

23117 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004552), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1993, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO I

AMBITO

Sección 1a.- Finalidad, Ambito territorial y funcional.

Artículo 1.- 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, S.A., 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.

El presente Convenio contempla e incorpora el Acuerdo firmado el día 22 de Junio de 1.993, entre I.N.I.-TENEQ y las Federaciones del Metal de los Sindicatos U.G.T., C.C.OO y C.I.G., de acuerdo con lo previsto en el artículo decimotercero del citado Acuerdo.

Artículo 2.- Ambito personal.

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo III, quedando excluido del mismo el personal titulado no incluido en la citada tabla.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E., tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 1.993 al 31 de Diciembre de 1.995. 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.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- Situaciones individuales.

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.- Principios generales

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- La racionalización del trabajo.
- El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.
- La saturación de las instalaciones.
- La saturación individual del tiempo de trabajo.

Sección 2.- Racionalización del trabajo

Artículo 8.- La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 9.- 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.

Artículo 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.

Artículo 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 asesoramientos necesarios.

Artículo 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 Km/h.

Sección 3a.- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos y sistemas de incentivos.

Artículo 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.

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

$$Ta = 1,25 \times Tc - Ti$$

siendo Ti el tiempo invertido.

Artículo 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 medio	1,20
Actividad óptima	140	Rendimiento óptimo	1,40

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 4a.- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

Artículo 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 5a.- Saturación de las instalaciones.

Artículo 22.- Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información.

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto para su resolución de Conflictos, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la Empresa cumplimentará el requisito de notificación a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del RD 696/80 de 14 de abril, y en la que además del alcance y causas aportará el listado definitivo del personal afectado.

Sección 6a.- Saturación individual del tiempo de trabajo

Artículo 23.-

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Sección 7a.- Comisión de Productividad.

Artículo 24.- 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 3 miembros designados por la Dirección y otros 3 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.

Artículo 25.- 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.

$$I1 = (t_c - t) \times n \text{ (en horas)}$$

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 primero.

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 kilo, 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 período 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 resulta 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 período 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, al período 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 período 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 período 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 6a.- Clasificación profesional

Artículo 26.- 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:

- a) Técnicos.
- b) Administrativos.
- c) Subalternos.
- d) 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.

Al 31 de octubre de 1993 deberán estar redactados los artículos correspondientes a la nueva clasificación profesional que se recoge en el artículo 5º del Acuerdo I.N.I.-Teneo, Sindicatos de fecha 22-6-93. De no lograrse una redacción consensuada entre las partes se elevarán las propuestas a la Comisión Paritaria del Convenio y en última instancia, se recurrirá a la fórmula del arbitraje prevista en el citado Acuerdo.

C A P I T U L O III

DE LA CONTRATACION LABORAL Y DEL EMPLEO

Sección 1a.- Requisitos, Principios Generales

Artículo 27.- 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.

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones y modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o Sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

Artículo 28.- Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección del Centro de Trabajo en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

Asimismo serán informados y consultados previamente los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

Sección 2a.- Selección e ingreso. Registro de personal

Artículo 29.- 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.

Para los supuestos de igualdad de condiciones, los ex-alumnos de las antiguas Escuelas de Formación Profesional de la Empresa tendrán preferencia para ingresar en la Empresa.

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:

1. El estar incurso en cualquiera de las Leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.
2. El percibir pensión de cualquier organismo oficial excepto aquéllos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad e viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de 30 días para llevar a cabo su incorporación a la Empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Se establecen los siguientes períodos 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.

Artículo 30.- 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.

Maestro Industrial.
Auxiliar de Organización.
Calcador.
Auxiliar de Laboratorio.
Programador.
Auxiliar Administrativo.
Almacenero, Conductor, Vigilante Jurado, Guarda Jurado de Explosivos, Ordenanza, Portero, Telefonista y Limpiadora.
Especialista y Oficial 3a.

Artículo 31.- 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 en el que figurarán las circunstancias personales y profesionales del trabajador.

Artículo 32.- Todos los años, en el mes de marzo, se publicarán fijándose en lugares bien visibles de cada Centro durante un período de 20 días, aquéllos 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 período no inferior a 20 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 3a.- Ceses.

Artículo 33.- 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.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical a petición del interesado.

Sección 4a.- Política de empleo

Artículo 34.- Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido la Empresa se compromete a no adoptar, durante la vigencia del Convenio, medidas de extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes de los trabajadores, salvo lo dispuesto en el párrafo quinto de este artículo.

Si la Empresa se viese en la necesidad de proponer Expediente de Regulación Temporal de Empleo, la Dirección hará entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el período de consultas.

Dicho Expediente será negociado con el Comité de Empresa si afecta a un solo Centro de Trabajo, o con el Comité Intercentros si afecta a más de un Centro de Trabajo, durante el período de 5 días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado a un acuerdo se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos prevista en el Convenio, que lo debatirá durante un período de 5 días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al árbitro previsto, que resolverá en un plazo máximo de 5 días.

El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualquiera de las tres fases, será remitido, para su homologación, a la Autoridad Laboral.

Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un Expediente de Extinción de Contratos el procedimiento a seguir será el descrito en los párrafos anteriores, ampliándose los plazos a diez días en cada una de las instancias.

