

viernes o día anterior a festivo. En caso de tener que cargar en sábado o festivo, se abonará un suplemento de 1.372 pesetas.

La conducción de más de siete horas a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo darán derecho al cobro de dieta completa del sábado o día festivo.

b) El Conductor que en día festivo se halle paralizado fuera de su domicilio por razones de trabajo, percibirá 7.913 pesetas por día festivo.

c) Cuando el Conductor cargue en la base de su domicilio en sábado, sólo podrá tener derecho a compensación de festivo en caso de orden expresa del Jefe de base de salir de viaje por necesidades de trabajo.

d) Si un Conductor ha permanecido trabajando fuera de su domicilio, el siguiente fin de semana la empresa hará lo posible para facilitar su carga de vuelta a su base de origen.

Artículo 51. Paralizaciones.

Se incluyen en este apartado las paralizaciones en todos los países extranjeros.

Primer día, un máximo de cinco horas, caso de llegar antes de las doce.

Segundo día y siguientes, un máximo de ocho horas, saliendo después de las diecisiete horas, si la llegada fue antes de las doce horas del primer día.

En ambos casos, se mantiene una hora de franquicia y el cómputo se tomará teniendo en cuenta el número de horas de conducción realizadas.

La compensación se establece a razón de 475 pesetas/hora.

Artículo 52. Despacho de aduanas.

Los despachos de aduana se abonarán a razón de 844 pesetas despacho y carga.

Artículo 53. Ayudas para hijos disminuidos.

La empresa abonará sobre las prestaciones que el beneficiario perciba de la Seguridad Social la cantidad de 9.495 pesetas mensuales en concepto de ayuda para hijos disminuidos.

Para ser sujeto de esta ayuda será necesario prestar la correspondiente certificación del Instituto Nacional de Servicios Sociales, reconociendo que el grado de disminución es el requerido por la Seguridad Social para la percepción del subsidio de la misma.

La ayuda de la empresa comenzará a devengarse desde el mismo mes en que sea presentado el mencionado certificado.

Artículo 54. Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña, regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el «Diario Oficial de la Generalidad» de 23 de enero de 1991.

Para aquellos centros de trabajo situados fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña y siempre que el conflicto afecte solamente a dicho centro, se acudirá a los mecanismos propios de cada Comunidad Autónoma, si los hubiere, pero si afectare a más de un centro e, independientemente de su ubicación, se estará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación laboral y la solución de los conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y la patronal Foment del Treball Nacional de fecha 7 de noviembre de 1990 y posteriores ampliaciones.

En lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del Acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas de la empresa.

Artículo 55. Prórroga de la Ordenanza.

La Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera continuará siendo de aplicación mientras no sea sustituida por otra norma. Cuando este hecho se produzca, se estará a lo regulado por la nueva norma y, en lo no regulado, se continuará aplicando la antigua Ordenanza, de modo que no aparezcan lagunas que dejen indefinido cualquier aspecto de la relación laboral.

Artículo 56. Canon de Convenio.

Ambas partes acuerdan que el importe del canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical sea

de 5.000 pesetas, como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio por asesores. Dicho importe se abonará de una sola vez, ingresándose por la empresa en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de treinta días después de la fecha de firma del Convenio, los trabajadores que no deseen que se les descuenta la cantidad que, en concepto de canon de negociación, se ha recogido en el apartado primero del presente artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente y por escrito a la dirección de la empresa.

