico de Informática que, con independencia de las funciones propias de su categoría laboral, se responsabiliza de la actuación de todo el equipo informático que pueda existir en cada Centro de trabajo, siempre que esta función no esté desempeñada por un Técnico titulado.

2. Jefe de Equipo: Es el profesional de oficio o de la fabricación de armamento y pólvora que asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, profesionales de fabricación, Especialistas y Peones.

2.1. El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría laboral que la suya, excepto en los casos siguientes:

Por falta de trabajo circunstancial en la categoría laboral del colaborador que se le asigna con una categoría laboral superior.

Por disminución de las facultades psíquicas o físicas.

Por averías de máquinas, falta de material o avería o falta de algún medio de producción en el puesto de quien se le asigne con una categoría laboral superior.

Se respetarán no obstante las situaciones creadas, al amparo del VIII Convenio Colectivo y anteriores, con referencia a la excepción que en ellos se establecía de que los Jefes de Equipo, Oficiales de 3.ª, de Profesional de Oficio y de Oficiales de 2.ª, de Fabricación de Armamento y Pólvora pudiesen tener en su mando personal de superior categorías, considerándose dichas situaciones a extinguir.

El Jefe de Equipo efectuará trabajo normal en el caso de que se lo permitan los cometidos propios de su función de mando.

Cuando el número de operarios de un Jefe de Equipo sea inferior a tres, trabajará como un operario más durante toda la jornada, salvo que se le ordene expresamente otro régimen de trabajo.

Para asignar a un Jefe de Equipo más de ocho operarios o personal de superior categoría, aparte de los casos señalados, deberá solicitarse informe previo del Comité de Empresa, en el supuesto de disconformidad por parte del interesado.

2.2. Los Jefes de Equipos que desempeñen sus funciones durante periodo de un año consecutivo o de tres en periodos alternos, si posteriormente cesa en su función, se le mantendrá el plus en la cuantía que viniese percibiendo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

3. Acceso a las categorías de mando: El sistema de acceso se regirá de acuerdo con las siguientes normas:

3.1. Jefe de Equipo: Podrán acceder a la categoría funcional de Jefe de Equipo los Oficiales de 1.ª, 2.ª, 3.ª, y a Jefe de Equipo de Profesionales de Armamento y Pólvora, los Profesionales de Armamento y Pólvora de 1.ª y 2.ª.

3.2. Encargado: Podrán acceder a dicha categoría los Jefes de Equipo y Oficiales de 1.ª, todos ellos procedentes del grupo de Profesionales de Oficio.

3.3. Maestro de Taller: Podrá acceder a esta categoría la categoría laboral de Contramaestre y Encargado.

3.4. Grupo Administrativo: Técnicos de Organización y Oficina, Técnicos de Laboratorio y Personal de Informática.

3.4.1. Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª, Jefes de Laboratorio, Delineantes, Projectistas y Analistas de Informática. Podrán acceder a estas categorías las categorías inmediatas inferiores.

