

Recepción de los trabajos

Los trabajos se presentarán antes de las catorce horas del día siguiente a aquel en que se cumplan los ciento veinte días naturales después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», en el Ayuntamiento de Murcia.

No obstante serán admitidos igualmente aquellos trabajos que hayan sido enviados por correo (paquete postal exprés), o agencia de transporte, y despachados por la oficina correspondiente de origen hasta esa misma fecha. Dará fe de ésta la del matasellos o justificante de envío.

Premios

Se adjudicarán tres premios de cuantía igual a 1.000.000 de pesetas cada uno.

Si el Jurado lo estima conveniente se podrá encargar a aquel de los concursantes premiados que en mayor profundidad e interés desarrolle el trabajo, la realización del proyecto básico y de ejecución del edificio.

El Jurado podrá asimismo declarar menciones honoríficas.

Derechos de propiedad

Con excepción de los tres trabajos premiados, todas las demás propuestas, premiados o no, conservarán plenamente sus derechos de autor y propiedad artística.

Madrid, 30 de junio de 1985.—El Director general de Arquitectura y Vivienda, Antonio Vázquez de Castro Sarmiento.

Modelo de instancia que se cita

Dirigida a:

Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Murcia.

Nombre, apellidos y documento nacional de identidad del solicitante o director del equipo, así como los miembros del mismo.

Lugar y fecha de nacimiento.

Domicilio, expresando población, calle, distrito postal y número de teléfono.

Solicita la inscripción al concurso de ideas para el edificio de ampliación de la Casa Consistorial en Murcia.

Títulos académicos.

Colegio Oficial de Arquitectos a que pertenece y número de colegiado.

Mención expresa al pago de los costes de la documentación informativa y resguardo del giro postal o telegráfico efectuado al efecto.

Lugar, fecha y firma.

Inscrítese.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19371 RESOLUCION de 31 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 22 de abril y el día 15 de julio de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros de los Comités de Empresa con fecha 10 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo 90,2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López, P. A. (artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «SANTA BARBARA» DE INDUSTRIAS MILITARES, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito

SECCIÓN 1.ª 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, Sociedad Anónima», en todos y cada uno de los Centros de trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio nacional.

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

Art. 3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986. 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.

No obstante, a partir del 31 de diciembre de 1985, sin necesidad de denuncia, podrán ser revisadas las siguientes materias:

- Sistemas de primas.
- Clasificación profesional.
- Prestaciones sociales.
- Derechos de los trabajadores.
- Distribución salarial del incremento pactado.

Art. 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, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier autoridad, Organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo o del Gobierno) 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 al nivel del Convenio.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

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

Sin menra de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, jurisprudencia laboral y contenciosa-administrativa, sin perjuicio de las que en su día establezca el Estatuto de la Empresa Pública. De los cambios organizativos que se produzcan en cada Centro de trabajo se informará al Comité de Empresa.

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

- a) La racionalización del trabajo.
- b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.
- c) La adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

SECCIÓN 2.ª RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

siendo T_i el tiempo invertido.

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

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

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

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

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

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industrial o administrativos en cada caso.
- 2.º Cuando hubiere 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.º 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 de trabajo que realiza.

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 5.ª COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

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

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

Serán competencias de esta Comisión:

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

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

a) Aumento de la producción sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
- Mejora de los procesos productivos.
- Aumento del rendimiento individual.
- Reducción del absentismo en el personal directo.

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

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

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

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

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal. El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

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

1. Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos.

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

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

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

t_r = 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 iniciará 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 de tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora de las instalaciones o del proceso.

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

$$I_{2T} = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

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 actividad necesarios para evaluar la actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I_{2R} y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índice 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 I_3 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

$$I_4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

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, en el período considerado, antes de calcular I_4 .

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. Índices mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.

Los datos correspondientes al período considerado se aplicará a la siguiente expresión.

$$I_5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

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 I_5 .

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 considerar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

SECCIÓN 6.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- 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 se encuentren definidos específicamente.

Dicha asimilación se llevará siempre a efectos por la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.

CAPITULO III

De la contratación laboral

SECCIÓN 1.ª REQUISITOS. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 25. *Principio general.*—La contratación del 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 contrato a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos, remitiendo al Comité copia del mismo.

SECCIÓN 2.ª SELECCIÓN E INGRESOS. REGISTRO DE PERSONAL

Art. 26. La Dirección del centro de trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y 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, 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, consideren al respecto.

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

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

Los alumnos que se encuentren comprendidos en el punto anterior y hayan finalizado el primer curso de Formación Profesional 2, ingresarán con la categoría laboral de Oficial de tercera y los que hubieran finalizado Formación Profesional 1, lo harán con la categoría laboral de Especialista.

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

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

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

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 aquellos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

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

Se establecen los siguientes 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.

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

Técnicos de Taller: Maestro Industrial.
Técnicos de Organización: Auxiliar de Organización.
Técnicos de Oficina: Calador.
Técnicos de Laboratorio: Auxiliar de Laboratorio.
Técnicos de Informática: Todas las categorías.
Administrativos: Perito Mercantil y Auxiliar administrativo.
Subalternos: Almacenero, Conductor, Vigilante Jurado, Ordenanza, Portero, Telefonista, Dependiente Auxiliar de Economía y Limpiadora.
Personal Obrero: Peón, Especialista y Oficial de tercera.

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

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

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

SECCIÓN 3.ª CESES

Art. 30. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal no cualificado: Quince días.
- Resto del personal: Un mes.

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

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

CAPITULO IV

Promoción y movilidad

SECCIÓN 1.ª PROMOCIÓN

Art. 31. *Ascenso ordinario.*—La provisión 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, se dará un curso de capacitación si el interesado lo desea. Superado con aptitud el mismo, accederá a la categoría de ascenso. Caso de no superarlo o haber renunciado al mismo, percibirá la diferencia salarial que hubiera, pero no recibirá la categoría y no ocupará vacante, que pasará al turno de concurso-oposición.
- Dos plazas por concurso-oposición.

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

Dentro del primer trimestre de cada año, las Direcciones de los distintos centros de trabajo, con los informes de los Comités de Empresa, harán una provisión de vacantes para el ascenso a cubrir durante el año en función de las necesidades estimadas.

Art. 32. *Ascenso a mando.*—Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección del centro de trabajo, entre los que resulten aptos previo concurso de méritos y aptitud para el puesto que se realice al efecto.

Durante el año 1985 las vacantes de Jefe de Equipo se cubrirán por concurso-oposición.

Los citados concursos tenderán a poner de manifiesto la capacidad profesional, cualidades para el mando y capacidad para las relaciones humanas.

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

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.

Art. 34. La aptitud que en cada caso corresponda, será determinada por un Tribunal mixto, formado por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de cada centro, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del propio centro siempre que éstos últimos ostenten igual o superior categoría que el de la vacante a cubrir. En caso de empate será el Director el que decida.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalará las pruebas a realizar que determinan 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.

En todo caso, para los distintos sistemas de ascensos se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- El concurso-oposición se basará en un sistema de carácter objetivo tendente a evaluar los conocimientos y aptitudes teóricos y prácticos en relación con las exigencias del puesto a cubrir.

- El concurso de méritos tendrá en cuenta a la hora de valorar a los aspirantes las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, cursos realizados, diplomas obtenidos, conocimientos en relación con el puesto de trabajo a ocupar, historial profesional, y aquellas otras que, a juicio del Tribunal, se consideren procedentes para determinar la mejor adaptación de la persona al puesto de trabajo.

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

Art. 35. Si convocado el concurso-oposición no se presentara 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 quince días a partir de la celebración del anterior.

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

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

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

En los casos que las plazas de ascenso sean en los grupos profesionales que ostente mando o de ascenso a los mismos, se cubrirán por el procedimiento en primera convocatoria. Si no se cubriese, se procederá a cubrir la plaza en segunda convocatoria entre todo el personal del grupo profesional que corresponda (especificar los grupos). Si aun 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 acudirá 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 la s 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.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD

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

a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le 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 ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

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

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

c) Movilidad funcional.-En los casos de cambio de un departamento o taller a otro, dentro del mismo centro de trabajo, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría y grupo profesional cuando lo permitan las necesidades del servicio atendiendo las características propias del puesto de trabajo.

d) Movilidad geográfica.-La movilidad entre los centros de trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo.