En los casos de Expediente de Extinción de Relaciones Laborales, si previamente la Empresa ha tenido Expediente o Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente por el período de prestaciones por desempleo consumido durante la Regulación o Regulaciones Temporales de Empleo.

Se reflejan en el texto del Convenio el punto 3º del artículo 9 del Acuerdo I.N.I.-Teneo, Sindicatos:

Dentro de una proyección de futuro, de posibles necesidades en el sector metal de jóvenes profesionales cualificados, el conjunto de las empresas afectadas se compromete a la suscripción de 300 contratos de trabajo temporales como mínimo, ligados a formación y aprendizaje, dentro de las modalidades actualmente existentes o que durante la vigencia del presente Acuerdo pudieran establecerse por vía legislativa.

La financiación de estos contratos se realizará a través de los fondos propios de las empresas afectadas a formación profesional o con aportaciones de otros Organismos Públicos.

El desarrollo de este punto se efectuará por los Organismos competentes previstos en el mencionado Acuerdo.

CAPÍTULO IV

PROMOCION Y MOVILIDAD

Sección 1a.- Promoción

Artículo 35.- Ascenso ordinario.

Todos los artículos de este capítulo IV, al 31 de Octubre de 1.993, deberán estar redactados incorporando lo previsto en el artículo 6 del Acuerdo I.N.I.-Teneo, Sindicatos, de fecha 22-6-93. De no lograrse una redacción consensuada entre las partes, se elevarán las propuestas a la Comisión Paritaria del Convenio, y el última instancia, se recurrirá a la formula de arbitraje prevista en el citado Acuerdo.

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 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 40,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 aquel 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 15 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.

Artículo 36.- 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 puesto 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.

Artículo 37.- 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 30 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.

Artículo 38.- 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 conocimientos 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 escalfonará en primer lugar a los trabajadores que han obtenido la plaza por Concurso-Oposición.

Artículo 39.- 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 30 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 15 días. Los exámenes se celebrarán en los Centros respectivos, no siendo necesaria la formación del Tribunal - excepto en aquéllos en donde exista la vacante - remitiéndose los mismos al Centro donde esta 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 ostenten 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 acudiría 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, ésta prueba consistirá en Concurso-Oposición.

Los efectos económicos derivados del ascenso, se devengarán como máximo a los 15 días de la celebración del concurso.

Cuando se dé la circunstancia de que un trabajador realice funciones de categoría superior a la que tubiera reconocida por un período 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 35 y 36.

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.

Cuando 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, solo 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 sus casos.

Para el personal que a la firma del Convenio está desempeñando las funciones de categoría superior, se computarán los períodos de ocupación desde el 1 de Enero de 1.993. Para el resto del personal se estará al principio general establecido en este artículo, computándose los períodos desde la firma del Convenio.

Sección 2a.- Movilidad

Artículo 40.- 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 asignará 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 de 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 cinco por ciento 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.

Artículo 41.- 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 40.

Artículo 42.- 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 concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su categoría.

C A P I T U L O V
FORMACION PROFESIONAL

Sección 1a.- Principios Generales**Artículo 43.- Plan de Formación**

El Plan de Formación para los años 1.994 y 1.995, se concluirá en el último trimestre del respectivo año anterior 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.

Se procederá a optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1.992, así como del Acuerdo ratificado el 19 de abril de 1.993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

En esta materia se estará a lo previsto en el Acuerdo tripartito C.O.E.-Gobierno-Sindicatos.

C A P I T U L O V I
TIEMPO DE TRABAJO

Sección 1a.- Jornada de trabajo anual.

Artículo 44.- Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de 1.735 horas de prestación real de servicio 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 1.986, 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.

Durante la vigencia del presente Convenio se considerará entre las partes, la oportunidad de reducir la jornada para los años 1.994 y 1.995, siempre y cuando se hayan conseguido mejoras en los resultados económicos y de productividad como consecuencia de la aplicación del Acuerdo firmado por I.N.I.-Teneo y las Federaciones Sindicales del Metal de U.G.T., CC.OO. y C.I.G.

Artículo 45.- 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 2a.- Horas extraordinarias

Artículo 46.- 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 3 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, entregándoles la información dentro de la semana siguiente.

Sección 3a.- Vacaciones

Artículo 47.- Todo el personal de la Empresa, disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 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 1.983 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.

Artículo 48.- 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 15 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.

Artículo 49.- 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.

Artículo 50.- 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 4a.- Trabajo nocturno

Artículo 51.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 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 64 apt. a) del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Artículo 52.- El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 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 5a.- Turnos.**Artículo 53.- 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 2 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 volvería 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, individualmente por escrito 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 6ª.- Permisos, licencias y excedencias

Artículo 54.- 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 conyuge 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 de 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.

- 1) Tres días o 24 horas al año de permiso retribuido de libre disposición por el trabajador, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a 8 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.

Artículo 55.- 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 7ª.- Otros aspectos

Artículo 56.- Trabajadores cursando estudios.

Sin perjuicio de lo que establezca 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 de la repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Artículo 57.- 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 en 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.

Artículo 58.- 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, solo 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.

Artículo 59.- 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.

Artículo 60.- 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.

Artículo 61.- 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 1a.- Definiciones

Artículo 62.- 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.

a) Salario garantizado: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el Anexo III de este Convenio.

b) 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.
- Paga Convenio 1.993.