Tablas salariales para 1996

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas
<i>Personal Técnico Administrativo</i>				
011. Jefe Servicio	192.535	24.337	216.872	—
012. Jefe Sección	155.287	24.337	179.624	1.557
030. Jefe Departamento	155.287	24.337	179.624	1.557
051. Oficial 1.º Administrativo	126.019	24.337	150.356	1.234
052. Oficial 2.º Administrativo	112.325	24.337	136.662	1.102
054. Oficial 1.º A	95.711	18.484	114.195	1.234
071. Auxiliar Administrativo	103.496	24.337	127.833	1.056
074. Auxiliar Administrativo A	65.308	11.150	76.458	1.056
073. Aspirante dieciséis-dieciséis años	65.308	11.150	76.458	574
<i>Personal de movimiento</i>				
031. Jefe de Tráfico 1.º	194.320	24.337	158.657	1.463
032. Jefe de Tráfico 2.º	126.016	24.337	150.353	1.382
034. Delegado J. Tráf. 3.º	121.371	24.337	145.708	1.332
035. Monitor	121.371	24.337	145.708	1.332
036. Responsable Calidad	134.320	24.337	158.657	1.463
101. Mozo especializado	96.445	28.128	124.573	965
081. Conductor Mecánico	117.454	24.337	141.791	1.234
080. Capataz	116.957	24.337	141.294	1.304
<i>Personal de Talleres</i>				
033. Jefe Mantenimiento	155.287	24.337	179.624	1.557
<i>Personal Subalterno</i>				
072. Telefonista	99.698	24.337	124.035	884
060. Ordenanza	94.227	28.174	124.035	884

21749 RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (n.º cód.: 9007930), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal 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, 13 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MASA SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado español en que desarrolle su actividad la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (Departamento de Instrumentación y Analizadores).

2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores del Departamento de Instrumentación y Analizadores de esta Empresa, con expresa exclusión de los trabajadores de otros departamentos y ramas de actividad como montajes y mantenimientos eléctricos, mecánicos, limpieza y cualquier otra.

3. *Vigencia y duración.*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1996 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1997.

4. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia por parte de los trabajadores podrán presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

5. *Absorción y compensación.*

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

6. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión deliberadora del mismo.

7. *Modificación de condiciones.*

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

8. *Normas generales.*

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La empresa mantendrá y fomentará la formación profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

9. *Indumentaria de trabajo.*

La Empresa suministrará la indumentaria de trabajo más adecuada atendiendo las características de cada centro. Haciendo entrega de dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano.

10. *Plantilla de personal.*

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá contratar a personal con la categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la Jurisdicción del Orden Social.

La empresa siempre que sea posible, dará información al personal, sobre vacantes de puestos de trabajo, y dará opción al personal de plantilla para ocupar dichos puestos.

11. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales que sean de aplicación en la localidad de contratación a excepción del apartado b) del artículo 22 del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona.

12. *Jornada y horario.*

La empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, daponiéndolos, previa autorización de la Jurisdicción del Orden Social, de la manera que crea mejor para el servicio como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual para los años 1996 y 1997 será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

13. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán un total de veintidós días laborables. Todos los que no lleven un año en la Empresa disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda al tiempo trabajado:

El personal con cinco años de antigüedad tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

El personal con diez o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

Los días correspondientes a antigüedad, serán laborables y a disfrutar de forma continuada.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos, será de veintidós días laborables.

Durante el primer trimestre del año la empresa confeccionará un «planing» de vacaciones, en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo.

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de obra:

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado de la delegación a que esté asignado, se le abonarán 23.678 pesetas en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones, en las fechas comprendidas entre el lunes siguiente al 7 de enero y el 31 de mayo, o el 1 de octubre y el lunes anterior al 22 de diciembre, se incrementarán con dos días laborables más. Se tendrá derecho también a este incremento aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo de diez días laborables continuados o quince días laborables acumulados, y en cualquier caso por una sola vez. Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días naturales ininterrumpidos.

14. *Fiestas.*

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

15. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*

Ante la situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

2.º Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, en algunos casos es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta acabar con ciertos trabajos que no permiten la continuación por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas.

3.º Horas extraordinarias estructurales: A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º, o sea las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la empresa, así como las necesarias para los trabajos de mantenimiento, paradas, recargas y puestas en marcha.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la Autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias, según las tarifas del baremo A.

El personal tendrá opción a canjear las horas extraordinarias por horas de descanso, regularizándose por trimestres y de acuerdo con las necesidades del trabajo; abonándose una compensación económica, por hora descansada, según el baremo B.

16. *Categorías de personal.*

En base a lo previsto en el artículo 16, anexo 1, de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación y cuyas condiciones serán las que constan en los anexos I, II, III y IV.

I. PERSONAL TÉCNICO

A) Técnicos Titulados Superiores:

Ingeniero.
Licenciado.

