

Aumentar el volumen de negocio

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
d) Ventas domésticas	75	8,01	9,24	10,47	11,70	12,93
e) Exportaciones	5	0,5	0,9	1,3	1,7	2,2
f) Internas	15	2	4	6	8	10
g) Servicios	5	0,8	0,9	1	1,1	1,2

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento: 31 de diciembre de 1996.

Reducción de costes y gastos

Indicador	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
h) Suma de gastos de C.C. (Excl. Directos de fábrica y desarrollo)	100	130	120	110	100	90

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento: 31 de diciembre de 1996.

Presencia en la Sociedad

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
i) Resultado Auditoría SGMA ..	34	NA	NA	NA	SI	<12n.c.
j) Resultado Auditoría ISO 9001.	33	NA	NA	NA	SI	<12n.c.
k) Número de contribuciones en nombre de Lucent, Jornadas, cursos, etc.	33	24	27	30	33	36

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento:

Indicador i), j): Fecha de certificación.

Indicador k): 31 de diciembre.

ANEXO V

Objetivos 1996	
Porcentaje de cumplimiento	Porcentaje de abono
10	0,1
20	0,2
30	0,3
40	0,4
50	0,5
60	0,6
70	0,7
80	0,8
90	0,9
100	1,1
110	1,21
120	1,32
125	1,37

Se establece un tope máximo de abono de 1,37 puntos correspondiente a un 125 por 100 de cumplimiento de objetivos, por lo que el hipotético exceso sobre cumplimiento de objetivos no tendrá una equivalente mayor retribución.

Para los porcentajes de cumplimiento de los objetivos intermedios entre los valores previstos en la tabla, se aplicarán los abonos con las centésimas equivalentes que correspondan. Hasta el 99 por 100 de cumplimiento, la equivalencia será 1:1, y a partir del 100 por 100 y hasta el tope máximo, la equivalencia será 1:1,1.

20572 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fondo de Promoción de Empleo Sector Construcción Naval.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo Sector Construcción Naval (Código de Convenio número 9006181), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1996, FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO SECTOR DE CONSTRUCCIÓN NAVAL**PREÁMBULO**

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

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, oficinas territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión identificado y acordado como tal por la Comisión de seguimiento de la empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico.

Directores y Subdirectores de Área.

Administradores, Delegados y Directores territoriales.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996.

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

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Garantías personales.

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

Artículo 6. Ingresos.

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

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

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

Artículo 7. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 3: Dos meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupos 5 y 6: Quince días.

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

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

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

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

Artículo 8. Período de prueba.

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

- Grupo 3: Seis meses.
- Grupo 4: Tres meses.
- Grupos 5 y 6: Quince días.

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

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

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

Artículo 9. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa, devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

- Dieta completa: 7.475 pesetas.
- Distribución diaria: Comida, 3.415 pesetas; cena, 2.885 pesetas, otros, 1.175 pesetas.
- Transporte ajeno: Coche alquiler, tarifa B; avión, clase turista, tren, primera clase o coche cama.
- Transporte propio: 32 pesetas por kilómetro recorrido.
- Alojamiento: Categoría hoteles, 3 estrellas, conversión alternativa, 3.425 pesetas.

Artículo 10. Becas.

Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de becas.

La aprobación de las ayudas corresponde a la Comisión paritaria que fijará, en función del importe y tipo de curso el tanto por ciento a conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director técnico con informe razonado a la Comisión paritaria.

Tipo de ayuda:

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

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

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

La Comisión paritaria estará constituida en las oficinas centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de Personal. En las Unidades Operativas las constituirá un representante de la empresa nombrado por el responsable territorial y un Delegado de Personal.

Criterios generales para la concesión de becas:

1. No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.
2. El límite máximo de concesión será el 75 por 100 del costo del curso.
3. No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento. Se justificará mediante la presentación de certificado o en defecto título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares deberán justificar el aprobado al menos del 50 por 100 de las asignaturas. La Comisión cuando concurren circunstancias excepcionales que justifiquen el no aprovechamiento, podrá valorarlo y conceder la beca que considere oportuna.
4. En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 165.000 pesetas.
5. El pago se realizará de la siguiente forma:
 - a) Cuando los pagos sean con recibos fraccionados se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.
 - b) Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50 por 100 como cantidad no recuperable y el otro 50 por 100 como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el Fondo de Promoción de Empleo de forma voluntaria o por despido improcedente.
6. La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles becarios con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.
7. La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.
8. Al término del año, se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000 pesetas, para aquellas becas que no hubieren alcanzado el 75 por 100.