Incremento Salarial:

Los incrementos retributivos a lo largo de la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

- Año 1.993: - Aumento de un 3% sobre la tabla de salarios garantizados (queda recogido en el Anexo III).
- Modificación de los complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo según se recoge en la tabla de complementos del Anexo III.
- Abono de 25.000 pts. de una sola vez, con carácter no consolidable, en aplicación del 1% de la Masa Salarial bruta de 1.992.
- Año 1.994 y año 1.995: se aplicará un incremento del 100% del I.P.C. real.

A efectos de retribuir los incrementos de productividad y ahorros de costes que se producen como consecuencia de la aplicación del Acuerdo I.N.I.-Teneo y Sindicatos incorporado al presente Convenio, en el año 1.994 se aplicará un incremento retributivo adicional del 10% del I.P.C. real y en 1.995 este incremento será del 20% del I.P.C. real.

Sección 2a.- Complementos salariales personales.

Artículo 63.-

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 1.470 ptas. mensuales por trienio.

Se computarán a efectos del tiempo total servido en la Empresa, el período 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 60 y el que el trabajador preste servicio militar, o servicio social sustitutorio, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Así mismo 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 perfeccionen 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 3ª.- Complementos salariales de puestos de trabajo.

Artículo 64.- De puesto de trabajo.

Plus de Jefe de Equipo.- Se establece un Plus de Jefe de Equipo en la cuantía de 6.299 ptas., 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 plus 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 83,34 ptas. por hora de trabajo, de las comprendidas entre las 22 h. y las 6 h. 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 1,68 ptas. por hora de trabajo y para cada 1 por 100.
- c) Plus de turnicidad: Se fija su cuantía en 251,74 ptas., por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles, éste importe será de la misma cuantía.
- d) Plus de Cambio de Horario: Se determina su cuantía en 103,02 ptas. por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 206,04 ptas.
- e) Plus de desplazamiento Vigilantes Jurados o Guardas Jurados de Explosivos: 509,46 ptas/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 pts. por domingo o día festivo trabajado.

Artículo 65.- 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 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas.

Artículo 66.- 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 64, 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.

Artículo 67.- 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 64. Este plus se devengará durante 30 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 produjera a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

Sección 4a.- Complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 68.- De calidad o cantidad de trabajo: El valor de la hora aborrada de producción directa a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio será el que a continuación se especifica:

PESETAS

Especialista, Maq. Cartuchero 3a.	146,23 ptas.
Oficial 3a. Prof. Armamen. y Pólvoras 2a...	191,45 ptas.
Oficial 2a. Prof. Armamen. y Pólvoras 1a...	156,75 ptas.
Oficial 1a. Profesional de Oficio	164,46 ptas.

Artículo 69.- 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:

- Técnico
- 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.

CALCULO 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 puntuarán 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 tablones de anuncio y enviadas al Comité de Empresa para conocimiento y tramitación de las peticiones de información complementarias o reclamaciones que pudieran producirse.

Coficiente 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.

Artículo 70.- 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 77.

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 2.

Sección 5a.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Artículo 71.- 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, turnicidad, 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 99.

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 I.L.T., 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 I.L.T. 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 I.L.T. 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.

Artículo 72.- 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 tope para hacer efectivas 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 I.L.T. 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 o servicio social sustitutorio. Este importe le será abonado en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

Artículo 73.- 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:

- Cinco mil pesetas mensuales a cuenta de la misma al trabajador que lo solicite.
- Percepción de hasta 25.000 ptas. de una sola vez, a devengar en los meses de marzo o septiembre por el trabajador que lo solicite. A partir de 1.994 la citada cantidad será de 50.000 pts. a abonar en el mes de Septiembre. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).
- 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 x 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 o servicio social sustitutorio 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.

Artículo 74.- Paga Convenio 1.993

Se abonará con la nómina del mes de Agosto de 1.993, 25.000 pts. de una sola vez con carácter no consolidable en aplicación del 1% de la Masa Salarial bruta de 1.992. Dicha paga se abonará solo y exclusivamente en 1.993.

Sección 6a.- Otras Retribuciones.

Artículo 75.- Plus de distancia y/o transporte.

El reconocimiento del Plus de distancia que se contempla en el 2º párrafo del artículo 5º de la Orden de 10 de febrero de 1.958, 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 solo se dará para los cambios de domicilio que se produzcan a partir de 1 de Enero de 1.992.

Sección 7a.- Comisiones de Servicio

Artículo 76.-

Dieta única para personal de Convenio 11.057 ptas.

La compensación que se fija por km. recorrido en vehículo propio, es de 28 ptas.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar el módulo fijado por km. 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 la mismas.

El importe de la dieta se modificará para 1.994 y 1.995, en función del incremento salarial previsto para estos años.

Sección 8a.- Salario hora-ordinaria y salario-día individual

Artículo 77.- El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que solo 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 x 11
Jornada anual vigente en cada momento

Artículo 78.- 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 9a.- Forma de pago

Artículo 79.- 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 un solo anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, 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 12 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 pts. en condiciones normales.

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

Artículo 80.- Quebranto de moneda.

Se establece una indemnización en la cuantía de 50.833 ptas., a devengar en 12 meses.

C A P Í T U L O V I I I

SAJUD LABORAL

Sección 1a.- Principios generales

Artículo 81.- Para las acciones en esta materia, se estará a lo dispuesto en el Plan de Salud Laboral, pactado entre la Empresa y el Comité Intercentros.

