

Rendimiento	Tabla 5	Tabla 6	Tabla 7
109	123,71	121,51	119,30
110	125,20	123,00	120,78
111	126,68	124,48	122,26
112	128,16	125,96	123,75
113	129,65	127,45	125,23
114	131,13	128,93	126,71
115	132,61	130,42	128,19
116	134,10	131,90	129,68
117	135,58	133,38	131,16
118	137,06	134,87	132,64
119	138,55	136,35	134,13
120	140,03	137,83	135,61
121	141,51	139,32	137,09
122	143,00	140,80	138,58
123	144,48	142,29	140,06
124	145,96	143,77	141,54

## ANEXO V

## Tabla tasas horarias prima

Prep. prensas Schuler, muelles y tornos automáticos  
(Tarifa máxima)

Rendimiento	Tabla 9	Rendimiento	Tabla 9
65	35,87	95	116,02
66	36,98	96	117,66
67	38,09	97	119,30
68	39,20	98	120,94
69	40,31	99	122,57
70	41,42	100	124,21
71	42,53	101	125,85
72	43,64	102	127,48
73	44,76	103	129,12
74	45,87	104	130,76
75	46,98	105	132,39
76	48,09	106	134,03
77	49,20	107	135,67
78	50,31	108	137,31
79	51,42	109	138,94
80	52,53	110	140,58
81	53,64	111	142,22
82	54,75	112	143,85
83	55,86	113	145,49
84	56,97	114	147,13
85	58,08	115	148,77
86	59,19	116	150,40
87	60,30	117	152,04
88	61,41	118	153,68
89	62,52	119	155,31
90	63,63	120	156,95
91	64,74	121	158,59
92	65,85	122	160,22
93	66,96	123	161,86
94	68,07	124	163,50

## ANEXO VI

## Tabla tasas horarias prima

Prima indirecta

Rto.	Tasa	Categorías a las que se aplica
80	38,66	Peón ..... 058-125-175
81	41,20	Especialista ..... 056-100-109-150-159
82	43,74	Oficial 3. <sup>a</sup> ..... 106
83	46,29	Oficial 2. <sup>a</sup> ..... 105
84	48,83	Oficial 1. <sup>a</sup> ..... 104
85	57,31	Jefe Equipo Peón ..... 124
86	58,97	Jefe Equipo Especialista ..... 108
87	60,63	Jefe Equipo Oficial 3. <sup>a</sup> ..... 103
88	62,30	Jefe Equipo Oficial 2. <sup>a</sup> ..... 102
89	63,94	Jefe Equipo Oficial 1. <sup>a</sup> ..... 101

Rto.	Tasa	Categorías a las que se aplica
90	65,60	Almacenero ..... 134
91	67,27	Chófer turismo ..... 203
92	68,91	Chófer camión ..... 204
93	70,56	
94	72,22	
95	73,88	
96	75,54	
97	77,21	

## 4331

RESOLUCION de 5 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, que tuvo entrada en esta Dirección General entre el 16 de junio de 1986 y el 16 de enero de 1987, y que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1986, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de febrero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL ADARO DE INVESTIGACIONES MINERAS, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES

#### TITULO PRIMERO

##### Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal, territorial y funcional. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales excepto en el caso de que sea contrario a derechos irrenunciables de los trabajadores y constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El Convenio afectará a la totalidad del personal fijo de plantilla de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» y que presta sus servicios, con las excepciones siguientes:

a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero y siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) El personal que preste sus servicios en Centros de trabajo de la Empresa cuya actividad principal sea la explotación, aprovechamiento o beneficio de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos.

c) El personal de contrato de trabajo en prácticas y el contratado a efectos de formación laboral, a tiempo parcial o a domicilio. Este personal se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

d) El personal contratado fuera de la Sede Central de la Empresa, a los solos efectos de prestar servicios en tareas de campo de duración limitada y las actividades de apoyo a las mismas, así

como las labores no cualificadas de corta duración. Este personal se regirá por los Convenios Colectivos provinciales para la actividad de construcción y obras públicas vigentes en la jurisdicción donde fueran contratados.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima» existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, dedicados a las actividades enumeradas en el artículo siguiente.

Art. 4.º *Ámbito funcional.*—Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio son las siguientes:

- Las de explotación e investigación y aprovechamiento de yacimientos minerales, aguas subterráneas y demás recursos geológicos cualesquiera que fuesen su origen y estado físico, tanto subterráneos como a cielo abierto, con arreglo a la legislación vigente en materia minera.
- Las de ingeniería minera, mineralurgia y plantas mineralúrgicas e industriales.
- Las de tratamiento y gestión de residuos sólidos, así como las relativas a medio ambiente y contaminación.
- Las de sondeos y sus actividades afines.
- Todas aquellas actividades que permitan cumplir y desarrollar las anteriores, como laboratorios, administración, talleres, etc., así como todas las demás incluidas en el artículo de los Estatutos sociales de la Empresa que determina su objeto social.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1986, y su duración será de un año. Las tablas salariales que se adjuntan como anexos estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1986.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 una cifra superior al 8 por 100 previsto por el Gobierno para el año 1986, se efectuará una revisión de los salarios incrementándolos en un porcentaje igual al 98,75 por 100 de la diferencia entre el IPC previsto del 8 por 100 y el real resultante. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987. El mencionado incremento se abonará de una vez, dentro del primer trimestre de 1987.

Art. 6.º *Denuncia del Convenio.*—La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha 31 de diciembre de cada año, debiendo procederse a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y con la antelación estipuladas, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado pro tática reconducción de año en año, excepto las tablas salariales que figuran en los anexos y que serán objeto de negociación al finalizar su plazo de vigencia.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor aquél.

Art. 7.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio provincial o pacto de cualquier clase.

Art. 8.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones.*—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan se estima y acepta que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando a salvo las garantías personales a que se refiere el artículo siguiente.

Art. 10. *Garantías personales.*—Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas situaciones personales que excedan las condiciones pactadas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y/o convencionales.