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

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

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

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

CAPITULO V

Formación profesional

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 39. Se considera de sumo interés, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores, el atender a la formación y perfeccionamiento del personal.

Con estas acciones se persigue una doble finalidad:

- La primera finalidad es obtener una formación profesional mediante la cual se consiga la mejor adaptación de los trabajadores a los diferentes puestos de trabajo.

- La segunda finalidad es obtener una formación humana mediante la creación de expectativas de autorrealización y cauces para lograrla dentro de la Empresa.

El fin es conseguir una mayor eficacia y productividad y una mayor promoción de nivel profesional, cultural y social de los trabajadores.

Para la consecución de todos los objetivos previstos en el presente capítulo, se contará con la participación del Comité de Empresa.

Art. 40. *Plan de formación.*-La formación se realizará dentro del Plan General de Formación vigente. Para ello, dentro del último trimestre de cada año la Dirección de cada centro de trabajo propondrá las acciones de formación a efectuar para el siguiente año, que remitirá a la sede central para su estudio y aprobación.

Copia de las propuestas se entregarán al Comité de Empresa, quien informará con arreglo al artículo 64.1, 3, c), del Estatuto de los Trabajadores, remitiéndose dicho informe junto con la propuesta correspondiente.

SECCIÓN 2.ª ACCIONES DE FORMACIÓN

Art. 41. Estas acciones de formación se concretarán en los siguientes tipos de cursos:

- De nuevo ingreso.
- De perfeccionamiento.
- De promoción.
- De reconversión.
- De formación cultural y profesional.
- Para puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando.

Art. 42. *Cursos para personal de nuevo ingreso.*-Tendrán como objetivo iniciar a este personal en la organización y funcionamiento de la Empresa, en los conocimientos profesionales y específicos del trabajo a desarrollar y en las normas y procedimientos de seguridad e higiene en el trabajo.

Serán de carácter obligatorio y están encaminados a conseguir una mejor y más rápida adaptación del nuevo empleado a su puesto de trabajo.

El trabajador recibirá en los talleres y departamentos las enseñanzas correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que pase a desempeñar y será informado de los aspectos socioeconómicos de la Empresa, su organización y los efectos concretos que lo vinculan a ella.

Art. 43. *Cursos de perfeccionamiento.*-Tendrán como objetivo mantener, actualizar y desarrollar los conocimientos profesionales, tanto teóricos como prácticos, tendentes a que el trabajador alcance las máximas cotas de especialización en las tareas que normalmente tiene asignadas, así como las que en el futuro pudieran encomendarsele.

Serán de carácter voluntario u obligatorio, según las necesidades del trabajo y una vez oído el Comité de Empresa. Podrán impartirse periódicamente con independencia de la permanente acción formativa de los mandos intermedios.

Art. 44. *Cursos de promoción.*-Tendrán como objetivo proporcionar en la medida de lo posible la capacidad teórico-práctica necesaria para participar en las pruebas de promoción a niveles superiores.

Dado su carácter, y para poder cumplir con los principios de igualdad de oportunidades, los cursos que se organicen con este fin tendrán carácter voluntario para todo el personal que lo solicite y posea las condiciones y aptitudes necesarias, previa la selección que al efecto se realice.

Art. 45. *Cursos de reconversión.*-Tendrán como objetivo readaptar o transformar profesionalmente a los trabajadores, siempre que ello sea posible, en los supuestos de reestructuración tecnológica.

En atención al fin primordial para el que se imparten estos cursos tendrán carácter obligatorio.

Art. 46. *Cursos de formación cultural y profesional.*-Tendrán como objetivo mejorar los niveles cultural y profesional del trabajador, en orden a conseguir su acceso a otros conocimientos que no sean, necesariamente, los propios de su trabajo habitual.

Será de carácter voluntario y se impartirán fuera de las horas de trabajo.

Art. 47. *Curso de formación para puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando.*-La Empresa impartirá los cursos correspondientes para todos aquellos trabajadores que estén desempeñando un puesto de trabajo que implique ejercicio de autoridad o mando.

Entre los conocimientos a impartir figurarán, necesariamente, relaciones humanas, organización del trabajo y Ordenanza de Seguridad e Higiene.

SECCIÓN 3.ª NORMAS COMUNES PARA TODOS LOS TIPOS DE CURSOS

Art. 48. El tiempo empleado en los cursos de formación que tengan carácter obligatorio será considerado como de trabajo. El exceso sobre la jornada se abonará a prorrata o será compensado con la jornada de trabajo, a elección del trabajador. Esta elección se efectuará al iniciarse el curso.

Los cursos de carácter voluntario se impartirán fuera de la jornada de trabajo y no tendrán, por tanto, compensación económica ni de jornada.

Los cursos podrán impartirse bien en la propia Empresa o en centros exteriores a ella, tanto por personal propio como ajeno.

Art. 49. La Dirección convocará los cursos de carácter voluntario con treinta días de antelación, siempre que ello sea posible, con indicación del tipo de curso de que se trate y su contenido, así como la previsión de duración, fechas y horario en que tendrá lugar y demás condiciones requeridas por el mismo.

Tales indicaciones se comunicarán también de forma individual al personal que deba asistir a los cursos de carácter obligatorio.

SECCIÓN 4.ª OTROS ASPECTOS

Art. 50. *Trabajadores cursando estudios.*—Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos de que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del establecimiento, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Art. 51. *Remuneraciones de Profesores de Escuelas de Formación Profesional.*—A efectos de remuneración, y en razón de la parte de la jornada que desempeñen la función de Profesores de formación práctica o teórica en las Escuelas de Formación Profesional, el personal que no sea titulado percibirá su retribución en consonancia con el salario previsto para los Maestros de Taller.

Art. 52. A la firma del presente Convenio, en aquellos centros donde existan Escuelas de Formación Profesional, se estudiará en cada caso la participación de los Comités de Empresa en los Consejos de estos centros.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO ANUAL

Art. 53. Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de mil ochocientas horas de trabajo efectivo para el año 1985 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.

En 1986 la jornada normal de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas ochenta horas de trabajo efectivo.

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 Presidencia de la Empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa. En la confección del calendario laboral se tendrá en cuenta que el día de Santa Bárbara será inhábil a efectos de trabajo.

Al personal 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.

Art. 54. La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniendo en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 55. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Art. 56. Todo el personal de la Empresa sin distribución de categorías laborales disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios.

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

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

En los expedientes personales se anotarán las fechas del devengo de las vacaciones con el fin de determinar en su día la liquidación que por cese de su relación laboral pudiera corresponder por este concepto.

Art. 57. Una vez fijado el periodo de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto de alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de dos meses al menos; en el caso de no poder hacerlo, y previo informe del Comité de Empresa, se le indemnizará en la medida correspondiente.

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

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

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

El periodo de vacaciones para el personal de seguridad se realizará de forma rotativa entre los afectados, según calendario que el efecto se establezca a primeros de año.

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.

Art. 58. 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, continuando posteriormente su disfrute en la parte que pueda llevarse a cabo dentro del año natural.

Art. 59. El personal que se reincorpore una vez cumplido el servicio militar 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.

SECCIÓN 4.ª TRABAJO NOCTURNO

Art. 60. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y que no podrá ser inferior al resultante de aplicar el salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el incremento establecido en el artículo 73, apartado a), del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Art. 61. El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

SECCIÓN 5.ª TURNOS

Art. 62. *Turnos.*—El sistema de turnos rotativos se realizará en periodo 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 de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

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

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

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

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

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

Art. 63. La implantación del sistema de turnos rotativos corresponderá a la Dirección del centro, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 64. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cinco días naturales.
- b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, un día, 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 en los casos de hijos y padres y dos días en casos de hermanos. En caso de intervención quirúrgica menor de cónyuge e hijos, un día. La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente.
- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos.
- 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) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.
- 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 de 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 encuentran 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.

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

Art. 65. El trabajador deberá presentar siempre, si así lo solicita 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).

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.

Art. 66. 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 hayan transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresas de actividades similar a Santa Bárbara. Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 67. La excedencia, además de por las causas establecidas legalmente, podrá tener lugar caso de matrimonio del personal femenino que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1983, que podrá optar por continuar en su trabajo, quedar en situación de excedencia voluntaria, por periodo no inferior a un año ni superior a cinco, o rescindir su contrato con percibo de la dote de tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio haya prestado, sin que pueda exceder de doce mensualidades. A tales efectos, se entenderá como años completos las fracciones superiores a seis meses.