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 2a.- Prendas de Seguridad y ropas de trabajo

Artículo 82.- 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, se ajustará a lo establecido en la normativa vigente.

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

Artículo 83.- La Empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada 12 meses, dentro del 1er. trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en 3 monos o equipos cada 2 años, así como 2 toallas y 2 pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio del Comité de Salud Laboral. Así mismo, 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 continuación se especifica:

a) Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Conductores.

PRENDA	NUMERO	DURACION
Uniforme verano/invierno	2 (verano, inv.)	2 años
Anorak	1	2 "
Impermeable	1	3 "
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv.)	1 año
Pares de zapatos ve. e in.	3	2 años
Corbatas	2	2 "

b) Vigilantes y Guardas Jurados

PRENDA	NUMERO	DURACION
Uniforme verano/invierno	2 (ver. e inv.)	2 años
Anorak	1	2 "
Impermeable	1	3 "
Camisas verano/invierno	4 (2 ver. 2 inv)	1 año
Pares de zapatos o botas	3	2 años
Corbata	2	2 "

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

PRENDA	NUMERO	DURACION
Bata, Guardapolvo o chaquetilla	2	2 años

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 periodo 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 periodo 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 3a.- Servicios Médicos

Artículo 84.- Se estará a lo previsto en el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa, Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Plan de Salud Laboral de la Empresa.

Artículo 85.- El Servicio Médico proporcionará a todo el personal del Centro de Trabajo, a través de clases que se imparten en los cursillos de Salud Laboral, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc., así como lo contemplado sobre éste aspecto en el vigente Plan de Salud Laboral.

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.

Artículo 86.- Comités de Salud Laboral.

En cada Centro de Trabajo de la Empresa, el Comité de Salud Laboral estará formado tal y como se recoge en el vigente Plan de Salud Laboral, asumiendo las competencias definidas legalmente para los Comités de Seguridad e Higiene.

CAPITULO IX

PREMIOS, FALTAS Y RECOMPENSAS

Sección 1a.- Premios

Artículo 87.- 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.

Sección 2a.- Faltas

Artículo 88.- 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.

Artículo 89.- En general, se consideran faltas leves aquéllas 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:

- a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes sin la debida justificación.
- b) 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.
- c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aún 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 laborables 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.

Artículo 90.- 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 periodo 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 suplantado.
- 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 afecta 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.

Artículo 91.- 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:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de un mes.
- La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el periodo de un mes.
- 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.
- 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.
- La reincidencia en faltas graves, aún cuando estas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la Empresa se tenga concedida o arrendada.
- Ausentarse del Centro de Trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.
- El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad del trabajador.
- 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.

Artículo 92.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 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 sean 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.

Sección 2a.- Abuso de autoridad

Artículo 93.- 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 1a.- Principios generales

Artículo 94.- 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 de la misma.

Artículo 95.- En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 96.- Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

- Mejora de prestaciones de I.L.T. por Enfermedad Común, Accidente no laboral y Maternidad.

1. Con carácter general

Periodo de I.L.T.	Complemento de prestaciones de la Seguridad Social
Del día 1 al 30	Hasta el 100% del salario garantizado más antigüedad que corresponda percibir en situación de actividad.
a partir del 31	Hasta el 100% de salario real del mes natural anterior al de la fecha de baja, con efectos desde el primer día de la baja. El Salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto horas extraordinarias y los devengos periódicos superiores al mes.

2. Excepción

Queda excluido de la anterior regulación el Centro de Trabajo de Sevilla cuyo regimen es el siguiente:

Periodo	Complemento
Del día 1 al 30	90% del salario garantizado más antigüedad.
Del día 21 al 90	100% del salario garantizado más antigüedad.
A partir del día 91	100% del salario real mes anterior a la baja.

Si durante un semestre natural alcanza un absentismo, igual o inferior al 5,5%, durante el siguiente semestre se aplicará el regimen general del punto 1. Por ello se procederá a constatar el citado indice al 30 de Junio y 31 de Diciembre.

En el supuesto de que la media del citado indice sea igual o inferior al 5% durante el periodo de un año natural se aplicará el regimen general con carácter permanente.

3. Reglas comunes

Para los dos puntos anteriores se aplicarán las siguientes normas:

Los complementos que correspondan se percibirán hasta un máximo de siete meses por año natural.

Para la percepción de los complementos en la segunda y sucesivas bajas dentro del año natural, excepto en los casos de accidente no laboral, hospitalización y maternidad, será preceptivo el informe del Servicio Médico que confirme la situación de baja, que se entregará a la Dirección del Centro para la decisión que en su caso corresponda.

Será preciso comunicar por parte de los trabajadores, a la mayor brevedad posible, su falta al trabajo, por enfermedad o accidente aportando el correspondiente parte de baja.

Desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre de 1993, desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre de 1994, y desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre de 1995, la Empresa complementará hasta el 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% 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, la representación de los trabajadores se comprometen a que al finalizar cada uno de los respectivos años se tenga un indice de absentismo, por centro de trabajo, igual o inferior al 4,5 por 100, o se haya disminuido al menos en 2 puntos el indice de absentismo que se tenga acumulado al mes de Junio de cada uno de los años.

