

27953 RESOLUCION de 19 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 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, ELA-STV y CC.OO. en la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 19 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Babcock & Wilcox Española, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«BABCOCK-WILCOX ESPAÑOLA, S. A.»**

CAPITULO I.- EXTENSION

Art. 1º - AMBITO DE APLICACION

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

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

Art. 2º - VIGENCIA Y REVISION

Uno - El presente Convenio tendrá vigencia durante los años 1992, 1993 y 1994.

Su revisión se hará a partir del 1.1.95, a petición de cualquiera de las partes, siempre que se solicite con dos meses de antelación.

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

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

CAPITULO II.- RETRIBUCIONES

Art. 3º - PRINCIPIO GENERAL

Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

Art. 4º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Uno - **Salario Base**

Será aquel sobre el cual se calculan los complementos salariales. Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1.

Dos - **Salario de Calificación**

Será el correspondiente a la valoración del puesto de trabajo.

Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1.

Se abonará en las 12 pagas mensuales y en las 3 pagas extraordinarias.

Tres - Complementos Salariales

Se calcularán todos ellos en función del Salario Base.

PERSONALES

Antigüedad

5% del Salario mensual base por quinquenio. Se pagará en las 12 pagas mensuales y en las 3 pagas extraordinarias.

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

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

1º. **Fecha inicial:** A partir del 1.1.76, para la determinación de la antigüedad se considerará como fecha inicial la del ingreso en la Empresa.

2º. **Tiempo computable:** A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal el tiempo en que el trabajador haya percibido su salario, sueldo o remuneración, bien sea por trabajos prestados en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como por vacaciones, licencias, accidentes de trabajo de la Empresa, incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

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

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

Abono de 1, 2, 3 ó 6 días con el importe de vacaciones

Se abonarán con el mismo criterio que las vacaciones disfrutadas.

Garantías personales

Su valor sólo podrá modificarse por decisión de la Dirección. Se abonará en las 12 pagas mensuales y en las 3 pagas extraordinarias.

Gratificación por años de servicio

De acuerdo con el Art. 26.

DE PUESTO DE TRABAJO

Plus de trabajos Pesados, Tóxicos y Peligrosos

5% del Salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Caloría 553 ptas; se incrementará de acuerdo con el Convenio.

Plus de trabajo nocturno

25% del Salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Plus de trabajo a relevos

20% del Salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Gratificación por mando

Se abonará en base a los resultados de su Área, resultados de su Fábrica y Apreciación de su Mando.

El coeficiente mínimo para 1992 se fija en 6.119 ptas. mensuales. A esta cantidad se podrá aplicar un coeficiente del 1 al 2.

Se pagará en las 12 pagas mensuales y en las 3 pagas extraordinarias. Se actualizará de acuerdo con Convenio.

Suplemento por trabajar en sábados, domingos y festivos con descanso entre semanas

Para 1992: 6.455 ptas. por sábado trabajado y 7.992 ptas. por domingo o festivo trabajado, descansando entre semanas.

A los Guardas y Vigilantes, por trabajar en domingos o festivos, se les abonará la cantidad de 10.000 ptas. Las fiestas del 4º Relevo se abonará la cantidad de 12.000 ptas. Para este Colectivo los sábados tendrán carácter de laborables a todos los efectos.

El personal a trabajar estos días será de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Estas cantidades se revisarán para los años 1993 y 1994 de acuerdo con las subidas del Convenio.

Plus de domingos y festivos en el sistema de trabajo a 4 turnos

200% del Salario hora base por hora trabajada en domingo o festivo en sistema de 4 relevos.

POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Incentivos

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

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

Horas extraordinarias

Se abonarán de acuerdo con las tablas del Anexo 1. Se mantiene el acuerdo de horas compensatorias.

Plus por trabajo, sin carácter de recuperación, durante la media hora de bocadillo

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

COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Se abonarán 3 pegas extraordinarias (en las últimas decenas de abril, julio y diciembre) con el Salario mensual de cualificación, más antigüedad mensual y garantía personal o gratificación de mando.

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

Art. 5º - CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

Uno - Quebranto de moneda

0,5% de las cantidades que satisfagan, con un importe máximo de 5.000 ptas.

Dos - Desgaste de herramientas

Se abonará la cantidad de 737 ptas mensuales; se incrementará en años sucesivos según Convenio.

Tres - Dietas y gastos de viaje

De acuerdo con el Anexo 2.

Art. 6º - FORMA DE PAGO

Uno - Periodicidad

Se pagará por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca

Dos -

El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias o Cajas de Ahorros. Cuando existan circunstancias especiales, y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.