B) Técnicos Titulados Medios:

Ingeniero Técnico.
Perito.
Técnico Titulado.

C) Técnicos no Titulados.

Jefe de Taller.
Contramaestre.
Jefe 1.ª Organización.
Jefe 2.ª Organización.
Técnico no Titulado.
Analista.
Programadores 1.ª
Programadores 2.ª
Delineante Proyectista.
Práctico en Topografía.
Delineante 1.ª
Delineante 2.ª
Calgador.
Reproductor de planos.
Auxiliar Técnico.
Aspirante.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categorías:

Jefe de 1.ª
Jefe de 2.ª
Cajero.
Oficial 1.ª
Oficial 2.ª
Auxiliar.
Meritorio.
Viajante.

III. PERSONAL OBRERO

Categorías:

Oficial 1.ª Jefe de Equipo.
Oficial 2.ª Jefe de Equipo.
Oficial 3.ª Jefe de Equipo.
Oficial 1.ª
Oficial 2.ª
Oficial 3.ª
Ayudante.
Especialista. Jefe de Equipo.
Especialista.
Peón, Jefe de Equipo.
Peón.

IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Categorías:

Vigilante.
Ordenanza.
Mozo.
Telefonista/Recepcionista.
Chófer.

V. PERSONAL INSTRUMENTISTA DE OBRA

Categorías:

Técnico.
Maestro instrumentista.
Técnico no titulado A.
Técnico no titulado B.
Oficial 1.ª A.

Oficial 1.ª B.
Oficial 1.ª C.
Oficial 2.ª A.
Oficial 2.ª B.
Oficial 3.ª
Ayudante.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

17. Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

18. Sistema de ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador; así como las facultades organizativas de la empresa, pudiendo ser:

- A) Por libre designación de la empresa.
- B) Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa que representa a los trabajadores afectados.

19. Servicio en días festivos.

La prestación en días festivos, se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo. El trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas intersemanales se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo la misma persona durante dos domingos consecutivos. La empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

20. Servicio de retenes.

La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia. Tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

a) Retén días laborables.

Comprende desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la misma al día siguiente.

b) Retén días festivos.

Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos. En los casos de turnos no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos, y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen económico

21. Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado, o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos, como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

22. Remuneraciones.

1) La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

2) En 1996 se incrementarán el 3 por 100 de los conceptos reflejados en los artículos 25, 30, 31 salvo el último párrafo, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y anexos I, II, III y IV, revisándose al IPC real de 1996 menos 0,5 por 100.

En 1997 se incrementarán los conceptos reflejados en los artículos 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y anexos I, II, III y IV en IPC real de dicho año aplicándose a cuenta IPC previsto.

23. Pluses (personal en obra).

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

- a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.
- b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La empresa, en uso de su facultad de organización de trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

24. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de Obra.

Asimismo y según las categorías como se indica en las tablas (anexo I), se percibirá una cantidad complementaria en cada una de las pagas de junio y diciembre.

25. *Beneficios.*

Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero, de 26.446 pesetas.

26. *Plus distancia y transporte.*

A todo el personal de obra que le corresponda, se abonarán 40 kilómetros por día trabajado, precio de 30 pesetas/kilómetro, con efectos desde el día 1 de enero de 1996.

27. *Seguros.*

Seguro de vida:

1. Garantía para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: Capital, 300.000 pesetas.

Seguro de accidente:

Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (Instrumentación y Analizadores).

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.300.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.300.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Juzgados de lo Social, etc.), aplicado a una base de 3.300.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.100.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado.

Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidad o Juzgados de lo Social, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Masa Servicios, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específicas por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

28. *ILT por enfermedad.*

Personal Instrumentista de Obra.

La empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980, de 11 de enero, en el que se reduce en un 15 por 100 la cuantía de la prestación económica los veinte primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente no laboral, esta reducción del 15 por 100 se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60 por 100 actualmente), y el 85 por 100 del salario.

A partir de los primeros veinte días de baja señalados y, en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75 por 100, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

29. *ILT por accidente de trabajo.*

Personal Instrumentista de Obra.

La empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de AT, y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

30. *Espera de destino.*

Personal instrumentista de Obra.