Estos dos últimos párrafos sustituyen a lo previsto en el artículo 96 apartados a) y h) en lo relativo a los porcentajes que se garantizan.

b) Paga de compensación Social.- La Paga de Compensación Social se percibirá por cada trabajador que permanezca en alta en la Seguridad Social el 31-03-93 y el mismo día y mes para los años 1.994 y 1.995. Será de 75.000 pts. para 1.993.

Dicha paga no tendrá carácter prorrateable ni formara parte de los conceptos que integran la Masa Salarial.

Se hará efectiva con la nómina del mes de Marzo de cada año.

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 ptas., 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 conyuge que sin percibir ayuda de la Seguridad Social acredite a través de los servicios médicos de la Seguridad Social -INSERSO- analogas 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 8 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 9 años, se percibirá en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla que se especifica.

9 años, se multiplicará el importe por 1,10
10 años, se multiplicará el importe por 1,11
11 años, se multiplicará el importe por 1,12
12 años, se multiplicará el importe por 1,13
13 años, se multiplicará el importe por 1,14
14 años, se multiplicará el importe por 1,15
15 años, se multiplicará el importe por 1,16
16 años, se multiplicará el importe por 1,17
17 años, se multiplicará el importe por 1,18
18 años, se multiplicará el importe por 1,19
19 años, se multiplicará el importe por 1,20
20 años, se multiplicará el importe por 1,21
21 años, se multiplicará el importe por 1,22
22 años, se multiplicará el importe por 1,40
23 años, se multiplicará el importe por 1,60
24 años, se multiplicará el importe por 1,80
25 años, se multiplicará el importe por 2,00
26 años, se multiplicará el importe por 2,20
27 años, se multiplicará el importe por 2,40
28 años, se multiplicará el importe por 2,60
29 años, se multiplicará el importe por 2,80
30 años, se multiplicará el importe por 3,00
31 años, se multiplicará el importe por 3,10
32 años, se multiplicará el importe por 3,20
33 años, se multiplicará el importe por 3,30
34 años, se multiplicará el importe por 3,40
35 años, se multiplicará el importe por 3,50
36 años, se multiplicará el importe por 3,60
37 años, se multiplicará el importe por 3,70
38 años, se multiplicará el importe por 3,80
39 años, se multiplicará el importe por 3,90
40 años, se multiplicará el importe por 4,00
41 años, se multiplicará el importe por 4,10
42 años, se multiplicará el importe por 4,20
43 años, se multiplicará el importe por 4,30
44 años, se multiplicará el importe por 4,40
45 años, se multiplicará el importe por 4,50
46 años, se multiplicará el importe por 4,60
47 años, se multiplicará el importe por 4,70
48 años, se multiplicará el importe por 4,80
49 años, se multiplicará el importe por 4,90
50 años, se multiplicará el importe por 5,00

Este premio de jubilación no se percibirá por el trabajador que tenga cumplidos más de 65 años, salvo que no tenga derecho a pensión. Ni tampoco cuando se reciba pensión de jubilación por otra entidad en el momento de jubilarse en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los 59 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.

e) Jubilación anticipada.- Con carácter excepcional, durante la vigencia del presente Convenio, el personal que cumpla 60 años podrá jubilarse anticipadamente, si cumple los períodos de carencia necesarios, en estos supuestos la Empresa se compromete a complementar la pensión que perciba de la Seguridad Social, con la cantidad necesaria para alcanzar el 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% de la pensión que le correspondiera.

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.

Este derecho podrá ejercitarlo los interesados en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cumpla la citada edad, o antes del 30 de Septiembre de 1.993 si ya los tiene cumplidos.

Los trabajadores que en 1.993 tengan edades comprendidas entre los 61 y 64 años podrán acogerse a estas mismas condiciones, accediendo a la jubilación antes de 31 de Diciembre de 1.993.

Los trabajadores que se jubilen acciéndose a lo previsto en este apartado tendrán derecho a que la Empresa les adelante mensualmente el importe del 50%, 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.

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:	10.820.538 - Ptas.
La Coruña:	6.913.121.- "
Toledo:	3.982.559.- "
Palencia:	12.173.105.- "
Granada:	6.687.694.- "
Sevilla:	7.113.502.- "
Murcia:	5.560.554.- "
Valladolid:	5.134.746.- "
Trubia:	16.581.472.- "
Madrid:	3.932.464.- "

Estos fondos se actualizarán anualmente en la proporción en que sean revisados los salarios del Convenio, redistribuyéndose por cada centro de trabajo de forma proporcional al número de trabajadores al 1 de Enero de cada año de vigencia 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 hara las gestiones pertinentes ante Entidades bancarias relacionadas con ella, con el fin de tratar de conseguir créditos para la adquisición de viviendas al mínimo interes posible para sus trabajadores.

g) Desde la fecha en que se firma 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 6.695.000 de pts., para 1.993, por una sola vez; para los años 1.994 y 1.995 esta cantidad se actualizará en la misma proporción en que aumenten los salarios.

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 firma 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 2.832.500 pts., por una sola vez; para los años 1.994 y 1.995 esta cantidad se actualizará en la misma proporción que aumenten los salarios. La calificación del grado de invalidez que se especifica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

C A P Í T U L O X I
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Sección 1a.- Participación, derechos y garantías

Artículo 97.- 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 su publicación en el BOE.

Artículo 98.- La empresa facilitará al Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento.

Artículo 99.- Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de 40 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.

Artículo 100.- 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.