Tres - Retribuciones manuales

a) Dedución por ausencia no retribuida

Se crea la HORA STANDARD para cada nivel con el siguiente criterio:

Salario de Cualificación x 11 mensualidades: entre el nº de horas de trabajo anual + sus retribuciones personales horarias.

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

Cuatro - Vacaciones

Se abonarán con:

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

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

• Horario Normal y 2/3 Relevos. Para 1992:	6,24 horas
Para 1993	6,22 horas
Para 1994	6,20 horas
• Horario 4 relevos:	8,00 horas

Los días a cobrar serán:

<u>Años de antigüedad en la empresa</u>	<u>Días de pago por vacaciones</u>
4 ó menos	32
de 5 a 9	33
de 10 a 14	34
de 15 a 19	35
20 ó más	39

Cinco - Permisos retribuidos

- Se cobrarán las horas ordinarias dejadas de trabajar como consecuencia de la licencia, con el Salario de cualificación, antigüedad y garantía personal.
- Las horas empleadas por los Delegados Sindicales dentro de las que se establecen como disponibles por los mismos, se abonarán como si se estuvieran trabajando.

CAPITULO III - JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES

Art. 7º - JORNADAS DE TRABAJO

Uno - Jornada anual

Para 1992: 1.708 horas anuales

Para 1993 1.704 horas anuales

Para 1994 1.698 horas anuales

Para el personal a 4 relevos se establecerá el calendario anual de forma que las instalaciones puedan trabajar según las necesidades y de acuerdo con las cláusulas correspondientes de este Convenio.

Dos -

En todos aquellos puestos trabajando a relevos en los que no sea razonable trabajar sin interrupción las 8 horas, se descansará 1/2 hora de bocadillo. Se establecerá una relación de dichos puestos.

Tres -

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

Cuatro -

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

Art. 8º - HORARIOS

Uno - En Galindo

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

Dos -

Los otros centros de trabajo acomodarán sus horarios a los que corresponden, cumpliendo la jornada anual establecida para Galindo.

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

Art. 9º - VACACIONES

Uno - El personal de la plantilla disfrutará de 28 días laborables (que supondrán en todo caso 24 días laborables de lunes a viernes como máximo) para todos, a excepción del personal con 20 ó más años en la Empresa que tendrá 29 días laborables (que supondrá en todo caso 25 días laborables de lunes a viernes como máximo).

Dos - El disfrute se realizará en base a las peticiones de los trabajadores y haciéndolo compatible con el funcionamiento productivo de las instalaciones y para ello se ampliará el período vacacional a los meses de Julio y Agosto.

En todo caso, las instalaciones no estarán paradas más de 15 días.

Y se realizarán de la siguiente forma:

- 4 semanas naturales seguidas.

- Los días que rasten entre los días laborables de lunes a viernes de las 4 semanas naturales y los 24 ó 25 que se han citado anteriormente, se disfrutará de acuerdo con el calendario anual pactado con el Comité de Empresa.

El resto se disfrutará de acuerdo con el Jefe inmediato y con autorización del mismo, debiéndose solicitar su disfrute con 15 días de antelación. En cada día no se debe rebasar el 10% de la plantilla del Departamento en situación de vacaciones por esta razón, ni suponer parada de las instalaciones de cabecera. De estos días, uno podrá ser disfrutado dentro de los meses de Junio, Julio, Agosto y Setiembre.

Tres - Las vacaciones para el personal a 4 relevos serán de 4 semanas, más cuatro días. Además disfrutarán las 8 fiestas que actualmente tienen concedidas. Si alguna de ellas cae dentro del período de las 4 semanas naturales, su disfrute se realizará en los días inmediatamente anteriores al comienzo del período de las 4 semanas o posteriores a la terminación del mismo. Los días de Nochebuena y Nochevieja no se trabajarán. Los cuatro días de vacación de más sobre las 4 semanas se disfrutarán con las mismas condiciones que las señaladas anteriormente.

Cuatro - Cuando por norma de rango legal se establezca un período de vacaciones que, computado en días laborables, sea superior a 28 días laborables, el exceso sobre estos 28 días laborables se sumará a los días de vacación establecidos. En tanto la norma de rango legal no establezca un período de vacaciones que computados en días laborables supere los 28 días laborables, los días de vacaciones del párrafo primero permanecerán inalterables.

Cuando durante el disfrute de las vacaciones se cause el IT con hospitalización se interrumpirán las mismas hasta el alta de el IT, siempre que el disfrute sea dentro del año.

Cinco - Los sábados serán considerados como laborables.

Seis - Planificación anual de vacaciones

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

Las que se deriven de trabajar las instalaciones todo el tiempo excepto quince días dentro del período general, y cuyo personal afectado disfrutará sus vacaciones dentro del período vacacional de Julio y Agosto.