Cuando el personal se encuentre en la situación «en espera de destino», percibirá durante los diez primeros días, el importe de 946 pesetas, que le corresponde de media dieta en la zona a la que esté fijado.

Cuando el tiempo de «espera de destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

31. *Dietas y desplazamientos.*

Media dieta.

Todas las categorías afectadas por el presente convenio y que venían percibiendo este concepto, recibirán la cantidad de 946 pesetas como media dieta; lo cual se devengará por día trabajado, cuando se trabaje en la zona o delegación de donde dependa el productor. El personal administrativo y técnico de oficina no tendrá derecho a este concepto.

Dieta.

Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen a partir del 1 de mayo de 1990 y para cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Por este concepto, se establece el importe de:

Para los Oficiales 3.ª y Ayudantes: 3.010 pesetas.

Para las demás categorías: 3.762 pesetas.

Excepto las que en el año 1.992 se percibían por el importe 1.949 pesetas para los Instrumentistas de 3.ª y Ayudantes que pasan a: 2.156 pesetas; y las que en el año 1992 se percibían por el importe de 2.436 pesetas para las demás categorías que pasan a: 2.696 pesetas.

Las dietas se devengarán por día natural.

Desplazamiento.

Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 1.358 pesetas sobre la dieta que le corresponda, durante los quince primeros días, y de 1.818 pesetas si la distancia es superior a 98 kilómetros.

32. *Ayuda de escolaridad.*

Para los trabajadores de alta en la empresa, el primero de septiembre de 1996 se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres años a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo de un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad de: 21.313 pesetas anuales por hijo.

Se abonará en nómina de septiembre.

33. *Ayuda de estudios.*

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, el 1 de septiembre de 1996, justifiquen estudios en Centro Oficial, o estudio

de idiomas, que no tenga el carácter de oficial o cooficial en el Estado español. La cantidad anual será de 21.313 pesetas, pagadera en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

34. *Nupcialidad.*

Se establece premio de nupcialidad de 16.276 pesetas, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de dos días naturales más de permiso.

35. *Natalidad.*

Se establece premio de natalidad de 8.524 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de un día natural más de permiso.

36. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 62.691 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

37. *Antigüedad.*

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.434 pesetas.
- Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 8.868 pesetas.
- Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 13.302 pesetas.
- Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 17.736 pesetas.
- Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 22.170 pesetas.
- Seis cuatrienios o más, la cantidad mensual de 26.604 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

CAPÍTULO IV

Condiciones generales

38. *Conceptos económicos.*

Los conceptos económicos del personal afectado son los recogidos en el capítulo III y los anexos I, II, III y IV.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

39. *Comisión Paritaria de vigilancia y seguimiento de este Convenio.*

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por tres representantes del Comité, y tres por la Dirección de la empresa

Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la empresa y los trabajadores, sino únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

Los acuerdos deberán ser tomados por mayoría simple.

40. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

41. *Condición más beneficiosa.*

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

42. *Garantías sindicales.*

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25 por 100 de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.
2. Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

43. *Garantías de acuerdos.*

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

ANEXO I

Tablas económicas personal instrumentista de obra

	Pesetas
Compensación por retén (Instrumentistas Obra):	
Por día laborable	1.408
Por día festivo	4.226
Por sábado y domingo	9.826
Por una semana	16.899

En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

Plus de tóxico penoso y peligroso (sólo personal Instrumentista)

Categoría	Pesetas
Maestro Instrumentista	22.280
Técnico no titulado A	22.280
Técnico no titulado B	22.280
Oficial 1.ª A	22.280
Oficial 1.ª B	22.280
Oficial 1.ª C	22.280
Oficial 2.ª A	22.280
Oficial 2.ª B	22.280
Oficial 3.ª	22.280
Ayudante	15.690

Plus de Turnicidad (personal Instrumentista) 122 pesetas

Plus de Nocturnidad (personal Instrumentista) 219 pesetas

Complemento de pagas extras (sólo personal Instrumentista)

Categoría	Pesetas
Técnico	44.746
Maestro Instrumentista	44.746
Técnico no titulado A	44.746
Técnico no titulado B	44.746
Oficial 1.ª A	44.746
Oficial 1.ª B	44.746
Oficial 1.ª C	37.521
Oficial 2.ª A	35.695
Oficial 2.ª B	35.695
Oficial 3.ª	35.695
Ayudante	35.695