Art. 68. La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara o que puedan considerarse competidores de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

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

Art. 69. 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 por aquél. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Art. 70. El trabajador incorporado a filas, 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 militar de quien dependa.

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCION 1.ª DEFINICIONES

Art. 71. 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.

El coeficiente para la categoría laboral de Encargado se fija en el 1,40.

b) Complementos salariales:

Personales:

- Plus de antigüedad.
- Plus de idiomas.

De puesto de trabajo:

- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Plus de industrias químicas.
- Plus de turnicidad.
- Plus de cambio de horario.
- Plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados.

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.

Art. 72. *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 1.288 pesetas mensuales por trienio.

Se computarán a efectos del tiempo total servido en la Empresa el periodo de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 69 y que el trabajador preste servicio militar, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Asimismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

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

Plus de idiomas: Se establece un complemento salarial por conocimientos de idiomas para el personal que cumpla los siguientes requisitos:

- Conocer algún idioma extranjero en el nivel que más adelante se indica.
- Utilizar dicho conocimiento en beneficio de la actividad de la Empresa.

1. En el conocimiento del idioma se establecen los siguientes niveles:

Nivel I.

- El que permite mantener una conversación fluida del idioma, así como realizar una traducción directa o inversa del mismo.
- Conocimiento del idioma a nivel de conversación, siendo ésta perfectamente fluida.
- Conocimiento a nivel de traducción perfectamente fluida.

Nivel II.

- Corresponde al conocimiento suficiente de un idioma que permita realizar una traducción directa o inversa del mismo, o mantener conversaciones no fluidas.
- El conocimiento del idioma en el nivel correspondiente se acreditará ante un experto designado al efecto por la Dirección, quien tras realizar las pruebas pertinentes, en condiciones de homogeneidad, propondrá el nivel que estime se deba clasificar a cada persona. Dichas pruebas consistirán en una traducción directa, otra inversa y en una conversación y en las mismas podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa o quien designe de entre el personal del centro de trabajo.

La clasificación efectuada sólo será revisable a petición del interesado una vez transcurridos seis meses desde que efectuará las pruebas.

3. Los factores relativos a idiomas y nivel de conocimiento se puntuarán con arreglo al siguiente baremo:

Idioma	Nivel I	Nivel II
Francés/italiano	3	1,5
Inglés	4,5	2,2
Alemán	7,5	3,7
Arabe/ruso/otros	12	6

4. Establecido el nivel de conocimiento del idioma, se definirá la cuantía de su utilización por parte de la Empresa, en atención al número de horas de dedicación dentro de la jornada laboral, considerada en cómputo mensual medio. La revisión de este cómputo de dedicación se efectuará por solicitud del trabajador o de la Dirección, una vez transcurridos seis meses como mínimo.

Tiempo de dedicación	Coefficiente
Esporádico o circunstancial	0,25
Entre el 25 por 100 y 50 por 100 de la jornada	0,50
Entre el 50 por 100 y 75 por 100 de la jornada	0,75
Más del 75 por 100 de la jornada	1

En caso de utilización de más de un idioma se considerará el tiempo total de dedicación según los porcentajes anteriores.

Las puntuaciones que resulten para cada idioma se sumarán, determinándose así un número total de puntos que se multiplicarán por el coeficiente de dedicación. Este producto a su vez se multiplicará por el valor del punto, determinándose así la cuantía mensual del plus de idiomas.

El valor del punto se fija en 1.503 pesetas.

El citado plus se devengará en 15 pagas.

Con respecto al personal de nuevo ingreso, en el que se estime exigible el conocimiento de idiomas, las pruebas de selección tenderán a determinar la clasificación que corresponda, en base a la cual y en función al tiempo de dedicación se abonará el citado plus.

El personal que se considere con derecho al citado plus y que no lo venga percibiendo en la actualidad lo podrá solicitar a través de la Dirección correspondiente.

Con respecto al personal de nuevo ingreso, en el que se estime exigible el conocimiento de idiomas, las pruebas de selección tenderán a determinar la clasificación que corresponda, en base a la cual y en función al tiempo de dedicación se abonará el citado plus.

El personal que se considere con derecho al citado plus y que no lo venga percibiendo en la actualidad lo podrá solicitar a través de la Dirección correspondiente.

Art. 73. De puesto de trabajo.

Plus de Jefes de Equipo: Se establece un plus de Jefe de Equipo en la cuantía de 5.518 pesetas mensuales para el personal que realice dicha función.

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

Plus de desplazamientos de Vigilantes Jurados: 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 y portando armas, se le abonará un plus en la cuantía que se especifica en la letra «d» 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 y hasta la terminación de este servicio.

a) **Plus de trabajos nocturnos:** Se establece su importe en 43,90 pesetas por hora de trabajo, de las comprendidas entre las veintidós y las seis. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

b) **Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos:** Se determina su importe en la cuantía de 1,33 pesetas por hora de trabajo y para cada 1 por 100.

c) **Plus de industrias químicas:** Se establece su cuantía en 10,54 pesetas por hora.

d) **Plus de turnicidad:** Se fija su cuantía en 195 pesetas por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 195 pesetas.

e) **Plus de cambio de horario:** Se determina su cuantía en 90,23 pesetas por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 180,46 pesetas.

f) **Plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados:** 446,25 pesetas/hora.

Art. 74. Será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuviere.

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

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

Art. 75. Plus de industrias químicas.—En las factorías específicamente dedicadas a la fabricación de pólvoras y explosivos, todo el personal que trabaje dentro del recinto de la fábrica percibirá el plus en la cuantía que se cita en el apartado c) del artículo 72.

Los trabajadores que habitualmente trabajen fuera del aludido recinto y que, por consiguiente, no tienen derecho al plus, percibirán éste por el tiempo que circunstancialmente trabajen en el repetido recinto, siempre que el número de horas que en él permanezcan no lleguen a cuatro, y en su totalidad cuando el tiempo de trabajo en él exceda de cuatro horas.

Art. 76. 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 d) del artículo 73, sin que en ningún momento pueda limitarse el derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

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

Art. 77. 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 e) del artículo 73. Este plus se devengará durante treinta días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

Art. 78. De calidad o cantidad de trabajo.—El valor de la hora ahorrada de producción directa a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio será el que a continuación se especifica:

	Pesetas
Peón	111,65
Especialista, Maq. Cartuchero tercera Oficial tercera y Prof. Armamen, y Pólvoras segunda	120,18
Oficial segunda y Prof. Armamen, y Pólvoras, pri- mera	124,47
Oficial primera Profesional de Oficio	128,83
	135,17

Art. 79. *Prima del personal indirecto.*—Tiene por objeto el presente artículo establecer las normas para el cálculo del incentivo del personal indirecto de las categorías laborales o grupos profesionales que a continuación se citan:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Personal obrero.

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

- Tiempos cronometrados o tabulados.
- Producciones globales en proceso continuo, tabuladas.
- Tiempos estimados después de la ejecución del trabajo en cualquiera de las modalidades siguientes:
 - Asignación de un porcentaje de prima sobre el tiempo invertido, en función del 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 el cálculo del fondo de prima indirecta. De persistir esta situación más de tres meses se aplicará un régimen especial, a estudiar en cada caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 80. *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 86.

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

Art. 81. *Vacaciones retribuidas.*—Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, Jefe de Equipo, industrias químicas, plus de idiomas y diferencia de categoría superior que en su caso correspondan.

Al personal que perciba prima directa o indirecta, plus 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 90.

En los casos en que el período anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de incapacidad laboral transitoria, 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 incapacidad laboral transitoria 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 incapacidad laboral transitoria, 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 solicitario.

Art. 82. *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.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero a 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria 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 percibirá igualmente el importe de estas gratificaciones o la parte que le corresponda en función de su fecha de ingreso dentro del año natural en que se incorpore al servicio militar. Este importe le será abonado en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

Art. 83. *Prima de productividad.*—El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

- a) Hasta 25.000 pesetas a cuenta de la misma en los meses de marzo o septiembre a aquel trabajador que lo solicite.
b) 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 la determinación del importe correspondiente:

Extra de Navidad
365 x Número de días permanencia en la Empresa en el año = Importe prima de productividad.