3.5. Grupo Subalterno:

3.5.1. Conserje: Podrá acceder a esta categoría la categoría laboral de Ordenanza.

3.5.2. Cabo de Vigilantes: Podrá acceder a esta categoría el personal procedente del Servicio de Vigilancia.

3.5.3. Cabo de Bombero: Podrá acceder a esta categoría el personal procedente de la categoría de Bombero.

ANEXO III

Tablas salariales 1992

Coefficiente	Categoría laboral	Salario mensual garantizado	Total anual garantizado
<i>Técnicos de Taller</i>			
1,47	Maestro Industrial	170.400	2.556.005
1,45	Maestro Taller	168.458	2.526.876
1,40	Encargado	163.639	2.454.578
1,40	Contramaestre (1)	163.639	2.454.578
<i>Técnicos de Organización</i>			
1,45	Jefe de Organización de 1. ^a	168.458	2.526.876
1,40	Jefe de Organización de 2. ^a	163.639	2.454.578
1,26	Técnico de Organización de 1. ^a	142.269	2.134.034
1,20	Técnico de Organización de 2. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Auxiliar de Organización	132.362	1.985.433
<i>Técnicos de Oficina</i>			
1,45	Delineante Proyectista	168.458	2.526.876
1,26	Delineante 1. ^a	142.269	2.134.034
1,20	Delineante de 2. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Calculador	132.362	1.985.433
<i>Técnicos de Laboratorio</i>			
1,45	Jefe Sección de Laboratorio	168.458	2.526.876
1,26	Analista de 1. ^a	142.269	2.134.034
1,20	Analista de 2. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Auxiliar de Laboratorio	132.362	1.985.433
<i>Técnicos de Informática</i>			
1,45	Analista de Informática	168.458	2.526.876
1,40	Analista Programador	156.141	2.342.118
1,35	Programador	151.187	2.267.805
1,26	Operador	142.269	2.134.034
<i>Administrativos</i>			
1,60	Perito Mercantil	182.967	2.744.505
1,45	Jefe Administrativo de 1. ^a	168.458	2.526.876
1,40	Jefe Administrativo de 2. ^a	163.639	2.454.578
1,26	Oficial Administrativo de 1. ^a	142.269	2.134.034
1,20	Oficial Administrativo de 2. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Auxiliar Administrativo	132.362	1.985.433
<i>Subalternos</i>			
1,16	Almacenero	132.362	1.985.433
1,26	Conductor-Mecánico	142.269	2.134.034
1,20	Conductor	136.319	2.044.788
1,16	Cabo Vigilante	140.416	2.106.241
1,16	Vigilante Jurado	132.362	1.985.433
1,16	Guarda Jurado de Explosivos	132.362	1.985.433
1,16	Conserje	140.416	2.106.241
1,08	Ordenanza	124.432	1.866.485
1,16	Bombero	132.362	1.985.433
1,16	Cabo Bombero	140.416	2.106.241
1,08	Portero	124.432	1.866.485
1,16	Telefonista	132.362	1.985.433
1,04	Limpiadora más de cinco años	120.469	1.807.035
1,00	Limpiadora	116.506	1.747.590
<i>Personal obrero</i>			
1,26	Oficial 1. ^a	142.269	2.134.034
1,20	Oficial 2. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Oficial 3. ^a	132.362	1.985.433
1,20	Prof. Fabricación de 1. ^a	136.319	2.044.788
1,16	Prof. Fabricación de 2. ^a	132.362	1.985.433
1,12	Prof. Fabricación de 3. ^a	128.394	1.925.910
1,12	Especialista	128.394	1.925.910
1,16	Capataz, Especialista	140.416	2.106.241

ANEXO IV

Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa pública

El artículo 21 del Acuerdo Económico y Social establece que el Gobierno, a través de los responsables de la Empresa pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo, iniciarán de manera inmediata negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa pública.

En cumplimiento de dicho compromiso, el Instituto Nacional de Industria, representado por su Presidente, don Luis Carlos Croissier Batista; el Instituto Nacional de Hidrocarburos, representado por su Presidente, don Oscar Fanjul Martín; el Ministerio de Economía y Hacienda, representado por el Director general del Patrimonio del Estado, don Prudencia García Gómez; el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, representado por el Subsecretario del Departamento, don Baltasar Aymerich Corominas; el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, representado por el Subsecretario del Departamento, don Francisco Peña Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario general, don Nicolás Redondo Urbieto, de otra parte, suscriben el presente Acuerdo que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad del Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones negociadoras en el desarrollo de la actividad negociada de los Convenios Colectivos o de acuerdos complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

TÍTULO PRIMERO

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21, b), de los Acuerdos Tripartitos que forman el Título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negociada. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los convenios que no hubiesen concluido su plazo de vigencia en la fecha de suscripción del presente Acuerdo, su contenido se incorporará, de forma inmediata, a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias u otras fórmulas de negociación que aseguren su efectividad.

Art. 2.º El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la Empresa a que se aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las Sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derecho público con personalidad jurídica que, por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al ordenamiento jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TÍTULO II

Derechos sindicales en la Empresa pública

Art. 3.º Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementará, en el ámbito específico de la Empresa pública, con los siguientes:

Primero.—Derecho a tener un Delegado sindical cuando una Empresa o Centro de trabajo ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.