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

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

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

Quienes tengan que tomar, por imperativos del trabajo y ordenado por la Dirección, hasta una semana de vacaciones fuera del período comprendido entre el 15.6 y 15.9, percibirán durante 1992: 5.072 ptas.; hasta 2 semanas 10.144 ptas.; hasta 3 semanas 15.954 ptas. y hasta 4 semanas 21.456 ptas.

Para 1993 y 1994 dichas cantidades se actualizarán en el porcentaje que suban las Tablas.

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

Art. 10º - CALENDARIO LABORAL

Se fijará anualmente de acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPITULO IV - PERMISOS, EXCEDENCIAS Y AUSENCIAS

Art. 11º - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. En caso de coincidir el período de vacaciones con el de matrimonio se sumarán ambos períodos.
- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. A estos efectos los sábados serán laborables.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos. Cuando por tal motivo haya que desplazarse, el plazo será de 4 días.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos o hermanos.
- Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del Seguro de Enfermedad, con el límite de 3 horas.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, previa justificación de estar matriculado.
- Por el tiempo necesario para cumplimiento de deberes públicos impuestos por disposiciones legales.
- Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Dos - Cuando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días establecidos en este Art., con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.

Art. 12º - PERMISOS SIN SUELDO

Uno - Los inferiores a 15 días serán autorizados por el Responsable del Área, previa consulta a la Jefatura de Personal.

Dos - Los superiores a 15 días, e inferiores a 3 meses, serán autorizados por la Dirección, previo conocimiento de la Jefatura de Personal.

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

No se retribuirán.

Se descontará la parte proporcional de las pagas extras.

Se dará de baja de la Seguridad Social (excepto en los permisos inferiores a 15 días).

Art. 13º - EXCEDENCIAS

Uno - Se concederán teniendo por lo menos un año de antigüedad, y por un período concreto comprendido entre 3 meses y 5 años.

Dos - La petición de excedencia deberá hacerse con un mes de antelación, #objeto de permitir la contratación del personal interno sustituto mientras dure aquélla; para ello se utilizará el Anexo 3 y 4.

Tres - La reincorporación será solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador (salvo el personal considerado por la Dirección como de Alta Responsabilidad, quien estará sujeto en esta materia a lo establecido en el Estatuto del Trabajador). Para el personal no sujeto al Estatuto del Trabajador la reincorporación será en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

Art. 14º - SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO O SUSTITUTIVO

Uno - Se reservará durante el tiempo del mismo y hasta 2 meses después su resto de trabajo.

Dicho tiempo se computará a efectos de antigüedad.

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

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

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

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

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

Art. 15° - AUSENCIAS POR PARTO Y PERIODO DE LACTANCIA

Uno - En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un período de descanso de 17 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Dos - Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador determinará -si se acoge a este derecho- al principio del período, el momento en que durante el mismo reducirá su jornada de trabajo.

Tres - Se equipará la adopción al supuesto de parto a los efectos anteriores.

Art. 16° - AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

Uno - Se abonarán con: Salario de calificación, Antigüedad y Garantía, y se establecerá un mecanismo de control y vigilancia para todo el personal de la empresa. Para ello será absolutamente imprescindible la presentación de la baja oficial de la Seguridad Social o el justificante de la enfermedad.

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

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

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

Tres - En las ausencias por accidentes de trabajo se garantizará el 100% de sus percepciones como si estuviera trabajando.

Para tener derecho a esta garantía es preciso:

- Que el accidente se haya producido trabajando. En caso de accidente "in itinere" la Dirección, oído el Comité de Empresa, analizará las causas y circunstancias del mismo, y en base a ellas determinará si es aplicable lo aquí establecido.
- Que en el momento del accidente al interesado llevase puestas las prendas de seguridad obligatorias para el trabajo que estaba realizando.
- Que la aceptación de la baja de accidente la haga el Servicio Médico de la Empresa.
- Que el interesado se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes.

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

Se estudiará el caso entre el Comité de Empresa y Dirección.

Se tendrá en cuenta, de manera especial, el historial del afectado.

Cinco - En caso de ausencia prolongada por enfermedad, si la reincorporación se produce antes de transcurridos 2 años, se hará en el puesto de trabajo que tenía. Pasados los 2 años se le admitirá con las condiciones que le sean favorables.