Horas extras (personal Instrumentista)

Categoría	Baremo A	Baremo B
	Pesetas	Pesetas
Maestro Instrumentista	2.262	969
Técnico no titulado A	2.262	969
Técnico no titulado B	2.262	969
Oficial 1.ª A	2.262	969
Oficial 1.ª B	2.009	860
Oficial 1.ª C	1.621	694
Oficial 2.ª A	1.542	661
Oficial 2.ª B	1.461	626
Oficial 3.ª	1.422	610
Ayudante	1.226	524

ANEXO III**Tablas económicas personal obrero no Instrumentista**

	Pesetas
Compensación por retén (Personal no Instrumentista):	
Por día laborable	1.106
Por día festivo	3.325
Por sábado y domingo	8.299
Por una semana	13.279

En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

Pus de turnicidad (personal no Instrumentista) 111 pesetas.

Plus de nocturnidad (personal no Instrumentista) 139 pesetas.

Salario base bruto mensual (personal Instrumentista)

Categoría	Pesetas
Maestro Instrumentista	226.476
Técnico no titulado A	211.621
Técnico no titulado B	199.245
Oficial 1.ª A	186.873
Oficial 1.ª B	164.597
Oficial 1.ª C	149.601
Oficial 2.ª A	142.317
Oficial 2.ª B	123.133
Oficial 3.ª	112.328
Ayudante	97.456

Plus de tóxico penoso y peligroso (personal no Instrumentista)

Categoría	Pesetas
Contraestrate	9.781
Encargado	9.781
Jefe de Equipo	9.781
Oficial 1.ª	9.781
Oficial 2.ª	9.781
Oficial 3.ª	7.479
Ayudante	7.479
Especialista	7.479
Peón	7.479

Salario base bruto anual (personal Instrumentista)

Categoría	Pesetas
Maestro Instrumentista	3.286.602
Técnico no titulado A	3.078.632
Técnico no titulado B	2.905.368
Oficial 1.ª A	2.732.160
Oficial 1.ª B	2.420.296
Oficial 1.ª C	2.195.902
Oficial 2.ª A	2.090.274
Oficial 2.ª B	1.821.698
Oficial 3.ª	1.670.428
Ayudante	1.462.220

Horas extras

Categoría	Baremo A	Baremo B
	Pesetas	Pesetas
Contraestrate	2.033	871
Encargado	1.803	775
Jefe de Equipo	1.697	728
Oficial 1.ª	1.584	678
Oficial 2.ª	1.485	638
Oficial 3.ª	1.478	633
Especialista	1.478	633
Peón	1.434	614

ANEXO IV**Tablas salariales mínimas****Tabla de salarios anuales por todos los conceptos**

Categorías	Salario anual Pesetas
Ingeniero y Licenciado	1.917.172
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	1.725.347
Jefes 1.ª administrativos	1.725.347
Jefes de Taller	1.686.984
Jefes Organización 1.ª, Delineante y Dibujante proyectista.	1.686.984
Jefe Laboratorio	1.571.017
Jefe 2.ª administrativo y organiz.	1.533.525
Jefe de Sección Laboratorio	1.495.161
Delineante técnico organiz. 1.ª	1.456.795
Practicante y ATS	1.456.795
Maestro Taller y Contraestrate	1.824.644
Oficial 1.ª administrativo	1.418.436
Delineante técnico organiz. y administrativo 2.ª	1.399.251
Telefonista	1.303.338
Auxiliar administrativo y laboratorio Calcador	1.303.338
Reproductor planos	1.264.973
Aspirante diecisiete años	958.057

ANEXO II**Tablas económicas personal oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)****Horas extras**

Categoría	Baremo A	Baremo B
	Pesetas	Pesetas
Técnico senior	2.007	859
Técnico junior	1.697	728
Delineante Proyectista	1.697	728
Jefe de Equipo	1.709	728
Delineante 1.ª	1.518	651
Oficial 1.ª administrativo	1.518	651
Delineante 2.ª	1.468	630
Oficial 2.ª administrativo	1.468	630
Calquista	1.307	558
Auxiliar administrativo	1.307	558
Reproductor de planos	1.307	558