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

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

SECCIÓN 6.ª OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 84. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses o setecientas horas durante un año, o seis meses o mil cincuenta horas durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Lo previsto en el apartado anterior no es aplicable en los casos de sustitución por causas de servicio militar, 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 dure la causa.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa en todos los casos.

SECCIÓN 7.ª COMISIONES DE SERVICIO

Art. 85. Dieta única para personal de Convenio, 5.875 pesetas. La compensación que se fija por kilómetro, recorrido en vehículo propio, es de 24 pesetas.

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

SECCIÓN 8.ª SALARIO HORA-ORDINARIA Y SALARIO-DÍA INDIVIDUAL

Art. 86. El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador que sólo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

Devengos mensuales fijos x 11
Jornada anual vigente en cada momento

Art. 87. 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 tengan que efectuarse con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN 9.ª FORMA DE PAGO

Art. 88. El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria; en los supuestos que actualmente se vengán aplicando otra modalidad podrá mantenerse la misma.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a cada uno de los perceptores una nota explicativa en la que se especifique claramente las cantidades a percibir por salario por cada uno de los complementos salariales, conceptuales y «porcentuales», protección familiar y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias o convenidas.

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

Todo el personal recibirá sus devengos el último día laborable del mes correspondiente.

Cualquier modificación a los sistemas actuales de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

Art. 89. *Quebranto de moneda.*-Se establece una indemnización en la cuantía de 36.000 pesetas, a devengar en doce meses.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 90. En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a la legislación vigente en cada momento. Asimismo serán de aplicación todas las normativas que en materia de seguridad e higiene en el trabajo estén dictaminadas por Organismos internacionales de los cuales forma parte España.

Con el fin de facilitar el cumplimiento de estos objetivos la Empresa se verá obligada a mantener y concertar todos aquellos Convenios que incidan en una mejora manifiesta en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

A la firma del presente Convenio, se designará en todos los Centros fabriles de la Empresa un Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con dedicación exclusiva.

SECCIÓN 2.ª PRENDAS DE SEGURIDAD Y ROPAS DE TRABAJO

Art. 91. La Empresa facilitará a todos los trabajadores que lo precisen las prendas o equipos de protección personal que procedan según el puesto de trabajo que se ocupe, en consonancia con los riesgos que se presenten en los mismos. Dichas prendas serán valoradas cualitativamente por el Comité de Seguridad e Higiene.

Las prendas y equipos que se faciliten estarán homologados por el Centro Nacional de Homologación, de acuerdo con las correspondientes Normas Técnicas Reglamentarias actualmente en vigor y con las que en el futuro se dicten. Si no existiera tal homologación se facilitarán aquellas que, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, sean las más adecuadas.

Los trabajadores que tengan a su cargo prendas y equipos de protección personal estarán obligados a mantenerlos en perfecto estado de conservación durante el tiempo de vida que éstos tengan establecidos por homologación, dando cuenta al inmediato superior de los fallos y averías que se presenten, así como del desgaste ordinario de los elementos de recambio de estos equipos, si lo tuvieren.

El usuario será económicamente responsable de sus equipos de protección personal, en caso de mal uso intencionado.

La utilización de los medios de protección que se estimen necesarios por el Comité de Seguridad e Higiene en el desempeño de la labor tendrá carácter obligatorio.

Art. 92. La Empresa proveerá de ropa de trabajo adecuado a todo el personal cada doce meses, dentro del primer trimestre del año.

Las prendas de trabajo consistirán en dos monos o equipos y dos toallas para el personal de nuevo ingreso en talleres. Para el resto del personal de talleres consistirá en tres monos o equipos cada dos años y dos toallas cada año, así como calzado de seguridad adecuado y dos pares de calcetines propios para dicho calzado. Se entregarán monos o equipos, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene.

Para el resto del personal que desarrolle el trabajo dentro de talleres parcial o totalmente se le proveerá de ropa adecuada a las funciones que desarrollen, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene.

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

a) Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Conductores:

Dos uniformes (verano e invierno) cada dos años.

Un tabardo cada tres años.

Un impermeable cada tres años.

Cuatro camisas (verano e invierno) cada año.

Tres pares de zapatos (verano e invierno) cada dos años.

Dos corbatas cada dos años.

b) Vigilantes y Guardas Jurados:

Dos uniformes (verano e invierno) cada dos años.
 Un tabardo cada dos años.
 Un impermeable cada tres años.
 Cuatro camisas (verano e invierno) cada año.
 Tres pares de zapatos o botas cada dos años.
 Dos corbatas cada dos años.

c) Personal de oficina, limpieza, laboratorio, enfermería, etc.:

Dos batas, guardapolvos o chaquetillas cada dos años.

Una vez transcurrido el periodo de duración determinado para cada una de las prendas, éstas pasarán a ser propiedad del trabajador que las usaba, sin que pueda hacer uso de las mismas en el trabajo, salvo autorización expresa de la Dirección de la fábrica.

El trabajador, desde el momento en que se le entreguen las prendas de trabajo correspondientes, queda obligado a utilizarlas durante la jornada de trabajo, así como a conservarlas y limpiarlas, quedándose prohibido el uso fuera de las dependencias de la factoría, salvo que se encuentren en acto de servicio, se dirija al Centro de trabajo o a su domicilio.

Si a juicio de la Empresa hubiera que reponer alguna de las prendas antes de su normal vencimiento, por deterioro prematuro no achacable al servicio, será repuesto con cargo al interesado, al que se le descontará proporcionalmente el valor de la misma.

La Empresa se encargará de la limpieza de aquellas prendas que, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estén en tal grado impregnadas de productos tóxicos o peligrosos que puedan suponer un peligro excepcional de efectuarse en los propios domicilios de los operarios correspondientes.

SECCIÓN 3.ª SERVICIOS MÉDICOS

Art. 93. Los servicios médicos de Empresa tendrán como finalidad propia la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, colaborarán con el Técnico de Seguridad e Higiene de cada Centro de trabajo para la prevención de los riesgos genéricos o específicos del trabajo y de la patología común previsible.

Colaborarán asimismo con los servicios técnicos correspondientes en orden a la distribución del personal en atención a sus condiciones psicofisiológicas en las distintas tareas y puestos de trabajo.

Todo ello en defensa del bienestar de cuantos forman la respectiva comunidad laboral y de su rendimiento individual y colectivo.

Los servicios médicos elaborarán mensualmente un informe del cual se dará una copia al Comité de Seguridad e Higiene, en el que conste:

- Relación nominal de bajas por incapacidad laboral transitoria en el mes, especificando la duración y la posible causa (común o laboral).
- Índice mensual de accidentes de trabajo con su calificación.
- Número de reconocimientos médicos efectuados en el mes.

Art. 94. Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa, y con el fin de alcanzar los anteriores objetivos, los servicios médicos tendrán como funciones técnicas, entre otras:

- Reconocimiento obligatorio al personal de nuevo ingreso.
- Curas y atenciones de urgencia, tanto en el caso de enfermedad como de accidente, dictaminando la necesidad de hospitalización o baja en el trabajo, caso de accidente laboral o enfermedad profesional.
- Tratamiento de los accidentes que no hayan sido hospitalizados, cuando proceda.
- Reconocimiento periódico de los trabajadores que realicen esfuerzos físicos constantes por la índole de su trabajo, así como los que trabajen en atmósferas tóxicas, etc.
- Revisiones periódicas de todas las instalaciones en que peligre la salud del trabajador, velando por la buena conservación de los Servicios de Higiene Industrial.
- Cuidar de que sean cumplidas todas las prescripciones que se dicten por las autoridades sanitarias, en caso de enfermedades contagiosas, epidemias, vacunaciones, así como vacuna antigripal a todo trabajador que lo solicite.
- Practicar curas, aunque no sean debidas a accidente laboral, así como aplicación de inyectables recetados por los Médicos de la Seguridad Social, exclusivamente en el botiquín de la Empresa.
- Vigilancia periódica de los enfermos crónicos ambulatórios.
- Orientar al trabajador que lo solicite sobre su salud, así como proporcionarle los conocimientos higiénicos sanitarios que precise.
- Realizar los informes que se le requieran por la Dirección de la fábrica en relación a su función y por los Comités de Seguridad e Higiene sobre competencias de éstos.
- Organizar y mantener al día los ficheros y registros establecidos.