Segundo.—Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los Centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a Delegado sindical.

Tercero.—Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Cuarto.—Derecho a que, cuando en una Empresa exista un número mínimo de tres Delegados y cuente con varios Centros de trabajo, existe un Delegado sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único Centro de trabajo.

Quinto.—Derecho de los Delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las Comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.

Sexto.—Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbitos de aplicación que éstas establezcan.

TÍTULO III

Participación sindical en la Empresa pública

Art. 4.º Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán en su caso, en ejecución de este Acuerdo.

Art. 5.º A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

Primero.—Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del Convenio Colectivo correspondiente o, en su caso, del Acuerdo complementario a que se refiere el artículo 1.º de este Acuerdo.

Segundo.—Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.

Tercero.—Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Art. 6.º Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

Art. 7.º La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada Empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las Empresas no se llegará a acuerdo alguno, la Comisión Negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Art. 8.º La incorporación al órgano de administración de la Empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

Primero.—Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

Segundo.—A solicitud de la Empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

Tercero.—Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

Cuarto.—Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración que quede en minoría.

Art. 9.º Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por directivos de la Empresa.

Se reunirán una vez al trimestre y cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

Art. 10. Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

Primera.—Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la Empresa.

Segunda.—Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la puesta en ejecución de los referidos planes.

Tercera.—Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.

Cuarta.—En general cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

Art. 11. La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos 4 a 10 se complementará, en el nivel superior al de la Empresa, conforme a los siguientes criterios:

Primero.—Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del conjunto de las Empresas públicas.

Segundo.—A tales efectos, las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:

- a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
- b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- c) Grupo Dirección General del Patrimonio de Estado.
- d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

Tercero.—Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los grupos anteriores, constituida paritariamente por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las Empresas del grupo.

Cuarto.—A dichas Comisiones se las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

Complementos salariales 1992

Plus de antigüedad: 1.466 pesetas/mes/trienio.

Plus Jefe de Equipo: 6.282 pesetas/mes.

Plus de trabajos nocturnos: 83,10 pesetas/hora.

Plus trabajos tóx. pen. y pel.: 1,67 pesetas/hora/1 por 100.

Plus de turnicidad: 251,03 pesetas/día.

Plus cambio horario: 102,72 pesetas/día laboral; 123,48 pesetas/día festivo.

Plus despla. Vig. Jurados: 508,03 pesetas/hora.

Valor hora prima directa:

Espec., Maq. Cartuchero 3.º: 143,66 pesetas/hora.

Ofic. 3.º Prof. Arm. y Pol. 2.º: 148,79 pesetas/hora.

Ofic. 2.º Prof. Arm. y Pol. 1.º: 154,00 pesetas/hora.

Ofic. 1.º Profesional Oficio: 161,58 pesetas/hora.

Plus domingos y festivos: 500,00 pesetas/día.

Quebranto de moneda: 50.690 pesetas/año.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

21001 ORDEN de 1 de septiembre de 1992 por la que se regula la concesión de subvenciones a los agricultores agrupados para la defensa antigranizo en la campaña 1992.

En el Plan de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio de 1992, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 29 de noviembre de 1991, se establece, al igual que se hizo en los planes anteriores, la posibilidad de que la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), subvencione las actuaciones realizadas por los agricultores agrupados para la defensa antigranizo, recogiendo en el presupuesto del citado Organismo una partida específica destinada a tal fin.

Siendo necesario establecer las condiciones y requisitos de acceso a dichas ayudas y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, dispongo:

Artículo 1.º *Beneficiarios*.—Tendrán derecho a percibir las ayudas reguladas en la presente Orden las Agrupaciones de agricultores legalmente constituidas que lleven a cabo actuaciones dirigidas a la defensa antigranizo durante el año 1992, mediante sistemas que utilicen ioduro de plata.

La zona geográfica defendida contra el granizo, por dichas Agrupaciones, debe tener una extensión no inferior a las 100.000 hectáreas.

Art. 2.º *Ayudas que se conceden*:

1. Las ayudas reguladas en la presente Orden tendrán la consideración de subvenciones y se otorgarán con cargo a la partida pre-