Artículo 11. Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán para 1966 una jornada de mil setecientas horas.

Artículo 12. Calendario laboral.

Se adjuntarán como anexo a este Convenio los calendarios de cada centro de trabajo, éstos se acordarán en cada centro en función de sus características y necesidades.

Los calendarios de 1966, se adjuntarán en este Convenio, en los dos primeros meses a partir de la firma del mismo.

Artículo 13. Horario.

El horario de la jornada diaria y calendario, será fijado por los responsables de cada Delegación y/o centros de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

La jornada ordinaria será de ocho treinta horas, con un descanso mínimo de una hora y máximo de dos horas para la comida, a excepción de los días y períodos de jornada continuada que tendrá una duración entre siete y siete treinta horas.

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

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Vacaciones.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

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

El trabajador podrá dejar cinco días de vacaciones para ser disfrutados cuando, de acuerdo con su jefe inmediato así lo consideren y siempre que razones de servicio no lo impidan.

Turno de vacaciones:

Los turnos de vacaciones serán fijados por los responsables de cada delegación/centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

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

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

Artículo 16. Permisos y licencias.**A) Licencia retribuidas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Por maternidad: Ampliación de una semana a continuación del período legal de suspensión del contrato previsto por la ley, por esta causa.

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

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

b) Licencias no retribuidas:

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

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

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

Estos tiempos deberán ser recuperados:

a) En la medida de lo posible, dentro de la misma semana.

b) Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el mando o jefe inmediato con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

Artículo 17. Excedencias.**a) Excedencia forzosa:**

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación

o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

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

b) Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

Artículo 18. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para 1996, será del 2,9 por 100 sobre tablas salariales del año 1995.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este Convenio.

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

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje que resulte de la diferencia entre el IPC 1996 resultante y el 3,5 por 100, que se abonará en el primer trimestre del año 1997, una vez que se constate dicha circunstancia.

Artículo 20. *Complemento por consecución de objetivos.*

Además del incremento salarial indicado anteriormente, se abonará un complemento no consolidable en salarios, compuesto de dos partes:

Una parte de distribución proporcional: El 1 por 100 del salario convenio 1995.

Otra parte de distribución lineal: Por importe anual de 33.660 pesetas/trabajador.

En el caso de superarse en el ejercicio de 1996 el objetivo de facturación realizada de 5.125 millones de pesetas, los porcentajes de este complemento, serían:

Una parte de distribución proporcional: El 2 por 100 del salario convenio 1995.

Otra parte de distribución lineal: Por importe anual de 64.260 pesetas/trabajador.

Si resultara de aplicación la cláusula de revisión salarial indicada en el artículo 19, los porcentajes del complemento por consecución de objetivos distribuidos proporcionalmente (1 por 100 y 2 por 100 respectivamente) se verán reducidos en la misma cuantía de la citada cláusula.

Los incrementos que puedan derivarse de este artículo se abonarán en el primer trimestre del año 1997.

Artículo 21. *Pagas extras.*

Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al año, de verano y

navidad, en cuantía cada una de ellas de al menos treinta días del salario correspondiente al grupo y escalón profesional incluidos todos los conceptos retributivos.

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

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

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

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

La percepción de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

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

Artículo 23. *Incapacidad temporal y maternidad.*

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

Artículo 24. *Seguro de vida.*

Se acuerda crear un seguro colectivo de vida para los trabajadores cuyo importe es:

Muerte natural: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 3.500.000 pesetas.

Invalidez absoluta y permanente por accidente: 3.500.000 pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 4.500.000 pesetas.

Artículo 25. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 26. *Organigramas.*

La empresa entregará los organigramas de la misma a los delegados de personal, en las siguientes fechas:

1. Al mes de la firma del Convenio.

2. Cada seis meses.

3. Si sufriera alguna variación el organigrama durante el período semestral.

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

Artículo 27. *Comisión paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo.*

Se creará una Comisión paritaria para:

El control y seguimiento de los objetivos de facturación.