Art. 11. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y,

a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Art. 12. *Cumplimiento de las condiciones pactadas y paz social.*—Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados será elevada a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria prevista en el artículo siguiente, y si la discrepancia persistiera se someterá al arbitraje de equidad de un tercero designado de común acuerdo. A falta de acuerdo, las partes deberán solicitar del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador imparcial, el cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles contados desde la fecha de notificación a las partes de su nombramiento, previa audiencia de éstas y práctica y aportación de las pruebas que estime convenientes, sin perjuicio de las facultades de resolución de la jurisdicción competente, en materia de aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

Art. 13. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días contados a partir de la fecha de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral, a los solos efectos de registro, presidida por la persona que la Comisión, en ese momento, designe por mayoría de sus miembros presentes.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación del Comité de Empresa y otros tres por la Dirección de la Empresa, todos ellos con sus suplentes respectivos. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones preferentemente deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo deberá recaer una vez entre los representantes del Comité de Empresa y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave o urgente.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con dos días hábiles de antelación, deberá incluir el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable de dos personas de cada una de las respectivas representaciones.

Cada una de las representaciones podrán contar con la asistencia en las reuniones de un máximo de tres asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Será competencia de la Comisión Paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 14. *Cumplimiento de normas.*—Todo el personal por el mero hecho de contratarse en la Empresa, se obliga a conocer y respetar el contenido de este Convenio en sus disposiciones generales y en las particulares que le afecten, así como a cumplir las disposiciones de carácter legal, técnico y social que correspondan en los trabajos que deba realizar, habida cuenta de la diversidad de éstos, por lo que la Empresa entregará al trabajador un ejemplar del Convenio, pasados treinta días como máximo, una vez se haya publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 15. *Legislación aplicable.*—En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones, con o sin rango de ley, que éste declare vigentes, y las normas de desarrollo promulgadas a partir de su entrada en vigor.

Art. 16. *Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.*—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, todo trabajador está obligado, previamente a su incorporación a la Empresa, a formular declaración de que no desempeña otro puesto de trabajo en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en la Empresa, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

El trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

## TITULO II

## Organización del trabajo

Art. 17. *Organización del trabajo.*-Se reconocen las facultades de organización técnica y práctica del trabajo que la legislación vigente atribuye a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las que correspondan a la representación de los trabajadores, según lo establecido en dicha legislación y en el presente Convenio Colectivo.

La Dirección valorará las propuestas concretas que en materia de organización del trabajo pueda formularle la representación de los trabajadores.

Art. 18. *Facultades empresariales.*-La Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores, a cualquier unidad de la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, facilitando trimestralmente al Comité de Empresa la relación de la adscripción del personal.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores, determinantes de ausencias al trabajo, por medio de los Servicios Médicos de la Empresa.

El lugar de trabajo será aquél en el que de forma permanente o temporal desarrolla sus actividades el personal de la Empresa. Durante la jornada laboral los trabajadores permanecerán en sus puestos de trabajo, salvo que por necesidades del servicio o trabajo que desarrollan deban ausentarse de aquéllos.

Las entradas y salidas de los lugares de trabajo se harán por los sitios y con los horarios establecidos sobre el particular, debiéndose cumplir la normativa que para control y comprobación existe al respecto.

Art. 19. *Disminución de la aptitud o capacidad laboral.*-El trabajador que, por razón de su edad u otras circunstancias antes de la fecha ordinaria de su jubilación, sufra una disminución tal en su capacidad laboral, según informe médico que le impida el normal desarrollo de la labor que tenga asignada, deberá ser destinado por la Dirección a otro nuevo puesto de trabajo en consonancia con su capacidad laboral disminuida, asignándosele la categoría laboral que corresponda al nuevo puesto de trabajo y percibiendo las retribuciones que éste tenga reconocidas, con independencia de las prestaciones o indemnizaciones que el interesado reciba de la Seguridad Social por el reconocimiento de la correspondiente incapacidad.

A tales efectos, se instruirá el oportuno expediente de incapacidad laboral disminuida, a la vista del cual, una Comisión integrada por representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, en calidad de observadores con voz pero sin voto, elaborará la correspondiente propuesta que elevará a la Dirección.

La Dirección, a la vista de la propuesta recibida, designará el nuevo puesto de trabajo al que destina al interesado, y someterá al mismo, durante un período máximo de seis meses, al proceso de formación o capacitación necesario para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Al finalizar el referido plazo de seis meses, la Comisión emitirá un informe sobre la adaptación del interesado a sus funciones, a la vista del cual la Dirección decidirá si procede consolidar al trabajador en su nuevo puesto o, si por el contrario, y debido a la no adaptación, le destina a otro puesto de trabajo, concediéndole una última oportunidad de otros seis meses para su información y capacitación en las nuevas funciones.

En caso de que el trabajador recuperara su primitiva capacidad laboral, acreditándolo con el correspondiente expediente médico al efecto, podrá solicitar se le reintegre a un puesto de trabajo de categoría profesional igual al que desempeñaba cuando le fue declarada y reconocida la incapacidad. La reincorporación al nuevo puesto de trabajo, o en su defecto, la remuneración correspondiente a él porque la Empresa no dispone de plaza que pueda ocupar, le será reconocida de inmediato.

Art. 20. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-Los trabajadores tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y tareas les señalen sus superiores dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

La Dirección, mediante comunicación escrita al interesado y enviando copia de la misma al Comité de Empresa, podrá encomendar a un trabajador la realización de funciones o tareas que correspondan a categorías superior a la que ostenta el mismo por la calificación profesional que tenga reconocida.

Si la prestación o realización de estas funciones se realizase por un período de tiempo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el interesado podrá reclamar la clasificación y categoría profesional adecuadas.

Durante el tiempo que un trabajador realice funciones de superior categoría, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que correspondan a las funciones que efectivamente realiza.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un período de tiempo no superior a seis meses, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del interesado, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al trabajador y enviarse copia de la misma al Comité de Empresa.

Si transcurridos seis meses, se continuara realizando estos trabajos de inferior categoría, se revisarían conjuntamente, por la Dirección y el Comité de Empresa, los puestos de trabajo de igual categoría que haya en la Empresa, con el fin de poner remedio a esas situaciones, si fuera posible.

Los trabajos de inferior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los mismos trabajadores.

Art. 21. *Centros a través de los que se desarrollan las actividades de la Empresa.*-Las actividades de la Empresa se desarrollan en dos clases de Centros:

a) Centros permanentes.-Son aquéllos que se abren dentro y/o fuera del territorio nacional, con independencia de la duración de los trabajos que en cada momento se desarrollen a través de los mismos.

b) Centros transitorios.-Son aquéllos que se establecen también dentro y/o fuera del territorio nacional, cuya continuidad está condicionada a la existencia de un proyecto o proyectos que por duración y/o logística requieren su apertura, dependiendo directamente de un Centro permanente.

La apertura, domicilio, clasificación, cierre y personal involucrado serán comunicados mensualmente al Comité de Empresa.