CAPITULO V - VACANTES Y CAMBIOS DE PUESTO

Art. 17° - VACANTES

Uno - Determinación de su existencia

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

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

a) Convocatoria

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

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

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Vacantes, con representación del Comité de Empresa procederá a informar sobre la convocatoria. En esta información deberá señalarse: las funciones generales a desempeñar; el nivel y categoría que correspondan, así como el programa de acceso a los mismos; exigencias para cubrir la vacante, pruebas a que serán sometidos los aspirantes, baremo de puntuación de cada una de ellas y otras condiciones que la Comisión considere convenientes. La publicación tendrá una exposición de 7 días. Como regla general se convocará, para las pruebas de aptitud, primeramente, al personal que desee optar a la plaza del Departamento donde exista la vacante. Si en el Departamento correspondiente no hubiere ningún candidato, o si entre los que hubiera ninguno fuera declarado apto por la Comisión, se convocará a todo el personal de la Empresa que desee optar a la plaza, con independencia del área a que pertenezca.

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

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

b) Pruebas de aptitud

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tres - Período de prueba

Se seguirá un período de prueba determinado en el momento de la convocatoria.

Cuatro - Puestos de responsabilidad y mando

Cuando se trate de cubrir vacantes que lleven implícita responsabilidad y mando se informará públicamente de la existencia de la vacante.

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

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

Cinco - Provisión de vacantes por ingresos directos del exterior

Se seguirán los mismos criterios que en el caso de vacantes y además se publicará en los tabloneros de anuncios de la Empresa, indicando puesto, tipo de contrato, categoría y conocimientos exigibles.

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

- Técnicos titulados	4 meses
- Técnicos no titulados con mando sobre el personal	2 meses
- Técnicos no titulados sin mando sobre el personal	1 mes
- Administrativos con mando directo sobre el personal	2 meses
- Administrativos sin mando directo sobre el personal	1 mes
- Resto de personas	15 días

Seis - Información

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa información sobre:

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

Art. 18º - CAMBIOS DE PUESTO O DESTINO

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

a) A petición del trabajador afectado

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

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador

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

c) Por necesidades del Servicio

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

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

CAMBIOS PROVISIONALES

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

El desplazamiento de una persona de forma provisional (a excepción de sustitución por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de análoga naturaleza) podrá durar tres meses prorrogables de forma automática por otros tres. Los desplazamientos se harán siguiendo criterios rotativos. Una persona que haya sido desplazada de forma provisional, después de volver a su puesto de origen no podrá ser desplazada de nuevo provisionalmente hasta que no transcurra un periodo mínimo de seis meses, a no ser que voluntariamente accediese al desplazamiento sin transcurrir dicho tiempo. El personal que en el transcurso de un periodo de 4 años haya tenido cambios provisionales acumulados superiores a doce meses podrá solicitar, y la Empresa se obliga a realizárselo, un examen de conocimientos por el que fuera acreedor a una categoría profesional superior a la que tuviera asignada, si durante dichos cuatro años no hubiera tenido variación de la misma. Si excepcionalmente el cambio de puesto significase modificación de su profesión habitual, el cambio deberá ser acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Cuando un puesto de trabajo concreto y definido, con un lugar propio de trabajo (por ejemplo: laminador, almacenero, vigilante, etc.), necesite ser cubierto (con excepción de sustituciones por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de naturaleza análoga) durante 6 meses seguidos, se procederá a considerarlo como vacante.

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

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

CAMBIOS DEFINITIVOS

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

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

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

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

d) Por disminución de la capacidad física

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

e) Por conveniencia de la Empresa

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

Dos - De todo cambio de puesto definitivo y de los cambios provisionales que vayan a tener una duración superior al mes, será informado previamente el Comité de Empresa, indicando en cada caso los trabajadores afectados, los Dptos. de origen y de destino y causas del cambio. Mensualmente será facilitada al Comité de Empresa una relación de las personas que hayan cambiado de puesto, provisional o definitivamente.

CAPITULO VI - VALORACION DE FUNCIONES

Art. 19º - SISTEMA DE VALORACION

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

NIVEL	PUNTUACION
1	Hasta 174,19
2	Entre 174,2 y 192,03
3	Entre 192,04 y 211,71
4	Entre 211,72 y 233,4
5	Entre 233,5 y 251,22
6	Entre 251,23 y 270,18
7	Entre 270,19 y 297,86
8	Entre 297,87 y 328,38
9	Entre 328,39 y 360
10	Entre 360,1 y 390
11	Entre 390,1 y 420
12	Entre 420,1 y 460
13	Entre 460,1 y 510
14	Entre 510,1 y 560
15	Más de 560,1

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

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

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

Art. 20° - REVISIÓN DE LA VALORACIÓN

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

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

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

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

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

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

Aparte de todo esto, se establecerán los mecanismos necesarios para romper el techo de calificación de los trabajadores del Taller, en al menos 50 puestos de trabajo con valoración superior al límite actual durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO VII - FORMACIÓN**Art. 21° - FORMACIÓN****Una - Principios**