Categorías	Salario anual - Pesetas
Aspirante dieciséis años	919.815
Encargado	1.793.858
Chófer camión	1.286.895
Chófer turismo, Almacén y Conserje	1.273.194
Listero	1.232.089
Portero	1.204.686
Dependiente comedor y Limpiadoras	1.194.075
Oficial de 1. ^a Jefe Equipo	1.725.347
Oficial de 1. ^a	1.533.814
Oficial de 2. ^a	1.506.123
Oficial de 3. ^a	1.501.648
Especialista	1.501.648
Ayudante	1.370.017
Peón	1.190.986

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones, beneficios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

21750 *ORDEN de 13 de septiembre de 1996 por la que se regula el incentivo para el control de rendimiento de las hembras lecheras durante la campaña 1995/1996.*

El Real Decreto 420/1987, de 20 de febrero, sobre selección y reproducción de ganado bovino de razas puras en su artículo 8 establece que por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, con el fin de salvaguardar la pureza de las diversas razas bovinas en todo el territorio nacional, se determinarán los criterios básicos para la reglamentación de los libros genealógicos, así como para el control de rendimientos y de valoración de los reproductores inscritos en los mismos.

Igualmente en el Real Decreto 286/1991, de 8 de marzo, sobre selección y reproducción de ganado ovino y caprino de razas puras, se autoriza al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para efectuar el control técnico del libro genealógico y del control de rendimiento necesario para el programa de mejora.

Por otra parte, el Reglamento (CE) 1539/95, del Consejo, de 29 de junio, fija el precio indicativo de la leche para el período del 1 de julio de 1995 al 30 de junio de 1996.

Asimismo, el Reglamento (CE) 189/96, de la Comisión, de 31 de enero, determina los tipos de conversión agrarios actualizados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera preciso fomentar la mejora genética del ganado lechero mediante un control de rendimientos efectuado sobre un amplio número de reproductoras mantenidas en las diferentes condiciones de manejo y de carácter climático existentes en las distintas áreas de sus explotaciones, previniéndose en la presente norma una subvención que tiene por objeto el control de las lactaciones de toda las hembras lecheras inscritas en los libros genealógicos llevados por organizaciones reconocidas por el Estado.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1.

Los ganaderos miembros de los núcleos de control percibirán una subvención equivalente al valor de 50 kilogramos de leche, según el precio

indicativo aprobado para la regulación de la campaña lechera, por cada lactación completa y válida de las vacas de su propiedad hijas de semental nacional en proceso de valoración. Por las vacas hijas del resto de sementales se percibirá una subvención equivalente a 40 kilogramos de leche.

En el caso de las hembras ovinas y caprinas la cuantía de la subvención será equivalente a un tercio de la que se perciba por las hembras bovinas, dependiendo todas ellas de las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 2.

La cuantía de la subvención a abonar por lactación completa y válida que finalice durante la campaña 1995/1996, será de hasta 2.559 pesetas en el caso de las hembras bovinas hijas de semental incluido en el esquema de valoración genético-funcional de sementales bovinos de razas lecheras, y de hasta 2.047 pesetas para las vacas hijas del resto de sementales.

En el caso de las hembras de las especies ovina y caprina la cuantía será de hasta 853 pesetas.

Artículo 3.

Los órganos competentes de las Comunidades Autónomas tramitarán, resolverán y pagarán la subvención a la que se refiere la presente Orden.

Disposición final única.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de septiembre de 1996.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilmos. Sres. Secretario general de Agricultura y Alimentación y Director general de Producciones y Mercados Ganaderos.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

21751 *ORDEN de 12 de septiembre de 1996 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la extinta Audiencia Territorial de Barcelona, en el recurso contencioso-administrativo número 872/1988, promovido por doña Montserrat Vilanova Servia.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la extinta Audiencia Territorial de Barcelona, ha dictado sentencia, con fecha 16 de mayo de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 872/1988, en el que son partes, de una, como demandante doña Montserrat Vilanova Servia, y de otra, como demandada la Administración General del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de fecha 16 de marzo de 1988, sobre cla-