Art. 22. *Estructuración de la Empresa.*-La estructura de la Empresa responderá a las necesidades que, en cada momento, se impongan debido a las especiales características del trabajo que desarrolla, y a la evolución y progreso que experimenten las técnicas propias de su objetivo social.

Cualquier reestructuración de la misma será comunicada al Comité de Empresa antes de su aplicación.

## TITULO III

## Clasificación del personal

Art. 23. *Disposición general.*-La clasificación del personal se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el presente Convenio. Las denominaciones y clasificaciones del personal consignado en los artículos que siguen son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los grupos, subgrupos y categorías reseñadas en los mismos si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requieren a juicio de la Dirección.

Art. 24. *Clasificación profesional o funcional.*-Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que realicen, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan a continuación:

Grupo I. Titulados.

Titulados superiores.

Titulados medios.

Grupo II. Técnicos no titulados.

Grupo III. Administrativos.

Grupo IV. Operarios.

Grupo V. Subalternos.

Art. 25. *Grupo I. Personal Titulado.*-Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, expedido y/o reconocido por el Estado español.

Dicho personal está unido a la Empresa por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Ejercerá las funciones específicas para las que su utilización le habilite, responsabilizándose de la ejecución de las mismas en los plazos fijados.

La Dirección de la Empresa podrá incluir en este grupo, a efectos económicos, a trabajadores que, sin hallarse en posesión de la titulación especificada en el párrafo primero, realicen trabajos o tareas que exijan conocimientos técnicos equiparables a los del personal titulado.

Las personal interesadas solicitarán por escrito su inclusión al Jefe de la Unidad a que pertenezcan, con exposición detallada del trabajo que realizan y las razones en que fundamentan su petición.

Las solicitudes, una vez informadas por el Jefe de la Unidad, serán remitidas a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, quien convocará a la correspondiente Comisión.

Para decidir tales inclusiones, anualmente, en el mes de julio, se reunirá la Comisión de Valoración del Personal Titulado y Asimilado, que emitirá propuesta razonada a la Dirección de la Empresa.

Se comunicará al interesado y al Comité las resoluciones adoptadas.

Los trabajadores de este grupo profesional estarán incluidos en los siguientes niveles:

**Nivel XI. Técnicos de base.**—Corresponde a este nivel el personal con titulación de grado superior o medio que, contratado en virtud de su título, está en periodo de formación con vistas a alcanzar la experiencia profesional necesaria para la realización de las misiones encomendadas al nivel inmediato superior.

**Nivel XII. Técnicos con experiencia básica.**—Es el personal titulado que superado el nivel XI, o al que se ha contratado con reconocimiento de su experiencia formativa, tiene la práctica suficiente para realizar por sí mismo trabajos que le sean encomendados, incluida la Jefatura de Proyectos de los denominados «A» y «B», según la clasificación que de los mismos se hace en el anexo número 7 de este Convenio, con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos.

**Nivel XIII. Técnicos expertos.**—Es el personal titulado que superado el nivel XII, o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de unidades, proyectos o áreas de proyectos de todo tipo, con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos. Igualmente los titulados especialistas o expertos en temas relacionados con las actividades de la Empresa.

**Nivel XIV. Técnicos especialistas.**—Es el personal titulado que, superados los anteriores niveles o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de áreas de actividad de la Empresa, siendo totalmente responsable de la gestión ante la misma. Igualmente los titulados de alta cualificación o especialización técnicas en actividades propias de la Empresa.

En función de la experiencia y conocimientos reconocidos, el personal asimilado o técnico titulado será incluido en el nivel que le corresponda de los descritos anteriormente.

**Art. 26. Grupo II. Técnicos no titulados.**—Son los que, sin serles necesario título oficial para la realización de su trabajo, poseen y desarrollan conocimientos técnicos específicos de las diferentes actividades de la Empresa.

**Art. 27. Grupo III. Administrativos.**—Son los que, con conocimientos básicos de su actividad, desarrollan y ejecutan en la Empresa las tareas propias del área.

**Art. 28. Grupo IV. Operarios.**—Son aquellos que desarrollan un oficio contando con capacidad específica para ello, y también los que, careciendo de dicha capacitación, colaboran con los anteriores.

**Art. 29. Grupo V. Subalternos.**—Son los que realizan funciones auxiliares y complementarias para las que no se precisa preparación especial.

*Definición de las categorías laborales que integran los grupos II, III, IV y V*

La representación de la Dirección se compromete a elaborar, para antes del día 31 de octubre de 1986, una propuesta de definición de las categorías laborales correspondientes a los siguientes grupos:

- II. Técnicos no titulados.
- III. Administrativos.
- IV. Operarios.
- V. Subalternos.

**Art. 30. Niveles retributivos.**—A efectos retributivos se establece la siguiente escala de niveles y subniveles para la clasificación de personal afectado por este Convenio, derivada de la experiencia profesional reconocida en la Empresa para el Personal Titulado, y de la valoración de su puesto de trabajo para el resto de los grupos profesionales.

Niveles	Subniveles
I.....	1-2-3.
II.....	1-2-3.
III.....	1-2-3.
IV.....	1-2-3.
V.....	1-2-3.
VI.....	1-2-3.
VII.....	1-2-3.
VIII.....	1-2-3.
IX.....	1-2-3.
X.....	1-2-3.
XI.....	1-2-3-4.
XII.....	1-2-3-4-5.
XIII.....	1-2-3-4-5.
XIV.....	1-2-3-4-5-6.

**Art. 31. Clasificación por razón de la permanencia.**—Atendiendo a la permanencia el personal de la Empresa se clasifica en:

a) Personal fijo: Es aquel que utiliza la Empresa de modo permanente para la realización de las labores exigidas por la actividad normal de la misma, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal eventual: Es que se contrata para la prestación de trabajos en atención a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actuación normal de la Empresa.

c) Personal para obra o servicio determinado: Es el que se contrata para la realización de un servicio determinado o de una obra concreta, extinguiéndose por la ejecución de la obra o servicio objeto del mismo. En cuanto al periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Personal interino: Es que el que sustituye a un trabajador fijo con derecho a reserva de su puesto de trabajo por ausencia de dicho trabajador. Se especificará el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

e) Personal en prácticas: Es el personal con contrato de trabajo en prácticas para perfeccionar los conocimientos del que está en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella. Se formalizará siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a tres años.

f) Personal en formación: Es el que se contrata siendo mayor de dieciséis años a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años y en las condiciones que establece el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Personal con trabajo a tiempo parcial y/o domicilio: Se contratará en las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

h) Personal temporal: Es el que se contrata, al amparo del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, para prestar sus servicios durante un periodo de tiempo cierto, con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. La duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a tres años.