- El Servicio de Formación responderá, con calidad y eficacia, a las necesidades derivadas de la política de la Empresa, respecto tanto a la innovación tecnológica, como a las modificaciones organizativas que de ella se deriven; con objeto de alcanzar la óptima y permanente capacitación del personal, mediante cursos de especialización y perfeccionamiento profesional.
- Se constituirá una Comisión paritaria que participará en el desarrollo y aplicación de los Planes de Formación.
- Se potenciará la concertación de cursos en prácticas, para la incorporación de jóvenes a la Empresa.
- Se garantizará de manera suficiente la necesaria formación; tanto técnica como de Seguridad en los cambios de puesto.
- La asistencia obligatoria a los cursos de Formación desarrollados por la Empresa en jornada normal se abonará como si se estuviera trabajando.
- El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

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

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

- Atendiendo a la componente social de la Formación se creará un módulo de Informática y otro de Técnicas de Estudio destinados a los hijos de los trabajadores en edad escolar, que serán gestionados por el Servicio de Formación.

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

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

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

Tres - Mensualmente será informado el Comité de Empresa del Programa de Cursos de Formación a desarrollar en los seis meses siguientes.

Cuatro - Se creará una Unidad de Formación de nuevas Tecnologías, propiciando la incorporación de nuevos jóvenes.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Art. 22° - SEGURIDAD INTEGRADA**

La Seguridad Integrada, vigente desde el anterior Convenio de conciliación y desarrollará a lo largo de la vigencia del presente Convenio tratando de conseguir los siguientes objetivos:

- Disminuir la accidentabilidad
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Vigilar la salud de los trabajadores
- Formación para el trabajo.

La acción preventiva se desarrollará y consolidará con una labor de equipo.

Art. 23 - COMITÉ CENTRAL

Se reunirá una vez al mes.

El ámbito de actuación será el de toda la Empresa y tratará de los temas referidos a la Seguridad, Higiene, enfermedades profesionales y Servicio Médico. Programará anualmente el Plan de Seguridad.

Lo formarán aquellas personas a quienes la Ley determine.

Art. 24 - REUNIONES DE DEPARTAMENTO

Cada Departamento celebrará mensual o bimensualmente una reunión que trate de sus temas específicos.

Art. 25 - MEDICINA PREVENTIVA

La política en esta materia tendrá como objetivo promover la mejora de la salud de los trabajadores.

Anualmente y de forma obligatoria se realizarán reconocimientos médicos a todo el personal de la plantilla y constará de:

- Análisis de sangre y orina, ácido úrico, colesterol, Gamma G.T., triglicéridos, glucemia y urea.
- Tensión arterial.
- Espirometría
- Audiometría
- Electrocardiograma.

Se considerarán reconocimientos específicos para grupos de trabajadores que se estime conveniente.

Art. 26 - PREMIOS DE SEGURIDAD

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

Art. 27 - ROPA DE TRABAJO

A todos los obreros de la plantilla se les proporcionarán 2 equipos anuales.

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

Se establecerá lavado de prendas de trabajo.

En los puestos considerados como muy sucios, serán entregados al trabajador que los ocupe los equipos necesarios. Se proveerá de ropa y calzado impermeable, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas y calzado solo podrán ser usadas para y durante la ejecución de dichas labores, previo informe del Mando correspondiente.

A los porteros, vigilantes o guardas, ordenanzas y conserjes, se les proporcionará anualmente un uniforme, tres camisas, dos corbatas, dos pares de zapatos.

Se hará también entrega de la correspondiente toalla y jabón.

Un jersey para las trabajadoras del Comedor.

CAPÍTULO IX - TEMAS SOCIALES**Art. 28° - GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

- La permanencia en la Empresa será recompensada, percibiendo los trabajadores a los 25 años de servicio una cantidad igual al importe de 4 mensualidades de su salario de calificación más antigüedad.

Asimismo tendrán derecho a percibir la totalidad de esta gratificación aquellos trabajadores para quienes la suma del tiempo de antigüedad real en la Empresa en el momento de jubilación más el tiempo que tendría que transcurrir desde dicho momento hasta que dicha persona cumpliera la edad de 65 establecida legalmente sume o supere 25 años.

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

- b) También será recompensada la permanencia en la Empresa, percibiendo los trabajadores a los 40 años de servicio una cantidad igual al importe de 2 mensualidades de su salario de calificación más antigüedad.
- c) A los trabajadores que alcancen la edad de jubilación (60 años) y hayan cumplido 35 años de servicio en la Empresa, se les abonará una gratificación de una mensualidad de su salario de calificación y antigüedad.