Art. 95. El régimen de reconocimientos médicos se hará con la siguiente frecuencia:

- Reconocimientos previos: Ningún operario será admitido en ningún Centro de trabajo sin un reconocimiento médico, que tendrá como finalidad valorar y determinar su aptitud física, así como la existencia de enfermedad contagiosa o presunta predisposición para enfermedades que pudieran producirse como consecuencia del trabajo que va a desempeñar.

- Reconocimientos periódicos: Los reconocimientos periódicos serán como máximo en los periodos que a continuación se citan:

Trabajadores que realicen esfuerzos físicos constantes, una vez al año.

Trabajadores que realicen tareas pulvigenas, cada seis meses.

Trabajadores que realicen esfuerzos súbitos frecuentes, cada seis meses, pudiéndose realizar no obstante a petición del trabajador en periodos inferiores.

Trabajadores expuestos a vapores tóxicos, cada seis meses.

- Reconocimientos no periódicos: Todos los operarios que falten al trabajo más de quince días consecutivos y esta ausencia no sea motivada por las vacaciones reglamentarias o enfermedad o accidente asistido por los servicios médicos reglamentarios serán reconocidos antes de su reingreso al trabajo.

Art. 96. El servicio médico proporcionará a todo el personal del Centro de trabajo, a través de clases que se impartan en los cursillos de Seguridad e Higiene, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, el mando de taller o departamento lo comunicará al Secretario del Comité de Seguridad e Higiene, 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 Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 97. Para salir del centro de trabajo por motivos de enfermedad o visita al Especialista se precisará el oportuno visado de los servicios médicos de cada centro.

Art. 98. El Médico de Empresa visitará a los trabajadores que estén en situación de baja temporal por enfermedad de manera periódica, dando cuenta a la Dirección del centro, que a su vez lo comunicará al Comité de Empresa, del estado de los enfermos y probable duración de la baja.

Art. 99. El Médico, como miembro obligatorio del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuidará de que sean cumplidas todas las normas relativas a higiene, y asimismo colaborará en el análisis de los accidentes que se produzcan, informando a dicho Comité.

Art. 100. Para el ejercicio de las funciones señaladas, los servicios médicos contarán con las instalaciones necesarias para el cumplimiento de las mismas, vigilando que tanto estas instalaciones como el material necesario estén siempre en perfectas condiciones de uso. Cada centro de fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

CAPITULO IX

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 101. La Empresa estimulará al personal de su plantilla con la concesión de premios, que podrán ser individuales y colectivos, según sean uno o varios los trabajadores que se hubieran hecho acreedores de ellos.

Art. 102. Los actos realizados por el trabajador que se consideran dignos de premio son, a título enunciativo, los siguientes:

- «Actos heroicos», que son los realizados con grave riesgo de su vida o integridad personal por el trabajador, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones en defensa de sus propios compañeros de trabajo y/o de los bienes de la Empresa.
- «Actos meritorios» se estiman aquellos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad del que lo realiza, pero si una voluntad o conducta manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio de sus compañeros.
- «Espíritu de servicio», consiste en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con la entrega total de las facultades del trabajador y con perfeccionamiento en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad e incluso su interés particular a tal fin, sin habérselo exigido.
- «Afin de superación profesional», se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, además de cumplir con su trabajo de

modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

5. «Participación activa», proponiendo ideas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, organización, métodos de trabajo y en general toda actuación encaminada a mejorar el ambiente del centro de trabajo, su funcionamiento, rentabilidad y productividad.

6. «El compañerismo», concretado en acciones específicas en favor de sus compañeros.

7. «La fidelidad», acreditada por servicios a la Empresa durante treinta años.

Con independencia de los actos anteriores descritos, la Empresa podrá premiar cualquier conducta, rendimiento, laboriosidad o cualidad sobresaliente del personal de su plantilla.

Art. 103. Se establecen las clases de premios siguientes:

- I. Cartas de felicitación.
- II. Diplomas, distintivos, etc.
- III. Premios en metálico.
- IV. Viajes o becas de perfeccionamiento de estudio.
- V. Aumento de vacaciones.

La concesión de los premios se hará por la Dirección del centro, oído el Comité de Empresa.

Art. 104. En los casos previstos en los números 1 y 2 del artículo 106, los premios se otorgarán sin limitación en su número y consistirán en recompensas en metálico. El espíritu de servicio y afán de superación se premiarán con becas de viajes de estudio y la participación activa, compañerismo y fidelidad, con premios en metálico, aumento de vacaciones, medallas, diplomas y/o cartas de felicitación.

Cuando exista una mejora de métodos 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 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.

Art. 105. A la concesión de los premios se le dará la mayor publicidad posible, para satisfacción de los premiados y estímulo del resto del personal, haciéndose constar todos ellos en el expediente personal del interesado.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 106. A efectos laborales se entiende por falta toda acción y omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular las que figuran en el presente Convenio.

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

Art. 107. En general, se consideran faltas leves aquellas que, sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

a) De una a 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, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

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

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

e) Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

h) Una falta infundada al trabajo.

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

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

Art. 108. En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia e 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 meses sin causas justificadas en el plazo de un mes.

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

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

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

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

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

h) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.

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

j) Dormir durante la jornada de trabajo.

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

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

m) falsear intencionadamente los datos de tiempo y producciones.

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

Art. 109. En general se considerará falta muy grave toda acción y omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 110. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- 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 dentro del plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de la comunicación.

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

SECCIÓN 3.ª DESPIDOS

Art. 111. En todo caso se sancionarán con el despido las faltas muy graves que implique perjuicio muy grave a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con ella.

Igualmente será de aplicación la sanción de despido en el siguiente caso: 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.

SECCIÓN 4.ª ABUSO DE AUTORIDAD

Art. 112. 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.

La Empresa dará a esta falta el carácter de grave o muy grave y sancionará, en consecuencia, tales abusos que pudieran ser cometidos por el personal directivo y/o mandos superiores o intermedios.

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

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

CAPITULO X

Prestaciones sociales

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 113. La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Art. 114. En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa.

Art. 115. Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad o accidente no laboral: Durante la primera baja por enfermedad que se produzca en el año natural, la Empresa complementará la prestación que se reciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90 por 100 del salario garantizado más antigüedad durante los primeros veinte días consecutivos de incapacidad laboral transitoria, y el 100 por 100 a partir del veintiuno. Este complemento se percibirá hasta un máximo de siete meses por año natural.

En las bajas superiores a tres meses y hasta los siete, se complementará por la Empresa hasta el 100 por 100 del salario real que tuviera en el mes anterior a quedar en situación de baja por enfermedad.

En las sucesivas enfermedades, dentro del mismo año natural, los complementos a cargo de la Empresa antes citados comenzarán a devengarse a partir del cuarto día, siendo preceptivo en éste supuesto el informe del servicio médico de Empresa que confirme su situación de baja, que se entregará a la Dirección del Centro para la decisión que en su caso corresponda; en los casos en que la enfermedad supere el periodo ininterrumpido de once días, la prestación que antecede se devengará desde el primer día de la enfermedad.

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

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

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

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

b) Aportación al Fondo Social.—La aportación al Fondo Social constituido en la Empresa será de 150 pesetas mensuales a cargo de la Empresa por cada trabajador, y éstos aportarán cada uno 150

pesetas mensuales, incluidas las pagas extraordinarias para ambas aportaciones.

c) Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.—Todo productor que tenga hijos declarados disminuidos físicos y psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 5.900 pesetas por cada mes natural e hijo disminuido físico o psíquico mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

d) Indemnización por matrimonio.—La indemnización por matrimonio para el personal que establece el artículo 67 del vigente Convenio Colectivo, por rescindir su relación laboral con la misma al contraer matrimonio, se calculará sobre el salario real percibido en el último mes de trabajo, incluyéndose la prima de producción.

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

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

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

Para optar a este premio el trabajador no podrá rebasar la edad de sesenta y cinco años, ni estar percibiendo jubilación o retiro por otra entidad cuando se jubile en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los sesenta y cinco años de edad, por causa de 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.