De los planes de admisión de toda clase de trabajadores se informará con periodicidad trimestral al Comité de Empresa justificando la necesidad de la misma y detallando, en lo posible, número de trabajadores, categorías, etc.

## TITULO IV

### Admisión, promoción y ceses del personal

**Art. 32. Admisión del personal.**—La Dirección de la Empresa organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente Convenio.

La Dirección deberá dar publicidad, con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir con personal de carácter fijo de plantilla, mediante notas remitidas al Comité de Empresa y a los tabloneros de anuncios para su inserción, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados puedan presentar su solicitud para ser incorporados a la lista de aspirantes que elaborará la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales. En caso de que se realicen pruebas de selección se informará al Comité de Empresa, quien podrá enviar un observador a aquéllas.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa de todas las admisiones de personal, de las unidades a que ha sido adscrito, explicando los criterios de selección aplicados y el motivo de la contratación, así como la clase de contrato, categoría laboral y pluses, si los hubiera.

Entre los criterios a tener en cuenta en las admisiones de personal, en igualdad de condiciones, gozarán de preferencia en el orden indicado las siguientes circunstancias:

- a) Estar incluido en el Desempleo.
- b) Si los informes son favorables, haber estado contratado previamente por la Empresa o haber gozado en la misma de algún tipo de beca.

**Art. 33. Contrato de trabajo.**—Todo el personal que ingrese a prestar sus servicios en la Empresa formalizará, por escrito con la misma, el correspondiente contrato de trabajo.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, las condiciones laborales estipuladas podrán ser modificadas en firme por:

1. Disposiciones legales de obligado cumplimiento.
2. Mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, informándose de éstas al Comité de Empresa.

**Art. 34. Periodo de prueba.**—El ingreso de todo el personal se considerará provisional durante el periodo de prueba que no podr.

exceder de los plazos que señala el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias al trabajo durante dichos plazos por toda clase de causas justificadas dará lugar a una prórroga de aquéllos en el mismo número de días laborables no trabajados.

#### Art. 35. Promoción.

1. Promoción general: El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho, en igualdad de condiciones con cualquier candidato ajeno a la misma, a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse, para lo cual se anunciarán previamente las plazas a cubrir, enviando información de esto al Comité de Empresa.

2. Personal titulado y asimilado al anterior: El ingreso y promoción, dentro de este grupo profesional, se regirá por las normas establecidas a continuación:

El ingreso en la Empresa del personal titulado se efectuará clasificándole en el nivel XI, salvo que de su actividad profesional precedente se denote un grado de experiencia que, a juicio de la Dirección, le haga acreedor a un nivel superior en consonancia con las funciones a desarrollar.

Transcurridos los períodos mínimos de permanencia que se establecen en este apartado, la Comisión de Valoración que se regula en el punto siguiente, estudiará la actividad profesional de cada trabajador que, con derecho a solicitarlo, expresamente así lo manifieste, y elaborará una propuesta a la Dirección, la cual decidirá sobre la oportunidad de promoverlos a nivel o subnivel superior. Entre dos de estas valoraciones consecutivas deberá mediar un mínimo de tres años, excepto para el nivel XI, para el cual mediará un mínimo de dos años.

Los períodos de permanencia antes indicados, son:

Nivel XI:

- a) Técnicos de grado medio: Mínimo de cuatro años.
- b) Técnicos de grado superior: Mínimo de dos años.

Nivel XII: Mínimo de cinco años.

Nivel XIII: Mínimo de cinco años.

Nivel XIV: Tiempo ilimitado.

No obstante lo anterior, el trabajador que considere que han variado las circunstancias o factores que originaron la valoración que ostenta, y considere por ello que debe gozar de una clasificación superior, solicitará a su Jefe de Unidad, en el período anual que corresponda, el acceso a la Comisión de Valoración, enviando copia de dicha solicitud al Comité de Empresa. Si dicho Jefe respondiera negativamente, el trabajador lo solicitará a su Jefe de División, informando también de ello al Comité de Empresa.

En el supuesto de que la decisión de la Dirección sea la permanencia en la misma clasificación que se ostenta, se comunicará al interesado por escrito los motivos de la negativa, enviando copia de esta comunicación al Comité de Empresa. Igualmente la Dirección comunicará a los interesados y al Comité de Empresa los cambios de clasificación producidos.

3. Comisión de Valoración del personal titulado y asimilado: La Comisión de Valoración estará compuesta de cuatro miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Director de Relaciones Industriales y Laborales y el Jefe de la División a la que pertenezca el trabajador a valorar o, en su defecto, el Director de este último. Los dos miembros restantes serán designados de entre personal de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar el rigor del análisis, serán miembros de esta Comisión, con voz pero sin voto, dos representantes del Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá anualmente, valorará a primeros del mes de julio y elevará su informe antes del 1 de septiembre al Director-Gerente, el cual resolverá dentro de este último mes.

Los posibles efectos económicos derivados de la valoración se retrotraerán al 1 de julio del mismo año.

4. Otra promoción del personal titulado o asimilado: Con independencia de la promoción regulada en los puntos 2 y 3 de este artículo, durante el mes de junio, y con efectos económicos a partir del 1 de julio, se podrán elevar para personas de este grupo otras propuestas de promoción al Director general, quien resolverá durante el citado mes de julio.

Las referidas propuestas, que podrán afectar tanto a cambios de subnivel como a cambios de nivel, serán formuladas por el Director correspondiente, quien a su vez las requerirá, suficientemente razonadas, de los niveles jerárquicos inferiores que de él dependan.

El interesado y el Comité de Empresa serán informados de los ascensos realizados como consecuencia de estas propuestas.

5. Promoción de otros grupos profesionales: La asignación de nivel y subnivel, o la promoción a otros superiores, así como la categoría laboral que deba reconocerse al personal de los grupos profesionales II, III, IV y V, vendrán determinadas:

a) Para asignación de nivel y subnivel, por los resultados de la valoración del puesto de trabajo que se desempeñe.

b) Para la categoría laboral, por las funciones realizadas en el puesto.

La valoración se regirá por lo dispuesto en el punto siguiente.