Art. 29* - PRESTACION DE VIUDEDAD

a) Por fallecimiento

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo (hasta los 60 años), la Empresa abonará a su cónyuge, siempre que no esté legalmente separado, o a los hijos menores de 18 años o minusválidos que estén incapacitados para el trabajo, una prestación económica consistente en el pago de dos mensualidades del Salario de calificación por cada año de servicio del fallecido en la Empresa, con un límite de 24 mensualidades (correspondiente a un límite máximo de 12 años de servicio). Además se pagarán 200.000 ptas. por cada hijo menor de 18 años o minusválido que esté incapacitado para el trabajo y esta cantidad se incrementará lo que suban las tablas.

Se garantizará un mínimo de 7.000.000 ptas. en caso de enfermedad y de 10.000.000 ptas. en caso de muerte por accidente de trabajo, y estas últimas cantidades serán fijas durante la vigencia del Convenio.

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

b) Por muerte por accidente de trabajo

En caso de muerte por accidente de trabajo se abonará por una parte íd establecida en el punto a) de este artículo.

Además, y condicionado a que no se produzca abandono de trabajo con motivo de accidente, a excepción del personal que la Empresa autorice expresamente en cada caso (al que se le abonará por estas horas el Salario de calificación y la prima correspondiente), la cantidad de 2.000.000 ptas., cantidad que para años sucesivos se incrementará de acuerdo con los Convenios. Los beneficiarios de esta cantidad serán por orden de preferencia los siguientes:

1. Los beneficiarios del Seguro de Accidentes de Trabajo, según la Legislación.
2. Los hijos que no tenga la consideración de Beneficiarios del Seguro.
3. Los padres que no tengan la consideración de Beneficiarios del Seguro.

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

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

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

Art. 30* - CAPACIDAD DISMINUIDA

Uno - Capacidad disminuida por accidente de trabajo

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

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla los 60 años a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año como diferencia de las dos cantidades siguientes:

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

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

Si se queda afectado por una incapacidad total, pasará a un nuevo puesto, asignándosele el nivel y retribuciones del nuevo puesto y no descontándose la pensión que le pudiera corresponder. Si en el momento de producirse la situación de incapacidad total es mayor de 50 años, o a partir del momento en que cumpla 50 años, el trabajador podrá solicitar que se le dé el mismo tratamiento que el personal afectado por incapacidad absoluta.

Dos - Capacidad disminuida por enfermedad

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

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla 60 años, a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año, como diferencia entre el salario anual de calificación y antigüedad con los quinquenios asignados en el momento de pasar a dicha situación, vigentes en el Convenio de cada año y correspondiente al nivel que el interesado tenía asignado en el momento de pasar a la situación de incapacidad absoluta por enfermedad y la pensión anual oficial que le sea asignada. La corrección anual del complemento sólo se hará en el caso de que la persona interesada traiga a la Empresa un Certificado expedido por el Organismo competente con el importe de la pensión de cada año.

Si se queda afectado por una incapacidad total, pasará a un nuevo puesto asignándosele el nivel y retribuciones del nuevo puesto y no descontándose la pensión que le pudiera corresponder. Si en el momento de producirse la situación de incapacidad total es mayor de 50 años, o a partir del momento en que cumpla 50 años, el trabajador podrá solicitar que se le dé el mismo tratamiento que al personal afectado por incapacidad absoluta.

A los trabajadores afectados por incapacidad reconocida por la Seguridad Social, por la que causaron baja en la Empresa y si fueran en sus expedientes declarados recuperados y aptos para el trabajo, la Empresa les dará de alta computándose para la antigüedad el tiempo transcurrido en esa situación.

Tres - Capacidad disminuida declarada por el Servicio Médico

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

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

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

Cuatro -

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

Cinco -

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

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

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

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

Art. 31* - COMEDOR Y ECONOMATO

Serán administrados por un Consejo de Administración formado por representantes de Dirección y del Comité de Empresa. Serán administrados y vigilará su buen funcionamiento.

Se reunirán ordinariamente cada dos meses.

Art. 32* - AYUDAS PARA ESTUDIOS, EDUCACION ESPECIAL Y PREMIOS AL ESTIMULO POR FORMACION

Uno - Se dará por cada hijo del personal en activo e hijo de viudas de edades comprendidas entre los 8 y los 18 años, inclusive, la cantidad de 4.500 ptas. Para educación especial se destinarán 1.500.000 ptas., cuya distribución se hará por una comisión formada por representantes de Dirección y del Comité de Empresa.

Para los años 93 y 94 estas cantidades se incrementarán con los porcentajes que aumente el Convenio.

Dos - **Premios al Estímulo por Formación**

Anualmente la Empresa convocará 25 Premios al Estímulo por formación.