Análisis de la política de empleo y formación interna.

Determinación de la plantilla de gestión afectada por el Convenio Colectivo.

Y en general la vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Esta Comisión se mantendrá hasta la firma del Convenio próximo. Estará compuesta:

En representación de los trabajadores, por un representante de los trabajadores de cada Comunidad Autónoma con representación legal.

En representación de la empresa los que determine la dirección del Fondo de Promoción de Empleo.

La Comisión se reunirá cada tres meses de manera ordinaria y con carácter extraordinario siempre que de mutuo acuerdo lo consideren necesario.

La empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones arriba mencionadas.

Artículo 28. *Contratación indefinida.*

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

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

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones:

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

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

c) El Fondo de Promoción de Empleo financiará las reuniones así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del Convenio.

d) Las reuniones de los delegados de personal con los representantes del Fondo de Promoción de Empleo, no se computarán como horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo, negociación del Convenio Colectivo y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Artículo 30. *Puestos de libre designación.*

Se consideran puestos de libre designación los de Directores y Subdirectores de Área, Administradores, Delegados y Directores territoriales, Mandos, y otros puestos especiales, y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los delegados de personal.

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

Artículo 31. *Complemento de antigüedad.*

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

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

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 por 100 sobre el salario convenio de acuerdo con el grupo y escalón, según la tabla salarial anexa.

Artículo 32. *Formación continuada.*

La Comisión paritaria de formación interna, integrada por tres representantes de la empresa, y tres representantes de los trabajadores, será el órgano de participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de los planes anuales de formación interna, así como para la solitud de las ayudas oficiales que puedan corresponder para su desarrollo.

Los planes de formación interna se elaborarán en base a las necesidades existentes en cada centro de trabajo. La evaluación de estas necesidades será realizada por los responsables de los centros y consensuada con los representantes de los trabajadores de los mismos.

En esta evaluación de necesidades se identificarán aquellas acciones formativas que resulten imprescindibles para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo. Estas acciones formativas se someterán a la aprobación de la Comisión paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo como acciones formativas imprescindibles para el desempeño de puestos de trabajo.

El tiempo necesario para llevar a cabo las acciones formativas, como criterio general, será un 50 por 100 aportado por la empresa y un 50 por 100 por el trabajador, a excepción de aquellas acciones formativas que la Comisión de seguimiento del Convenio Colectivo haya definido como imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo, en cuyo caso el 100 por 100 del tiempo será a cargo de la empresa.

El coste derivado de las acciones formativas contenidas en el plan de formación interna será íntegramente asumido por la empresa.

Artículo 33. *Cláusula final.*

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de Confemetal, UGT y CC.OO., en las reuniones que se están celebrando en Madrid sobre coordinación de la negociación colectiva en el sector del metal a nivel nacional.

Tablas salariales 1996

(Δ 2,9 por 100 sobre 1995)

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio	Salario Convenio	Antigüedad
		Anual	Mensual	Quinquenio/mes
Grupo 3: Mandos.	3A	6.588.778	470.627	23.531
	3B	6.068.622	433.473	21.674
	3C	5.548.438	396.317	19.816
	3D	5.048.526	360.609	18.030
	3E	4.594.814	328.201	16.410
	3F	4.183.928	298.852	14.943
Grupo 4: Técnicos.	4A	4.334.750	309.625	15.481
	4B	4.033.344	288.096	14.405
	4C	3.745.224	267.516	13.376
	4D	3.467.772	247.698	12.385
	4E	3.225.054	230.361	11.518
	4F	2.967.608	211.972	10.599
	4G	2.738.092	195.578	9.779
Grupo 5: Administrativos	5A	3.042.984	217.356	10.868
	5B	2.817.570	201.255	10.063
	5C	2.618.182	187.013	9.351
	5D	2.402.120	171.580	8.579
	5E	2.203.782	157.413	7.871
Grupo 6: Personal de apoyo.	6A	2.427.460	173.390	8.670
	6B	2.245.348	160.382	8.019
	6C	2.079.784	148.556	7.428
	6D	1.924.622	137.473	6.874
	6E	1.760.136	125.724	6.286