La opción para alcanzar este premio se podrá realizar dentro del mes que se cumpla la edad de sesenta y cinco años.

f) Economatos laborales.—La Empresa asumirá el pago de la inscripción y cuotas de economatos laborales, para beneficio del personal que presta sus servicios en Centros de trabajo de la misma que no disponga de tal servicio.

Las cuotas del personal jubilado correrán a cargo de la Empresa hasta el momento de su fallecimiento.

g) Anticipos de pago diferido.—La Empresa concederá anticipos al personal fijo que lo solicite cuando lo 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 se formarán en base a 10.000 pesetas por trabajador en plantilla a principios de año.

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

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

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de dos 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 doce 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 permaneciere en baja por accidente o enfermedad.

En casos excepcionales, oído el Comité de Empresa, podrán modificarse las condiciones anteriores sin que pueda rebasarse tres mensualidades y veinticuatro plazos de amortización.

El 28 por 100 de este Fondo se destinará para adquisición de vivienda, concediéndose estos préstamos por importe máximo de tres mensualidades y treinta y seis plazos de amortización.

h) La Empresa autoasegurará o concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgo por fallecimiento, invalidez permanente y 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 tres millones de pesetas por una sola vez para el año 1985. Para el año 1986 el importe de esta prestación será de cuatro millones de pesetas.

i) 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 nuevo 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 nuevo Convenio, teniendo vigencia a partir de dicha fecha.

j) En caso de muerte del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral se indemnizará por una sola vez a sus derechohabientes con el importe de una paga, calculada de igual forma que las pagas extraordinarias siempre que no llevara diez años en la Empresa.

CAPITULO XI

Derechos de los trabajadores

SECCIÓN 1.ª PARTICIPACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS

Art. 116. 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 «Boletín Oficial del Estado».

Art. 117. La Empresa facilitará un local adecuado al Comité de cada Centro de Trabajo.

Art. 118. Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, Autoridad laboral o Autoridad judicial.

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

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

Art. 119. La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité de cada Centro de trabajo tablonés de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad, en los que expondrá la información a los trabajadores.

Art. 120. 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.

Art. 121. *Sección Sindical de Centro de trabajo.*—Se reconoce en aquellos Centros en que el número de afiliados a la Central Sindical legalmente constituida sea igual o superior al 10 por 100 de la plantilla de dicho Centro de trabajo afectada por este Convenio.

Asimismo, las Centrales Sindicales que tengan un número de afiliados superior al 10 por 100 de la plantilla total de la Empresa afectada por este Convenio podrán constituirse en Secciones Sindicales en aquellos Centros de trabajo donde el número de sus afiliados no sea inferior al 8 por 100 de su plantilla afectada por este Convenio.

La Central Sindical que pretenda tal reconocimiento deberá acreditar ante la Dirección del Centro el nivel de afiliación requerido. Esta acreditación se podrá llevar a cabo por algunas de las siguientes formas:

1. Mediante la entrega a la Dirección del Centro de trabajo de un acta notarial en el que se haga constar el nivel suficiente de afiliación. El acta notarial deberá recoger información suficiente sobre el nivel de afiliación contrastada con las fichas de afiliación del propio Sindicato y el escalfón del Centro, que se entregará al Notario actuante. En todo caso, el acta deberá guardar completa confidencialidad respecto de la afiliación individual.

2. Mediante el descuento directo en nómina de la cuota sindical del propio Centro de trabajo, que ponga de manifiesto el nivel suficiente de afiliación.

Las Direcciones de cada Centro de trabajo facilitarán a la Sección Sindical reconocida un local adecuado.

Art. 122. *Delegado Sindical.*—Cada Sección Sindical de Centro de trabajo, constituida conforme a las premisas del artículo 121, designará de entre sus miembros un Delegado Sindical, que será el representante de la Central Sindical en el Centro de trabajo correspondiente.

Asimismo, aquellas Centrales Sindicales que tengan constituidas Secciones Sindicales en al menos cuatro Centros de Trabajo de la Empresa, obtengan el 10 por 100 de afiliados de la plantilla total de la Empresa afectada por el presente Convenio, podrán designar un Delegado Sindical ante la Dirección de la Empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores afiliados y en activo.

Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado Sindical de Centro.

1. 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.

2. Emitir y recibir la información que entregue a los Comités de Empresa y con la misma periodicidad que a éstos.

3. Disponer de tablonés de anuncios donde podrá exponer la información concerniente a su representación, enviando copia a la Dirección del Centro.

4. El Delegado Sindical tendrá las mismas garantías que los representantes del Comité de Empresa, disponiendo de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad y pudiendo ceder las horas que considere conveniente, sin rebasar dichas cuarenta horas, a alguno de los miembros de la Sección Sindical debidamente reconocidos, previo aviso a la Dirección y sólo en casos de sustitución.

5. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene, con voz, pero sin voto.

6. Ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo acerca de los expedientes y sanciones que afecten a los afiliados a los Sindicatos respectivos, cuya afiliación conozca la Dirección y en los mismos supuestos en los que conozca el Comité de Empresa.

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 reconozca a los representantes del Comité de Empresa, disponiendo de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad.

3. Podrá asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros, no computándose a efectos de las cuarenta horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Art. 123. *Asambleas.*—Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea General, fuera de las horas de trabajo y dentro del Centro de trabajo, comunicándolo a la Dirección del Centro correspondiente con veinticuatro horas de antelación.

Art. 124. *Afiliación y recogida de cuotas.*—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 a la Central de que se trate.

Art. 125. *Cargos sindicales de Dirección.*—Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical legalmente constituida y que sea designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección sindical, podrá disponer de hasta veinticinco días anuales de licencia sin retribuir.

Art. 126. *Comités Intercentros.*—El Comité Intercentros será el órgano interlocutor general de los trabajadores ante la Presidencia de la Empresa o persona en quien delegue.

Estará formado por 13 miembros, y en su designación se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Los miembros del Comité Intercentros serán los que en cada momento elijan los Comités de Empresa del Centro de trabajo, buscando la máxima estabilidad posible. De entre su propio seno nombrarán un Presidente y un Secretario, que actuarán como portavoces del Comité Intercentros.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio se designarán los miembros y se elaborarán las normas de funcionamiento, que serán aprobadas por el procedimiento que determine el propio Comité Intercentros. En todo caso, dichas normas tendrán en cuenta lo siguiente:

a) Las funciones del Comité Intercentros serán las propias de representación colectiva de los trabajadores de la Empresa, incluyendo la negociación colectiva. Para esta negociación colectiva habrá como máximo dos miembros de cada Comité de Empresa de cada Centro de trabajo.

b) Asumirá las funciones que corresponden a todas las Comisiones actualmente existentes a nivel central, con excepción de la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.

c) El nombramiento de Presidente y Secretario recaerá entre sus propios miembros, y su mandato no será inferior a un año. Sus funciones serán las usuales de representatividad en estos cargos, sin que tengan carácter ejecutivo.

d) El régimen de reuniones ordinarias será de una reunión cada tres meses, distinguiendo las reuniones propias del Comité y las mantenidas con la Empresa, que serán a continuación. Las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando la urgencia o gravedad del caso lo requiera, con comunicación previa a la Presidencia de la Empresa. Se regulará de modo especial el régimen de reuniones preparatorias del Convenio Colectivo.

e) Copia de la orden de convocatoria, indicando el orden del día, y del acta de la reunión se remitirá a la Presidencia de la Empresa.

f) La sede del Comité Intercentros se fija en la sede central de la Empresa, donde dispondrá de los archivos correspondientes.

CAPITULO XII

Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio

SECCIÓN 1.ª DEFINICIÓN Y FUNCIONES

Art. 127. La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio queda compuesta por las siguientes personas, fijando su domicilio en la sede central de la Empresa, calle de Manuel Cortina, número 2, 6.ª planta, de Madrid.

Representación empresarial:

Don Fidel García Martínez.
Don Ricardo Cortés Amor.
Don José Antonio Martínez del Hierro.
Doña Teresa Lacruz Martín.
Don José Gómez Fernández Cabrera.
Don Pedro García Gil.
Don Angel Díaz Martín.

Representación de los trabajadores:

Don Arturo García González.
Don Roberto Tejido Corral.
Don Mariano Martín Escobar.
Don Francisco Javier Burgos Gutiérrez.
Don Antonio Díaz Sánchez.