Podrán concurrir a los mismos el personal de la Empresa que cumpla el requisito siguiente:

Que no haya sido modificado su nivel de calificación en los cinco últimos años y que durante el último año haya realizado cursos de formación, con aprovechamiento, para mejorar el desarrollo de su puesto de trabajo en la Empresa.

Aquel personal al que se le haya concedido el Premio al Estímulo por formación no podrá concurrir al mismo hasta haber transcurrido un período de diez años.

Todas aquellas personas que se encuentren disfrutando del Premio al Estímulo del Convenio anterior no podrán concurrir hasta finalizado el disfrute del mismo (5 años).

Anualmente se establecerán las bases de la convocatoria.

La adjudicación de los citados premios será realizada por el Departamento de Formación, oídas las 5. Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Art. 33* - APORTACION A LA CUOTA DE LA MUTUALIDAD DE PREVISION SOCIAL PARA AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

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

Art. 34* - ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

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

Dos - Para el desarrollo del euskera se destinarán 85.000 ptas. mensuales para 1992, 1993 y 1994.

Tres - Se potenciará el bilingüismo en la Empresa.

CAPITULO X - SECCIONES SINDICALES Y COMITE DE EMPRESA

Art. 35* - SECCIONES SINDICALES

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

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

Dichos Delegados:

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

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

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

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

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

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

Art. 36* - COMITE DE EMPRESA

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

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

Tres - El resto de Delegados del Comité de Empresa dispondrá de un total de 50 horas mensuales calculadas como producto de 40 por la diferencia entre los Delegados del Comité de Empresa que establece la Legislación y los correspondientes a la Comisión Permanente.

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

- 1.- Comunicar a Dirección la fecha y el asunto a tratar con 24 horas de antelación.
- 2.- Que la reunión se celebre en la última hora de trabajo del horario normal, y sin parar los puestos de cabecera de las instalaciones de Producción, así como tampoco los Servicios básicos.

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

Cinco - Las garantías establecidas en la Legislación vigente se extenderán a dos años.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

Tres - En el caso de que la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica o Legislación de rango superior concediese, en concepto de plus de relevos, un % sobre el salario superior a 5 puntos, el exceso de lo que se conceda sobre los 5 puntos será aumentado a los 20 puntos del plus de relevos.

Cuatro - Se estudiará el tema del Seguro Colectivo de Vida conjuntamente entre Dirección y el Comité de Empresa.

Cinco - Se prórroga hasta el 31.12.94 el punto 2.2 (pág. 13) de la Concertación Socio-Laboral firmada por la Dirección y el Comité de Empresa de fecha 14 de Febrero de 1984.

Seis - **ORDENANZA LABORAL**.- Continuará vigente la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica del año 1970.

DECLARACION GENERAL

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

ANEXO 1

EVOLUCION SALARIAL A LO LARGO DE 1992, 1993 Y 1994

E T I P E L	SALARIO HORA BASE	SALARIOS MENSUALES 1992				VALOR NOVA EXTRA	
		HORARIO NORMAL		HORARIO 4 RELEVOS		GENERAL	NOCTURNO Y FESTIVOS
		BASE	SALARIO CALIFICAC. S/CONVENIO	BASE	SALARIO CALIFICAC. S/CONVENIO		
1	649,5	94.849	144.153	107.178	153.679	827	931
2	470,9	99.411	149.640	112.326	159.628	867	977
3	495,1	109.375	153.771	116.191	166.265	910	1.027
4	520,3	119.751	163.189	121.115	173.305	964	1.087
5	558,6	117.896	171.833	133.208	183.467	1.027	1.158
6	576,6	121.663	176.412	137.500	188.437	1.059	1.194
7	620,3	130.878	187.453	147.870	200.599	1.140	1.287
8	664,8	140.409	198.925	158.453	213.923	1.219	1.361
9	717,3	151.423	212.155	171.192	227.351	1.320	1.487
10	775,6	163.315	226.862	200.299	260.300	1.333	1.715
11	804,0	170.096	243.422			1.596	1.783
12	844,3	178.317	264.864			1.675	1.869
13	918,1	193.726	286.296			1.826	2.052
14	986,0	208.535	307.756			1.942	2.189
15	1.059,3	223.346	329.349			2.097	2.341

A las Tablas Salariales resultantes de la aplicación del Convenio Colectivo de 1991 se aplicará un incremento igual al IPC-REAL + 1,1 puntos (a cuenta 6,4%).

TABLAS SALARIALES PARA 1993

Las Tablas Salariales resultantes de 1992, incluida la revisión del I.P.C. de 1992, se incrementarán con el 100% del I.P.C.-REAL más 1,5 puntos.