6. Comisión de Valoración de Otros Grupos Profesionales: La Comisión de Valoración estará compuesta de cuatro miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Director de Relaciones Industriales y Laborales y el Jefe de la Unidad a que pertenezca el trabajador a valorar o, en su defecto, el Jefe de la División. Los dos miembros restantes serán designados de entre personas de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar el rigor del análisis, serán miembros de esta Comisión, con voz pero sin voto, dos representantes del Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá anualmente, valorará a primeros del mes de octubre y elevará su informe antes del 1 de noviembre al Director Gerente, el cual resolverá dentro de este último mes.

El trabajador que considere que han variado las circunstancias o factores que originaron su valoración, o considere que debe ostentar categoría laboral superior, solicitará a su Jefe de Unidad el acceso a la Comisión de Valoración. Si dicho Jefe respondiera negativamente, el trabajador lo solicitará a su Jefe de División.

En el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el nivel y subnivel, se comunicarán por escrito al interesado y al Comité de Empresa los motivos de la negativa a la promoción.

Los posibles efectos económicos derivados de la valoración se retrotraerán al 1 de julio del mismo año.

La Dirección comunicará por escrito al interesado y al Comité de Empresa el resultado de la valoración, y en el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el nivel o subnivel, o en la categoría laboral, expresará los motivos de la negativa.

7. Destino con carácter permanente a puesto de trabajo de superior categoría: Si un trabajador, perteneciente a uno de los grupos profesionales II, III, IV o V, es destinado con carácter permanente a ocupar un puesto de trabajo ya valorado de superior categoría, automáticamente gozará del nivel de clasificación y categoría laboral correspondiente al nuevo puesto.

Art. 36. Ceses voluntarios del personal.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, extinguiendo su contrato laboral, vendrán obligados a anunciar por escrito su decisión a la Dirección, salvo pacto en contrario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado y asimilado de los niveles XIII y XIV: Cuarenta y cinco días.

Resto de personal titulado y asimilado y empleados y obreros cualificados: Un mes.

Personal no cualificado: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Dirección a descontar de su liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso dentro del plazo de preaviso que corresponde, la Dirección liquidará al finalizar el plazo de los conceptos retributivos que corresponden y el trabajador firmará un recibo finiquito en presencia de algún representante del Comité de Empresa, si así lo expresa, y entregará al Jefe inmediato superior que tuviere toda la documentación obrante en su poder derivada de la prestación de sus servicios, así como igualmente toda la documentación bibliográfica de que disponga adquirida por cuenta de la Empresa y con cargo a sus fondos.

Art. 37. Pacto de permanencia.—Cuando los trabajadores hayan recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, no podrán abandonar la Empresa durante un plazo igual al de cuatro veces la duración de la especialización recibida, con un mínimo de un año y un máximo de dos años, entendiéndose formalizado por medio del presente artículo el acuerdo escrito a que se refiere el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a la formación que requiriera un tiempo de permanencia inferior a un mes en el extranjero y a tres meses en territorio nacional.

Si el trabajador incumpliera dicho acuerdo, abandonando el trabajo antes del plazo fijado, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

## TÍTULO V

**Jornada, horario, calendario, vacaciones, permisos y licencias, trabajo de la mujer, excedencias y servicio militar**

Art. 38. Jornada laboral.—La semana laboral tendrá una duración máxima de cuarenta horas de lunes a viernes, en todos los

Centros de trabajo de la Empresa, respetándose las condiciones más beneficiosas que, en su caso, se hubiesen conseguido con anterioridad.

En los Centros de trabajo de Madrid sitos en la calle de Doctor Esquerdo, número 138, y en la carretera de Andalucía, kilómetro 12,400 (Centro de Investigación «Juan Gavalá»), se fija en siete horas quince minutos la jornada de trabajo diario, de lunes a viernes, con un total de treinta y seis horas quince minutos semanales.

En el Centro de Doctor Esquerdo, número 138, y en el Centro de Investigación «Juan Gavalá», existirá un tiempo de descanso para bocadillo de quince minutos diarios, computados como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 39. *Horario.*—En la actualidad, en los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio, rigen los horarios siguientes:

a) Domicilio social (Doctor Esquerdo, número 138):

Horario único de siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas (tiempo para bocadillo: De once horas quince minutos a once horas treinta minutos).

b) Centro de Investigación «Juan Gavalá»:

Horario único de siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas (tiempo para bocadillo: De once horas quince minutos a once horas treinta minutos).

c) Restantes Centros de trabajo:

Se continuarán aplicando los horarios diarios actualmente vigentes, de acuerdo con el calendario aprobado para cada uno de ellos, dentro de la jornada laboral fijada en el párrafo primero del artículo inmediato anterior.

Art. 40. *Calendario laboral.*—Se fijará el calendario laboral a primero de enero del año en que vaya a tener efecto, negociándose las festividades y puentes a que haya lugar. Se considerarán festivos, además de las fiestas legales de ámbito nacional y provincial, las que se relacionan a continuación:

a) Para los Centros de Madrid capital y Centro de Investigación «Juan Gavalá»:

El 2 de mayo.

El día anterior o posterior al 15 de mayo (San Isidro), eligiendo el que sea laborable.

El día 15 de mayo (San Isidro).

El día 4 de diciembre (Santa Bárbara).

El día 24 de diciembre.

El día 31 de diciembre.

El día que, además de San Isidro, designe la autoridad laboral competente fiesta local y/o autonómica para Madrid capital.

b) Para el resto de Centros:

El día 4 de diciembre (Santa Bárbara).

El día 24 de diciembre.

El día 31 de diciembre.

Las fiestas que, con carácter local y/o autonómico y de obligado cumplimiento, designe la autoridad laboral competente.

Para mantener el cómputo de doscientos veintidós días laborales al año, y teniendo en cuenta que ya fue concedido con esta finalidad como festivo para 1986 el día 31 de marzo, se acuerda, también para dicho año, declarar festivo el día 26 de diciembre.

Art. 41. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho cada año a veintidós días laborales, en concepto de vacaciones retribuidas, según se establece en el presente artículo de este Convenio.

Dentro del primer cuatrimestre se fijará, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, los turnos de vacaciones, que para 1986, si las necesidades del servicio lo permiten son:

Mes de julio: 15 por 100 del personal.

Mes de agosto: 75 por 100 del personal.

Mes de septiembre: 10 por 100 del personal.

Para la elección de los turnos será mérito preferente la antigüedad en la categoría laboral y, en igualdad de condiciones, la antigüedad en la Empresa.