Artículo 101.- 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% de los votos emitidos en las últimas Elecciones Sindicales.

Artículo 102.- Sección Sindical de Centro de Trabajo

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

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

Artículo 103.- Delegado Sindical

Se estará a lo previsto en la L.O.L.S. ampliado con lo pactado en el artículo III 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% 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.

Su funciones son las siguientes:

a) Delegado Sindical de Centro.

1. Se estará a lo establecido en la L.O.L.S.
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 40 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 5, 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 25 horas mensuales.
5. Aquellos Centros de Trabajo que actualmente cuenten con Delegado Sindical, mantendrán durante la vigencia del presente Convenio dicho Delegado con independencia de la plantilla real que pueda existir en el Centro, con las mismas condiciones que este disfrutando actualmente.

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 40 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 40 horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Artículo 104.- 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 24 horas de antelación.

Artículo 105.- Afiliación y recogida de cuotas.

Se estará a lo que dispone la L.O.L.S.

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.

Artículo 106.- Cargos Sindicales de Dirección.

Se estará a lo que dispone la L.O.L.S.

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

- Participación en el Consejo de Administración

Se reconoce y garantiza la participación sindical mediante la incorporación de los representantes sindicales en el Órgano de Administración de la Empresa.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorios, planes estratégicos, etc.

Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos un 25% del número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa en la Empresa.

La incorporación y destitución de los representantes sindicales en el Consejo de Administración se hará conforme a los siguientes criterios:

- Habrá un representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar: En el supuesto de que, solamente, un sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
- Los sindicatos propondrán a la Empresa correspondiente los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.
- Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.
- Los miembros de los consejos propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.
- Comisión de Seguimiento

- Se crea una Comisión de Seguimiento, en el seno de la Empresa, formada por los miembros del Comité de Dirección, -por parte de la Empresa dicha Comisión estará encabezada por el Presidente, Consejero Delegado y/o Director General-, y un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa.

Asimismo, podrán formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10% de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa elegidos en la Empresa.

Igualmente podrá formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que ostente la calificación de "más representativa" en el ámbito de su Comunidad Autónoma, siempre que tenga representación en el Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo sito en su Comunidad.

La Comisión se reunirá con una periodicidad bimestral, y tratará los aspectos propios del Comité de Dirección como son:

- Introducción de Nuevas Tecnologías y nuevos métodos de Organización del Trabajo.
- Planes Operativos.
- Auditorías.
- Planes Estratégicos.

Artículo 107.-

Constituido el Comité Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores 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.

C A P Í T U L O X I I I**COMISION PARITARIA****Sección 1a.- Definición y funciones**

Artículo 108.- La Comisión Paritaria, queda compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio, fijando su domicilio en la Sede Central de la Empresa, calle de Julián Camarillo, n. 32, de Madrid.

La Comisión Paritaria 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, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 111 del Convenio.

Será Secretario de la Comisión Paritaria, D. Pablo Reguera García. Será competencia del Secretario convocar la reunión dentro de los cinco siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el Orden del día.

Artículo 109.- Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Resolución de Conflictos individuales y Colectivos en el ámbito de la competencia señalada en los artículos específicos de resolución de Conflictos.
- c) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.

Artículo 110.- Procedimiento de solución de Conflictos.

Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos, y a través de los procedimientos, que a continuación se establecen, con las particularidades previstas para los cambios de grupo funcional, saturación de las instalaciones y política sobre empleo.

Artículo 111.- Conflictos Colectivos de Trabajo

Ámbito Objetivo: El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación del presente Acuerdo.
- Conflictos de interpretación o aplicación de Convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa

Sujetos Legitimados: Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

Organos y Procedimientos:

- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del Acuerdo I.N.I.-Teneo y las Federaciones del metal de los Sindicatos U.G.T., CC.OO. y C.I.G.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la so-

lución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de 24 horas.

- Comisión de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Acuerdo I.N.I.-Teneo y las Federaciones del metal de los Sindicatos U.G.T., CC.OO. y C.I.G. y sus miembros serán designados por la Comisión de Información y Seguimiento prevista en el citado Acuerdo.

La Comisión de Resolución de Conflictos conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del citado Acuerdo, así como de aquellos que superen el ámbito de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto.

Asimismo conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio y que no hayan obtenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Arbitro en un plazo máximo de 24 horas.

- Arbitro

Se constituirá un Registro de Arbitros que serán designados y revocados de mutuo acuerdo por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos remitirá el asunto al árbitro que corresponda por riguroso turno de reparto.

El árbitro, para el ejercicio de su función, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

La iniciación de los Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

Artículo 112.- Conflictos individuales de trabajo

Ámbito Objetivo: El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio como consecuencia de la incorporación al mismo del Acuerdo suscrito entre I.N.I.-Teneo y de las Federaciones del metal de los Sindicatos U.G.T., CC.OO. y C.I.G. el día 22 de Junio de 1.993.

Sujetos legitimados: Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores de la Empresa que estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que consideren lesionados sus derechos en relación con las materias anteriormente referidas.

Organos y Procedimientos

- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito y sean derivados de las materias del Acuerdo I.N.I.-Teneo y Sindicatos, recogidas en el presente Convenio.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 5 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

- Arbitro

Desde la firma del presente Convenio se acuerda regular el arbitraje como procedimiento para la resolución de los conflictos individuales de trabajo que no obtengan solución en la correspondiente Comisión Paritaria del Convenio.