TABLAS SALARIALES PARA 1994

Las Tablas resultantes de 1993, incluida la revisión del I.P.C. de 1993, se incrementarán con el 100% del I.P.C.-REAL más 1,5 puntos.

NOTA: Para los años 1993 y 1994, se pagará a cuenta el I.P.C. previsto oficial más 1,5 puntos.

En el caso de que no existiese tal previsión, las partes, de común acuerdo y siguiendo los mismos criterios que en 1992, fijarán el porcentaje a aplicar.

ANEXO 2**VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS****0.- AUTORIZACION**

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

1.- VIAJES

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

• Como regla general se utilizarán:

- Avión en clase turista o tren en 1ª clase, cuando se viaje durante el día.
- Coche-cama cuando se viaje de noche.

Previa justificación fehaciente se abonará el aparcamiento de coche.

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

2.- ALQUILAMIENTO

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

Como regla general, el alojamiento se hará:

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

Cuando se trate de apartamentos, en los de categoría similar a los hoteles de 2 estrellas.

3.- GASTOS**3.1. Para desplazamientos en la Península**

a) 3.910 ptas. por día de estancia para los 3 primeros días.

En esta cantidad se incluyen gastos de desayuno, comida y cena; teléfono y lavado de ropa.

b) 3.425 ptas. por día de estancia a partir del 4º día.

Incluye los mismos conceptos anteriores.

c) **Servicios sueltos**

Desayuno: 300 ptas.
Comida: 1.975 ptas.
Cena: 1.575 ptas.

d) Para gastos personales se abonarán 685 ptas. por día de estancia.

3.2. Para desplazamientos a Canarias

Cuando los desplazamientos sean a Canarias para la realización de Montajes y Puesta a Punte y su duración sea superior a 15 días, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

3.3. Para desplazamientos a Europa

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

Si se trata de desplazamientos para Montajes y Puesta en Marcha de duración superior a 15 días, se multiplicará por 1,75.

3.4. Para desplazamientos a países no europeos

1. Esta normativa será siempre para personal que pertenezca a las Áreas de Montaje, Servicios, Puesta en Marcha y/o quede adscrito a las mismas.

2. Será operativa para desplazamientos superiores a 1 mes.

3. Para viajes inferiores a 1 mes tanto el personal del 1.º como todo aquel de la Sociedad perteneciente a otras áreas irá a gastos pagados.

4. Cuando exista un trabajo en el extranjero la empresa hará un estudio logístico del país y localidad donde se ubique el trabajo y en función de dicho estudio se definirán las percepciones que se basarán en los artículos 1.º, 2.º y 3.º, incluyendo dentro de este último apartado una cantidad por dedicación completa y que será un porcentaje a determinar.

3.5. Cuando se efectúen invitaciones, se deberá especificar el nombre de la persona, cargo y empresa a que pertenece.

4. PERIODO DE NAVIDAD

A los trabajadores que por motivo de trabajo permanezcan fuera de la provincia en la época de Navidad, la Empresa podrá optar entre el abono de una compensación económica, o se les facilitará el traslado de su familia.

5. LIQUIDACION

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

6.º Cada tres meses de desplazamiento se tendrá derecho a una semana de estancia en su domicilio, de la cual, por lo menos 2 días laborables tendrá que acudir a la Empresa a informar y ser informado.

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

La aplicación de estas cantidades entrará en vigor a partir de la firma del Convenio

ANEXO 3**EXCEDENCIAS****ACTA PARA TRABAJADORES NO CONSIDERADOS DE ALTA RESPONSABILIDAD**

A partir del 1.1.92 podrá solicitarse por parte del trabajador interesado en disfrutar una excedencia, la firma del siguiente documento:

D. en representación de la Empresa B.W. Española y D. empleado de esta Empresa, en presencia del Secretario del Comité de Empresa D.

ACUERDAN

1.º- D. causa baja en la Empresa a partir del día

2.º- En el caso de que antes del día D. solicitase el ingreso en la Empresa, ésta queda obligada a reingresarle a partir de la fecha de finalización de la excedencia.

3.º- En caso de reingreso como consecuencia de este Acuerdo, le será considerado el tiempo trabajado con anterioridad al inicio de la excedencia.

ANEXO 4.**EXCEDENCIAS****ACTA PARA TRABAJADORES DE ALTA RESPONSABILIDAD**

Todo trabajador interesado en disfrutar una Excedencia podrá solicitar la firma del siguiente documento:

D. en representación de la Empresa B.W. Española y D. empleado de esta Empresa, en presencia del Secretario del Comité de Empresa D.

ACUERDAN

1.º- D. causa baja en la Empresa a partir del día

2.º- En el caso de que antes del día D. solicitase el ingreso en la Empresa, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la Empresa.