Los Jefes de Unidad, de acuerdo con el personal que de ellos dependan, fijarán el calendario de vacaciones, que deberá ser refrendado por el Director de Relaciones Industriales y Laborales, dando conocimiento del mismo al Comité de Empresa y al trabajador con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Si el trabajador no puede disfrutar el 100 por 100 de sus vacaciones en el período que le haya correspondido, tendrá derecho:

a) A dos días de vacaciones por cada uno de los no disfrutados si se le interrumpen las vacaciones una vez iniciadas éstas, y al abono de los gastos que pudiera haberse ocasionado, previa justificación de los mismos.

b) Al abono de los gastos que hubiera podido realizar, previa justificación de los mismos, si las vacaciones le son cambiadas a otro período distinto del previsto.

A efectos de retribución de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base.

Plus Convenio.

Plus de evaluación.

Plus de dedicación.

Antigüedad.

Complemento «ad personam».

Quebranto moneda, en la cuantía que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

Art. 42. *Permisos y licencias.*—El personal fijo de la Empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos que se detallan a continuación:

a) Tres días laborables ininterrumpidos, en caso de nacimiento de un hijo, y dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, ampliables ambos a cinco en el supuesto de que necesite un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

b) Un día en caso de matrimonio de un familiar hasta segundo grado, ampliable a tres ininterrumpidos en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) El necesario para exámenes, con posterior justificación. Por estudios se podrá solicitar reducción temporal de jornada, abonándose los haberes proporcionalmente al tiempo trabajado. La reducción será concedida a menos que razones de producción lo impidan.

e) El necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por la legislación vigente.

f) Quince días naturales continuados por matrimonio.

g) El necesario para visitar al médico, justificando la visita.

h) La Dirección podrá conceder, por causas excepcionales, permisos retribuidos hasta un total de diez días por año natural.

En las ausencias justificadas y permisos retribuidos se descontará la parte correspondiente del plus de transporte.

Art. 43. *Trabajo de la mujer.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de cien días, distribuidos a conveniencia de la interesada, en períodos anteriores y posteriores al parto.

El período posnatal será en todo caso obligatorio.

Tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que lleve a cabo la Empresa durante su período, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los nueve primeros meses después del parto, tendrá derecho a una hora y media diaria por lactancia. Si el parto fuera múltiple tendrá derecho a tres horas diarias por lactancia.

La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razón de sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

a) Igualdad de salario para igual categoría.

b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.

c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.

d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aun cuando tengan la calificación de penosos.

e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará en su puesto de trabajo.

Cuando se dé alguno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa procurará mantener la proporción del personal femenino existente antes de tales supuestos.

Art. 44. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período no menor de un año y no superior a cinco, al cabo de los

cuales, y con preaviso de tres meses de antelación, tendrán derecho a la reintegración en su puesto de trabajo, o en otro de igual categoría.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público o político de ámbito local, provincial o nacional, tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección, en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la Empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación a la Empresa.

Art. 45. *Servicio militar.*—En el supuesto de prestación de servicio militar, obligatorio, voluntario o servicio social sustitutivo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, respetándose los derechos adquiridos durante la prestación de aquél, sin menoscabo o perjuicio alguno de las retribuciones actualizadas.

## TITULO VI

### Retribuciones

Art. 46. *Disposiciones generales.*—Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en los anexos del mismo, salvando siempre la garantía «ad personam» establecida en el artículo 10.

El régimen de remuneración del personal fijo de la Empresa está constituido, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por los conceptos retributivos siguientes:

1. Salariales.
  - 1.1 Sueldo base.
  - 1.2 Plus Convenio.
2. Complementarios.
  - 2.1 De calidad o cantidad de trabajo.
    - 2.1.1 Plus de transporte.
    - 2.1.2 Plus de evaluación.
    - 2.1.3 Horas extraordinarias.
  - 2.2 De puesto de trabajo.
    - 2.2.1 Plus de nocturnidad.
    - 2.2.2 Plus de dedicación.
    - 2.2.3 Quebranto de moneda.
    - 2.2.4 Plus de altura.
    - 2.2.5 Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- 2.3 Personales.
  - 2.3.1 Antigüedad.
  - 2.3.2 Ad personam.
  - 2.3.3 Plus sustitutivo de la prestación del comedor.
- 2.4 De vencimiento periódico superior al mes.
  - 2.4.1 Pagas extraordinarias de marzo, de junio, de septiembre y diciembre.

En tanto no se realice la definición de las categorías laborales correspondientes a los grupos profesionales definidos en los artículos 25, 26, 27 y 28 de este Convenio, los niveles de categoría por los que se regirán las horas extraordinarias y la antigüedad se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

Art. 47. *Sueldo base.*—El sueldo base de los trabajadores de la Empresa comprendidos en el Convenio es el entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias determinantes de sus complementos, y será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo número 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 48. *Plus de Convenio.*—Se devengará por día natural.

Con objeto de combatir el absentismo y fomentar el rendimiento mencionado, se estipula que los permisos retribuidos que no obedezcan a alguna de las causas que se especifican en el presente Convenio, motivarán la privación del equivalente a un día de plus de Convenio por cada ausencia.

Este plus se computará como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

El importe por paga será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo número 1.

Art. 49. *Plus de transporte.*—Con independencia de las retribuciones pactadas en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único de transporte que para cada nivel se fija, según tabla anexa número 1, en 9.782 pesetas por mes.

El plus de transporte será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, y en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

No se computará este plus a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Con el fin de evitar las complicaciones que supone el abono del plus de transporte por día realmente trabajado, así como el descuento del mismo por los días de ausencia al trabajo, se acuerda que el valor por día sea para 1986 de 487 pesetas, cuantía que resulta de dividir su importe teórico anual (9.782 x once meses), por los doscientos veintiún días laborables del año, excluidas vacaciones, manteniéndose su abono por día efectivamente trabajado.

Art. 50. *Plus de evaluación.*—Es el que mensualmente debe percibir el trabajador por razón de la cualificación y/o cuantificación del trabajo como consecuencia de la valoración y/o promoción de aquél con arreglo a lo previsto en el artículo 35, Promoción, de este Convenio.

La citada valoración tendrá carácter anual y consecuentemente con el resultado obtenido se asignará al interesado el subnivel salarial correspondiente, que nunca será inferior al precedente siempre que no se cambie de nivel.

Su importe es el que figura para cada nivel y subnivel salarial respectivo en el anexo número 2.

El importe mensual de este plus se computará como concepto retributivo aplicable a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 51. *Horas extraordinarias.*—Se entiende por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias es el que se hace constar en la tabla del anexo número 3, fijándose su cuantía en función de cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

A estos efectos, se consideran como horas extraordinarias primeras, la primera que se realice cada día laborable, incluso en sábado, considerándose las restantes como segundas.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábado que no sea festivo, no tendrán nunca carácter de festivas.