Presidente de la Comisión:

Don Luis Alfonso de Figueras.

Secretario de la Comisión:

Don Manuel Rodríguez Rodríguez.

Art. 128. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

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

Art. 129. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio ante las jurisdicciones administrativa y contenciosa previstas en el Estatuto de los Trabajadores en la forma y con el alcance regulado en dicho texto.

Art. 130. La Comisión Mixta de Vigilancia se reunirá siempre que lo considere oportuno el Presidente o cuando lo solicite uno de los Vocales mediante escrito notificado al Secretario de la misma, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan. En el plazo máximo de un mes se llevará a cabo la reunión solicitada.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Segunda. Habida cuenta de las especiales circunstancias que concurren en el personal de las oficinas centrales en relación con el devengo de la prima indirecta, se establece un sistema de carácter experimental y transitorio que determine la forma en que se producirá el devengo de la citada prima, que tiene vigencia desde 1 de abril de 1984. Se utilizará el siguiente procedimiento:

a) La valoración personal será la misma para todos, siendo igual el índice del rendimiento de la mano de obra directa que se produzca al final del trimestre anterior acumulado en la Empresa.

b) El procedimiento de cálculo será el que se indica en el artículo 79.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Absentismo.*—Si al 31 de diciembre de 1985 se superase el índice de absentismo del 5,5 por 100 a nivel de Empresa, se establecerán en 1986 las medidas correctoras necesarias para mejorar este índice.

En caso de que el índice se rebaje sobre el 5,72 por 100 existente al 31 de diciembre de 1984, el importe que dicha rebaja represente en pesetas de masa salarial se aportará al Fondo de Atenciones Sociales de la Empresa, Común y Autónomo, proporcionalmente al número de trabajadores de cada centro.

Segunda. *Empleo.*—Ante la problemática actual de la Empresa en materia de ocupación, en el mes de abril se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio para estudiar y acordar las medidas que procedan tendentes a paliar la actual situación, tales como jubilaciones anticipadas, contrataciones temporales y fijas, etc.

Tercera. *Cláusula de revisión.*—En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará la revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salario de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Cuarta. Clasificación Laboral.—Se acuerda que se analicen en fábricas los distintos puestos de trabajo de las categorías de profesionales de Armamento y Pólvoras que puedan considerarse como profesionales de oficio para su incorporación al citado grupo profesional, efectuándose la correspondiente propuesta para su resolución por la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.

Quinta. Se acuerda que el incremento salarial para el año 1986 sea del 6 por 100 sobre masa salarial equivalente al 100 por 100 del IPC previsto. Si al 31 de diciembre de 1986 el IPC sufriera un incremento superior a dicho 6 por 100 se aplicará la cláusula de revisión de la disposición adicional tercera.

Sexta. A la firma del presente Convenio se creará una Comisión Mixta para que en la revisión del año 1986 se proponga un nuevo sistema de primas, así como de clasificación profesional.

ANEXO I

1. Técnicos.

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

- Organización y administración de los puestos de trabajo, incluyendo el control sobre la calidad de los trabajos realizados.
- Perfeccionamiento de los procesos productivos, colaborando con los Departamentos Técnicos en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras.
- Formación del personal a sus órdenes.
- Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.
- Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Pertencen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.1.1 Maestros industriales y 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 trabajos, 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.

Pertencen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.2.1 Jefe organización primera.—Es el Técnico de organización que desempeña las funciones del subgrupo más complejas y de mayor responsabilidad.

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

- Organización y administración de los puestos de trabajo con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.
- Formación del personal a sus órdenes.
- Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.
- Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.
- Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

1.2.2 Jefe de organización segunda.—Es el Técnico de organización que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

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

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

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

1.2.5 Auxiliar de organización.—Es el Técnico de organización que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad. En su condición de auxiliar lleva a cabo los trabajos complementarios normalmente requerido 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 posventa.
- Estudio y desarrollo de los procesos de fabricación. Proyecto, ensayado 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.

Pertencen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.3.1 Delineantes proyectistas.—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 proyectos, 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.
- Evolución de resultados y propuestas de acciones correctoras.

1.3.2 Delineante de primera.—Es el Técnico de oficina que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.3.3 Delineante de segunda.—Es el Técnico de oficina que desempeña las funciones del subgrupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

1.3.4 Calcador.—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 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 suficientemente 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.

Pertencen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.4.1 **Jefe de laboratorio.**—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 propuesta de acciones correctoras.

1.4.2 **Analista de primera.**—Es el Técnico de laboratorio que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

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

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

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

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

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

1.5.1 **Análisis 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 objeti-

vos previstos y conoce e interpreta las informaciones suministradas en la compilación.

Podrá efectuar análisis de poca complejidad.

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

Será asimismo bibliotecario tanto de los soportes magnéticos como de los documentos. Igualmente efectuará trabajos de grabación y será responsable del funcionamiento de las cadenas de trabajos, para lo cual deberá conocer el soporte del Sistema, Procedimientos y Lenguajes Auxiliares.

2. Administrativos.

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

- Contabilidad general y analítica.
- Evaluación de presupuestos.
- Conformación de facturas de proveedores.
- Facturación a clientes.
- Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizado.
- Cálculo de costes.
- Tesorería.
- Nómina.
- Aspectos tributarios.

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

Pertencen a este grupo las siguientes categorías laborales:

2.1 **Perito Mercantil.**—Son aquellos que, estando en posesión del título correspondiente, realizan las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

2.2 **Jefe administrativo de primera.**—Es el administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

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

- Organización y administración de los puestos de trabajo con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.
- Formación del personal a sus órdenes.
- Participación en las mejoras de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.
- Propuesta, desarrollo e implantación de las mejoras relativas a su trabajo.
- Evaluación de los resultados y propuesta de acciones correctoras.

2.3 **Jefe administrativo de segunda.**—Es el administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

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

2.4 **Oficial administrativo de primera.**—Es el administrativo que, a las órdenes de un Jefe administrativo, desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

2.5 **Oficial administrativo de segunda.**—Es el administrativo que, a las órdenes de un Jefe administrativo, desempeña las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

2.6 **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 y 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 Pesador basculero.—Es el subalterno que realiza las funciones requeridas para el control, peso y registro de todos los productos que lo requieran, provengan del exterior o del interior del centro de trabajo.

3.3 Conductor mecánico.—Es el subalterno que estando en posesión del permiso de conducir 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.

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

3.5 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 de 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 los 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.

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

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

En su condición de mando desempeña además las siguientes funciones:

- Organización y administración del personal a sus órdenes, siendo responsable de sus actuaciones.
- Formación e instrucción de dicho personal.
- Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.
- Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

3.8 Ordenanza.—Es el subalterno que, a las órdenes del Conserje, lleva a cabo las funciones elementales a que dan lugar las necesidades de los Departamentos a los que están afectas 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 del 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 trato, realiza las funciones requeridas para la atención, mantenimiento y administración de la central telefónica.

3.11 Dependiente principal de economato.—Es el subalterno que, sin ejercer función de mando y con la debida compostura y afabilidad de trato, lleva a cabo las tareas más complejas y de mayor responsabilidad de las que normalmente se realizan en los economatos y cooperativas de consumo.

3.12 Dependiente auxiliar de economato.—Es el subalterno que, con la debida compostura y afabilidad de trato, lleva a cabo las tareas más sencillas y de menor responsabilidad de las que normalmente se realizan en los economatos o cooperativas de consumo.

3.13 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.

3.14 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.

Es 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.

3.15 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 oficialía 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.

Pertenece a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

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

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

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

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

A título enunciativo se citan los siguientes oficios:

Ajustador, Armero, Tornero, Fresador, Rectificador, Electricista, Mandrinador, Soldador, Carpintero, Albañil, Pintor, Decorador, Guarnicionero, Electricista-Electrónico, Oficial de Mantenimiento (central de vapor, depuradora de agua, etc.), Automatista, Instrumentista, Chapista, Artificiero, Cocinero.

4.2 Profesionales de la fabricación de armamento y pólvoras.—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.

Pertenece a este grupo las siguientes categorías laborales:

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

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

4.2.3 Corresponden a este subgrupo las especialidades necesarias para la fabricación de armamento y pólvora, entre las que figuran, a título enunciativo, las siguientes: Maquinista cartuchero, Armero de galería de tiro, Enderezador de tubos de cañón, Recamarador, Tirador 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 nitrocelulosas y pólvoras, Especialista de la fabricación de explosivos, y, en general, todas aquellas especialidades que requieren un periodo de prácticas superior a un año para ser ejecutadas con garantía suficiente de perfección y calidad.