Dicho arbitraje será realizado por un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los Auxiliares de Organización, Calcadores, 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 2a. Delineantes de 2a, Analistas de 2a, Oficial de 2a, 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 mismo operarios ostentan: Porteros, Pesadores-Basculeros, Almaceneros, Telefonista, Enfermeros y Limpiadoras al término de cinco años de prestación de servicios en dichas categorías pasaran 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:

- 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.
- El procedimiento de cálculo será el que se indica en el artículo 69.

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 determinara las funciones de los mismos.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

La incorporación a este Convenio de todos los puntos I.N.I.-Teneo, Sindicatos, que deberá finalizar no más tarde del 31 de Octubre de 1.993, llevará aparejada la adecuación al mismo de todos los artículos, disposiciones transitorias y adicionales y anexos que se vean afectados en el presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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 productivo (hombre, instalaciones, maquinaria) que cologie 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 solo 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En Enero de 1.994 y 1.995 se aplicará un incremento provisional a todos los conceptos retributivos, consistente en el 100% del I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de dichos años. Conocido oficialmente el I.P.C. real de los años 94 y 95, se procederá a regularizar con carácter retroactivo de cada uno de los citados años, el incremento salarial previsto en el presente Convenio.

A N E X O I**CATEGORIAS LABORALES****II. TECNICOS****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 1a.

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 2a.

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 1a.

1.2.3. Técnicos de Organización de 1a.

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 2a.

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 1a.

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

1.3.3. Delineante de 2a.

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

1.3.4. Calcedor.

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 1a.

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

1.4.3. Analista de 2a.

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, 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 previsto 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..

Pertencen a este grupo las siguientes categorías laborales:

2.1. Jefe Administrativo de 1a.

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 2a.

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 1a.

2.3. Oficial Administrativo de 1a.

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 2a.

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

2.5. 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 (BOE 4.4.78).

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 del Real Decreto 760/1983 de 30 de Marzo (B.O.E. 15.4.83)

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 el 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 1a.

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 2a.

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 3a.

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 aquellos.

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.) Automátista, Instrumentista, Chapista, Artificiero, Cocinero.

4.2. Profesionales de Fabricación de Armamento y Explosivos.

Es el personal del grupo Obrero procedente de Especialista 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 1a.

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 2a.

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 período 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 1a, 10 por 100 de la plantilla de Especialistas, Maquinistas cartucheros y Profesionales de Fabricación de armamento y pólvora, y explosivos, si los hubiere.
- Profesionales de fabricación de armamento y pólvora de 2a, 30 por 100 de la plantillas 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 pólvoras se actualizarán las plantillas en consonancia con lo previsto, quedando a extinguir la categoría de Maquinista cartuchero de 3a.

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 y 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 período mínimo de 60 días consecutivos o en períodos 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, especialistas 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 período de prácticas de 60 días.

A N E X O I I

CATEGORIAS FUNCIONALES DE MANDO

I. 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.

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 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 orden expresamente otro régimen de trabajo.

Para asignar a un Jefe de Equipo más de ocho operarios deberá solicitarse informe previo del Comité de Empresa, en el supuesto de disconformidad por parte del interesado.

2.2. Los Jefes de Equipo que desempeñen sus funciones durante período de un año consecutivo o de tres en períodos 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 superadas.

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 1a, 2a y 3a, y a Jefe de Equipo de Profesionales de Armamento y Pólvora los Profesionales de Armamento y Pólvora de 1a y 2a.

3.2. Encargado.- Podrán acceder a dicha categoría los Jefe de Equipo y Oficiales de 1a., todos ellos procedentes tanto del Grupo de Profesionales de Oficio como de Fabricación.

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 1a., Jefes de 2a., Jefes de Laboratorio, Delineantes Proyectistas 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.

A N E X O I I I

TABLAS SALARIALES 1.993

COEFIC.	CATEGORIA LABORAL	SALARIO MENSUAL GARANTIZADO	TOTAL ANUAL GARANTIZADO
1,47	TECNICOS DE TALLER		
1,45	Maestro Industrial	176.009	2.640.135
1,40	Maestro Taller	174.003	2.610.045
1,40	Encargado	169.025	2.535.375
1,40	ContraMaestre (1)	169.025	2.535.375
	TECNICOS DE ORGANIZACION		
1,45	Jefe de Organización de 1ª	174.003	2.610.045
1,40	Jefe de Organización de 2ª	169.025	2.535.375
1,26	Técnico de Organización de 1ª	146.952	2.204.280
1,20	Técnico de Organización de 2ª	140.806	2.112.090
1,16	Auxiliar de Organización	136.719	2.050.785
	TECNICOS DE OFICINA		
1,45	Delineante Proyectista	174.003	2.610.045
1,26	Delineante de 1ª	146.952	2.204.280
1,20	Delineante de 2ª	140.806	2.112.090
1,16	Calcador	136.719	2.050.785
	TECNICOS DE LABORATORIO		
1,45	Jefe Sección de Laboratorio	174.003	2.610.045
1,26	Analista de 1ª	146.952	2.204.280
1,20	Analista de 2ª	140.806	2.112.090
1,16	Auxiliar de Laboratorio	136.719	2.050.785
	TECNICOS DE INFORMÁTICA		
1,45	Analista de Informática	174.003	2.610.045
1,40	Analista Programador	161.280	2.419.200
1,35	Programador	156.163	2.342.445
1,26	Operador	146.952	2.204.280
	ADMINISTRATIVOS		
1,60	Perito Mercantil	188.989	2.834.835
1,45	Jefe Administrativo de 1ª	174.003	2.610.045
1,40	Jefe Administrativo de 2ª	169.025	2.535.375
1,26	Oficial Administrativo de 1ª	146.952	2.204.280
1,20	Oficial Administrativo de 2ª	140.806	2.112.090
1,16	Auxiliar Administrativo	136.719	2.050.785