En cada caso, para el abono de las horas extraordinarias se requerirá el justificante que acredite la autorización expresa y previa de la Dirección para su realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por unidades y personas.

Art. 52. *Plus de nocturnidad.*—Se establece un plus de nocturnidad para el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de un 25 por 100 sobre el sueldo base.

Por tener establecidas las retribuciones en función de la naturaleza del puesto y coincidir todo, o parte, en período nocturno en su desarrollo habitual, quedan excluidos de la percepción de este plus todos aquellos trabajadores cuyo sueldo esté en función de que el trabajo sea, total o parcialmente, nocturno y así haya sido consecuentemente valorado, como por ejemplo: Guardas Jurados, personal de sondeos, personal de lodos, etc.

Art. 53. *Plus de dedicación.*—La Dirección podrá compensar económicamente, a través de plus de dedicación que se pactarán individualmente, especiales características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las habituales en otros de su misma categoría profesional.

Por la naturaleza especial de este plus—complementario de puesto de trabajo—, la percepción del mismo está condicionada a la subsistencia de las características que lo motivaron, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan éstas o se cese en el puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre los plus de dedicación que se pacten, especificando las causas que los motivan, las personas afectadas y su importe en pesetas. Los plus actualmente vigentes se incrementarán en un 6 por 100 para el año 1986.

Art. 54. *Plus de altura.*—Se establece para el territorio nacional un plus del 10 por 100 del sueldo base y plus Convenio diario, para todo el personal de esta Empresa que trabaja en una cota superior

sobre el nivel del mar de 1.500 metros y a la intemperie. Igualmente, tendrán derecho a este plus los trabajadores que realicen con carácter circunstancial trabajos a más de 12 metros de altura y no en el interior de edificaciones, y sólo se percibirá cuando la permanencia a dicha altura sea superior a una hora continuada.

**Art. 55. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.**—A los trabajadores que tengan que realizar labores que fueran excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus por una cuantía del 15 por 100 de su sueldo base y plus Convenio.

La Dirección, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, definirá los trabajos objeto de este plus. Las discrepancias serán resueltas por el Organismo oficial competente en la materia.

**Art. 56. Antigüedad.**—Se establece un complemento personal de antigüedad, que se pagará por trienios, y cuya cuantía mensual será la que viene definida en la tabla que figura en el anexo número 4 para cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

Si la cantidad que individualmente se percibe por antigüedad resultará superior a la que proceda por aplicación de la tabla que por dicho concepto se reseña en el anexo número 4, aquella cuantía se mantendrá pero será absorbida por los futuros incrementos que corresponda percibir por este concepto.

**Art. 57. Complemento ad personam.**—Bajo este epígrafe, y en base a su carácter personal, se mantienen en vigor las cuantías que se venían percibiendo por este concepto.

El importe mensual de este complemento no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la Empresa.

**Art. 58. Plus sustitutivo de la prestación del comedor.**—A todo trabajador que estuviese adscrito a la plantilla de la Empresa en Madrid el día 31 de diciembre de 1984, y que, además, por prestar sus servicios y/o estar adscrito en dicha fecha al Centro de Investigación «Juan Gavalá» o cualquier otro Centro ubicado en Madrid capital gozara o tuviera derecho a gozar de la suprimida prestación de comedor, se le abonará un plus sustitutivo de dicha prestación en la forma que se regula a continuación.

El plus sustitutivo de la prestación de comedor, que será de 340 pesetas por día, se abonará por día efectivamente trabajado en cualquiera de los Centros ubicados en Madrid capital y Centro de Investigación «Juan Gavalá» y no se computará para pagas extraordinarias ni vacaciones.

La percepción de este plus será incompatible con el devengo, en el mismo día, de compensaciones por desplazamiento, dietas, dieta alimenticia, abono de gastos de manutención, o cualquiera otra prestación de carácter similar.

**Art. 59. Pagas extraordinarias.**—Como tales, se establecen las siguientes:

La de marzo, que se hará efectiva antes del día 15 del mencionado mes, que podrá ser compensable a efectos de beneficios.

La de junio, que se pagará antes del día 15 del expresado mes.

La de septiembre, que se abonará antes del día 15 del citado mes.

La de diciembre, que se satisfará antes del día 15 del citado mes.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base.
- Plus convenio.
- Plus evaluación.
- Antigüedad.
- Plus dedicación.
- Quebranto de moneda.

que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

En función del tiempo de servicios prestados, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se prorrateará de la siguiente manera:

La paga de marzo, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el año natural inmediato anterior y su percepción.

La paga de junio, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el primer semestre del año corriente.

La paga de septiembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año inmediato anterior y el 30 de septiembre del año corriente en que se tenga derecho a percibirla.

La paga de diciembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el segundo semestre del año corriente.

Las fracciones de mes se computarán a efectos de abono de las pagas extraordinarias, proporcionalmente al tiempo real de servicios prestados.

**Art. 60. Plus de responsabilidad.**—La Dirección podrá recompen-sar económicamente con un plus de responsabilidad la labor del personal de la Empresa. La cuantía de este plus será fijada

discrecionalmente por la Dirección, no estando sujeta al régimen económico de este Convenio.

**Art. 61. Trabajo en sábados y festivos.**—a) El personal del grupo I —Personal Titulado— y los que gocen del carácter de asimilados a éste tendrán derecho a compensar su trabajo en sábados y festivos, cuando razones del servicio así lo exijan y con previa autorización de la Dirección, a razón de día y medio de permiso con derecho a retribución por jornada completa trabajada.

b) El personal perteneciente a los restantes grupos profesionales, en caso de que tengan que trabajar indispensablemente en sábados o festivos, tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias correspondientes, conforme a lo establecido en este Convenio, o a solicitar la compensación a razón de día y medio de permiso con derecho a retribución por jornada completa trabajada. La Dirección decidirá, en definitiva, si acepta o no esta compensación.

c) Cuando el tiempo de trabajo efectivamente realizado en sábado o festivo sea inferior al tiempo de una jornada normal completa, para la aplicación de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores el interesado podrá:

Acumular tiempo de trabajo en sábados y festivos hasta alcanzar la duración de una jornada normal completa, o

Disfrutar la parte proporcional de compensación que corresponda al tiempo realmente trabajado en sábados o festivos.