4.2.4 Se establece la siguiente plantilla para cada categoría:

- Profesional de fabricación de armamento y pólvoras de primera, 10 por 100 de la plantilla de Especialistas, Maquinistas cartucheros, y profesionales de fabricación de armamento y pólvora y explosivos, si los hubiere.

- Profesional de fabricación de armamento y pólvora de segunda, 30 por 100 de la plantilla de Especialistas, Maquinistas

artucheros y profesionales de fabricación de armamento y pólvora explosivos, si los hubiere.

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 tercera.

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

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

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

4.3.2 Peón.-Es el personal «no cualificado» que ejecuta tareas para cuya realización se requiere principalmente la aportación del esfuerzo físico y de atención sin necesidad de práctica alguna.

A los treinta días de desempeñar trabajos de especialistas pasará a cobrar la diferencia de categoría a Especialista, que, sin embargo, no ostentará hasta que cumpla las condiciones para acceder a la misma.

5. En todas aquellas categorías laborales que impliquen mando, entre las funciones a ejercer por el personal incluido en las mismas, estará la de informar a su superior de las cuestiones que le planteen sus colaboradores.

ANEXO II

Categorías funcionales de mando

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

Comprenden las siguientes categorías funcionales:

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

2. Jefe de equipo.-Es el profesional de oficio o de la fabricación de armamento y pólvora que asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Profesionales de Fabricación, Especialista y Peones.

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

- Por falta de trabajo circunstancial en la categoría laboral del colaborador que se le asigne con una categoría laboral superior.
- Por disminución de las facultades psíquicas o físicas.
- Por averías de máquinas, falta de material o avería o falta de algún medio de producción en el puesto de quien se le asigne con una categoría laboral superior.

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

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

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

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

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

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

3.1 Jefe de equipo.-Podrán acceder a la categoría funcional de Jefe de equipo los Oficiales de primera, segunda, tercera, y a Jefe de equipo de Profesionales de Armamento y Pólvora los profesionales de Armamento y Pólvora de primera y segunda.

3.2 Encargado.-Podrán acceder a dicha categoría los Jefes de Equipo y Oficiales de primera, todos ellos procedentes del Grupo de Profesionales de Oficio.

3.3 Maestro de taller.-Podrá acceder a esta categoría la categoría laboral de Contraamaestre y Encargado.

3.4 Grupo administrativo.-Técnicos de organización y oficina, Técnicos de laboratorio y personal de Informática.

3.4.1 Jefe de primera, Jefes de segunda, 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.-Podrán 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.

Coefficiente	Categoría laboral	Salario	Incr. conv.	Sal. garant.	Total anual
<i>Técnicos de taller</i>					
1.47	Maestro industrial.....	90.171	6.806	96.977	1.454.655
1.45	Maestro de taller.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1.40 (1)	Contraamaestre.....	86.793	6.482	93.275	1.399.125
1.40	Encargado.....	86.793	6.482	93.275	1.399.125
<i>Técnicos de organización</i>					
1.45	Jefe de organización de primera.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1.40	Jefe de organización de segunda.....	86.793	6.482	93.275	1.399.125
1.26	Técnico de organización de primera.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1.20	Técnico de organización de segunda.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1.16	Auxiliar de organización.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
<i>Técnicos de oficina</i>					
1.45	Delineante proyectista.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1.45	Dibujante proyectista.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1.26	Delineante de primera.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1.20	Delineante de segunda.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1.16	Calculador.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485

Coefficiente	Categoría laboral	Salario	Incr. conv.	Sal. garanti.	Total anual
<i>Técnicos de laboratorio</i>					
1,45	Jefe de sección de laboratorio.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1,26	Analista de primera.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1,20	Analista de segunda.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1,16	Auxiliar de laboratorio.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
<i>Técnicos de Informática</i>					
1,45	Analista de Informática.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1,40	Analista programador.....	81.711	6.482	80.193	1.322.895
1,35	Programador.....	79.215	6.251	85.466	1.281.990
1,26	Operador.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
<i>Administrativos</i>					
1,60	Perito mercantil.....	96.449	7.408	103.857	1.557.855
1,60 (1)	Jefe superior.....	96.499	7.408	103.857	1.557.855
1,45	Jefe administrativo de primera.....	89.197	6.714	95.911	1.438.665
1,40	Jefe administrativo de segunda.....	86.793	6.482	93.275	1.399.125
1,26	Oficial administrativo de primera.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1,20	Oficial administrativo de segunda.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1,16	Auxiliar administrativo.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
<i>Subalternos</i>					
1,16	Listero.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,16	Almacenero.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,12	Pesador-basculero.....	69.729	5.186	72.915	1.093.725
1,26	Conductor-mecánico.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1,20	Conductor.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1,16	Cabo vigilante.....	75.188	5.371	80.559	1.208.385
1,16	Vigilante Jurado.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,16	Conserje.....	75.188	5.371	80.559	1.208.385
1,08	Ordenanza.....	65.733	5.000	70.733	1.060.995
1,16	Bombero.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,16	Cabo bombero.....	75.188	5.371	80.559	1.208.385
1,08	Portero.....	65.733	5.000	70.733	1.060.995
1,16	Telefonista.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,16	Dependiente principal economato.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,12	Dependiente auxiliar economato.....	67.729	5.186	72.915	1.093.725
1,60	Limpiadora.....	61.738	4.630	66.368	995.520
<i>Personal obrero</i>					
1,26	Oficial de primera.....	74.721	5.834	80.555	1.208.325
1,20	Oficial de segunda.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1,16	Oficial de tercera.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,20	Profesional de fábrica de primera.....	71.724	5.556	77.280	1.159.200
1,16	Profesional de fábrica de segunda.....	69.728	5.371	75.099	1.126.485
1,12	Profesional de fábrica de tercera.....	67.729	5.186	72.915	1.093.725
1,12	Especialista.....	67.729	5.186	72.915	1.093.725
1,04	Peón.....	63.735	4.815	68.550	1.028.250
1,16	Capataz. Especialista, Peón.....	75.188	5.371	80.559	1.208.385

(1) A extinguir.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19372. ORDEN de 4 de septiembre de 1985 sobre subvenciones a las plantas potabilizadoras de agua de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote.

Ilma. Sra.: En el presupuesto del Ministerio de Industria y Energía para el año 1985 figura la partida denominada «Subvención a plantas potabilizadoras de agua en Canarias», bajo el epígrafe programa 731-D, energía de hidrocarburos, por un importe de 930.014.000 pesetas.

Continuando las circunstancias que concurren en la explotación de las plantas potabilizadoras de agua en las islas de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote, y dadas las previsiones de producción para 1985 de las diversas plantas potabilizadoras de dichas islas, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, dispone:

Primero.—Se fija en 70 pesetas la subvención por metro cúbico de agua producida en el año 1985 en las plantas potabilizadoras de Gran Canaria, en 70 pesetas por metro cúbico de agua producida en las plantas potabilizadoras de Fuerteventura y en 110 pesetas

por metro cúbico de agua producida en las plantas potabilizadoras de Lanzarote.

Segundo.—Los límites máximos de las subvenciones totales para el año 1985 a las plantas potabilizadoras de agua, establecidas en Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote, son los siguientes:

Para las plantas potabilizadoras del Servicio Municipal de Abastecimiento de Agua en Las Palmas de Gran Canaria: 545.000.000 de pesetas.

Para las plantas potabilizadoras del Consorcio de Abastecimiento de Aguas a Fuerteventura: 100.000.000 de pesetas.

Para las plantas potabilizadoras de Lanzarote: 285.000.000 de pesetas.

Tercero.—Esta subvenciones se establecen únicamente para el presente ejercicio, liquidándose anticipos por trimestres vencidos, previa acreditación certificada de producción de agua potabilizadora por parte de los Servicios Territoriales de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente del Gobierno de Canarias.

Cuarto.—Se faculta a la Dirección General de la Energía para que dicte las Resoluciones necesarias para la ejecución y desarrollo de la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 4 de septiembre de 1985.

MAJO CRUZATE

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.