COEFIC.	CATEGORÍA LABORAL	SALARIO MENSUAL GARANTIZADO	TOTAL ANUAL GARANTIZADO
	SUBALTERNOS		
1,16	Almacenero	136.719	2.050.785
1,26	Conductor - Mecánico	146.952	2.204.280
1,20	Conductor	140.806	2.112.090
1,16	Cabo Vigilante	145.037	2.175.555
1,16	Vigilante Jurado	136.719	2.050.785
1,16	Guarda Jurado de Explosivos	136.719	2.050.785
1,16	Conserje	145.037	2.175.555
1,08	Ordenanza	128.529	1.927.935
1,16	Bombero	136.719	2.050.785
1,16	Cabo Bombero	145.037	2.175.555
1,08	Portero	128.529	1.927.935
1,16	Telefonista	136.719	2.050.785
1,04	Limpiadora más de 5 años	124.434	1.866.510
1,00	Limpiadora	120.340	1.805.100
	PERSONAL OBRERO		
1,26	Oficial 1ª	146.952	2.204.280
1,20	Oficial 2ª	140.806	2.112.090
1,16	Oficial 3ª	136.719	2.050.785
1,20	Prof. Fabricación de 1ª	140.806	2.112.090
1,16	Prof. Fabricación de 2ª	136.719	2.050.785
1,12	Prof. Fabricación de 3ª	132.620	1.989.300
1,12	Especialista	132.620	1.989.300
1,16	Capataz, Especialista	145.037	2.175.555

COMPLEMENTOS SALARIALES 1.993

- Plus de Antigüedad	1.470 ptas/mes/trienio
- Plus Jefe de Equipo	6.299 ptas/mes
- Plus de Trabajos Nocturnos	83,34 ptas/hora
- Plus Trabajos Tox. Pen. y Pel.	1,68 ptas/hora/1ª
- Plus de Turnicidad	251,74 ptas/día
- Plus Cambio Horario	103,02 ptas/día/lab. 206,04 ptas/día/fest.
- Plus Despla. Vig. Jurados	509,46 ptas/hora
- Valor Hora Prima Directa	
o Espec., Maq. Cartuchero 3a.	146,23 ptas/hora
o Ofic. 3a Prof. Arm. y Pol. 2a.	151,45 ptas/hora
o Ofic. 2a Prof. Arm. y Pol. 1a.	156,75 ptas/hora
o Ofic. 1a Profesional Oficio	164,46 ptas/hora
- Plus Domingos y Festivos	500,00 ptas/día
- Quebranto de Semana	50.833 ptas/año

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23118 *CORRECCION de errores de la Orden de 8 de julio de 1993 por la que se regula la concesión de ayudas en aplicación de las nuevas líneas de actuación en la actividad minera energética.*

Advertidos errores en el texto de la Orden de 8 de julio de 1993, por la que se regula la concesión de ayuda en aplicación de las nuevas líneas

de actuación en la actividad minera energética, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 186, de fecha 5 de agosto de 1993, a continuación se transcriben a fin de proceder a su rectificación:

En la página 23925, anexo III, apartado «IV Gastos no específicamente definidos», segunda columna, tercer párrafo, insertar entre «Subvención solicitada: ...» e «Índice de la Memoria del Proyecto»: «Lugar, fecha y firma.».

En la misma página, segunda columna, anexo IV, tercer párrafo, penúltima línea, donde dice: «de la Dirección General de la Energía», debe decir: «de la Dirección General de Minas y de la Construcción».

En la página 23926, primera columna, tercer párrafo, tercera y cuarta líneas, donde dice: «en la Dirección General de la Energía», debe decir: «en la Dirección General de Minas y de la Construcción».

BANCO DE ESPAÑA

23119 *RESOLUCION de 15 de septiembre de 1993, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 15 de septiembre de 1993, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	127,869	128,125
1 ECU	152,292	152,596
1 marco alemán	79,953	80,113
1 franco francés	22,936	22,982
1 libra esterlina	197,365	197,761
100 liras italianas	8,355	8,371
100 francos belgas y luxemburgueses	372,660	373,406
1 florín holandés	71,201	71,343
1 corona danesa	19,470	19,508
1 libra irlandesa	185,550	185,922
100 escudos portugueses	78,323	78,479
100 dracmas griegas	55,665	55,777
1 dólar canadiense	96,907	97,101
1 franco suizo	91,827	92,011
100 yenes japoneses	120,802	121,044
1 corona sueca	16,218	16,250
1 corona noruega	18,330	18,366
1 marco finlandés	22,453	22,497
1 chelín austríaco	11,362	11,384
1 dólar australiano	82,693	82,859
1 dólar neozelandés	70,583	70,725

Madrid, 15 de septiembre de 1993.—El Director general, Luis María Linde de Castro.