## TITULO VII

### Beneficios y servicios asistenciales

**Art. 62. Prestación complementaria por incapacidad laboral transitoria.**—En caso de incapacidad laboral transitoria del personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la causa que la motive, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias que puedan corresponder al interesado, garantice a éste la percepción del 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo en activo, con excepción del plus de transporte y de las que tuviera el carácter de compensatorias de un gasto al que no hubiera lugar en la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Si la situación de la incapacidad laboral transitoria es por tiempo superior a tres días, se perderá el derecho a la percepción de esta prestación complementaria si el trabajador no presenta a la Empresa la correspondiente baja médica expedida por los Servicios competentes de la Seguridad Social, todo ello con independencia de que la Empresa pueda ejercitar las acciones a que la Ley le autorice en caso de tal incumplimiento.

Cuando la incapacidad laboral transitoria sea por tiempo igual o inferior a tres días, el trabajador estará obligado, el primer día de su falta al trabajo, a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales y la Empresa podrá exigir al interesado el oportuno justificante de uno cualquiera de ellos.

A partir del primer día de baja, o cuando se considere oportuno y conveniente, el Servicio Médico de Empresa podrá visitar al trabajador afectado de incapacidad laboral transitoria.

**Art. 63. Prestaciones complementarias por accidente e invalidez.**—Con independencia de las obligaciones que para la Empresa se deriven en aquellos Centros en los que la misma tiene el carácter de autoaseguradora del riesgo de incapacidad laboral transitoria, motivada por accidente de trabajo, para el personal afectado por este Convenio, se acuerda concertar con la Compañía de Seguros que, en igualdad de condiciones, será una del INI, participando el Comité de Empresa en la selección de aquella para su propuesta a la Dirección, una póliza colectiva de seguro de vida que cubra, con primas a cargo de la Empresa, los siguientes riesgos y capitales, según antigüedad en la Empresa.

Antigüedad en la Empresa	Capitales asegurados	
	Muerte	Invalidez
Menos de cinco años .....	3.000.000	3.000.000
Más de cinco años y menos de diez años ..	4.000.000	4.000.000
Más de 10 años .....	8.000.000	8.000.000

Si dentro de los grupos establecidos un trabajador quisiera gozar de mayor capital asegurado del que le corresponde por su situación y antigüedad, podrá solicitarlo y le será reconocido siendo a su cargo el total del exceso de prima que proceda.

Como anexo a este Convenio se adjunta un ejemplar de las condiciones generales y particulares de la póliza que cubra estos riesgos.

**Art. 64. Seguro colectivo MUSINI.**—Con las estipulaciones y condiciones que se recogen en el Reglamento correspondiente todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho a solicitar s

inclusión en el seguro colectivo que la Empresa tiene concertado con la «Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industrias» (MUSTINI).

El citado seguro colectivo, mediante la formalización de las correspondientes pólizas, cubre:

a) El riesgo de jubilación mediante la póliza número 40.010.003 y de acuerdo con el Reglamento de Fondo de Pensiones de los trabajadores de la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima», que como anexo forma parte integrante de este Convenio a todos los efectos.

Ambas partes acuerdan estudiar los porcentajes de disminución de garantías por jubilación anticipada, así como otros temas relacionados con esta póliza, su viabilidad y su adecuación a la legislación vigente o que se dicte en el futuro.

b) Los riesgos de viudedad, orfandad, invalidez y fallecimiento mediante la póliza número 42.010.119 y de acuerdo con la normativa que para este seguro colectivo rija en cada momento, convenida en el Reglamento del Plan de Previsión de ENADIMSA.

Ambas partes de este Convenio se comprometen a elaborar antes de finalizar el mes de noviembre de 1986 un nuevo Reglamento que regule los riesgos reseñados en el párrafo inmediato anterior, el cual será entregado individualmente a cada participante.

Todo el personal con excedencia o jubilación voluntaria correrá con los gastos íntegros del importe de sus cuotas.

**Art. 65. Indemnización por fallecimiento.**—La Empresa abonará por una sola vez al cónyuge viudo del trabajador fallecido y, en defecto de aquél, a los beneficiarios que el trabajador tuviese reconocidos en la Seguridad Social y/o, a falta de éstos, a sus herederos legales, con motivo de fallecimiento a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 650.000 pesetas.

La muerte por accidente laboral o enfermedad profesional se estimará indemnizada con las cantidades que, con arreglo a lo previsto en el artículo 61 de este Convenio, pudieran corresponder a los beneficiarios del trabajador fallecido.

**Art. 66. Asistencia sanitaria.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio pueden solicitar su adhesión e inclusión en las pólizas que, para asistencia sanitaria, la Empresa tiene concertadas con el Servicio de Asistencia Sanitaria del INI y SANITAS.

El trabajador adherido tiene la condición de titular en dichos seguros y podrán ser beneficiarios del mismo los familiares que tengan reconocidos con tal consideración en la Seguridad Social y reúnan las condiciones establecidos para ello por el SAS y SANITAS.

La Empresa sólo satisfará la prima de afiliación a uno de los dos Servicios de Asistencia Sanitaria citados.

Las prestaciones garantizadas y demás condiciones que regulan estos seguros están contenidas en las pólizas emitidas al efecto, que se unen como anexo a este Convenio.

Las primas correspondientes por el titular y por los beneficiarios a que éste tenga derecho serán abonadas en 60 por 100 por la Empresa y en 40 por 100 por el trabajador. Las primas por agregados o cualquier otro tipo de beneficiarios que fueran admitidos serán íntegramente a cargo del trabajador.

**Art. 67. Economato laboral.**—El personal afectado por este Convenio y que pueda gozar de los beneficios que le reporta al ser titular del Economato Laboral Colectivo del INI tendrá derecho a disponer del carné que le acredite como beneficiario de dicho economato, siendo a cuenta de la Empresa la prima anual que por ello proceda.

La vigencia del contenido de este artículo en el presente Convenio, o en los futuros que pudieran concertarse, quedará supeditada a la existencia del Economato Laboral Colectivo del INI y al derecho a hacer uso del mismo por parte de los trabajadores de las Empresas del INI y, por consiguiente, los de la «Empresa Nacional ADARO».

**Art. 68. Plan de ayudas para préstamos.**

#### I. Características del fondo.

1. Se destina la cantidad de 2.373.800 pesetas anuales para un fondo de ayudas de préstamos al personal. La cuantía de este fondo se incrementará anualmente de acuerdo con el IPC general, referido al conjunto total nacional.

2. Se establecen dos categorías de préstamos: Préstamos para ayuda de compra de vivienda y préstamos personales para otros fines.

3. La ayuda que presta el fondo consiste en el pago del diferencial de intereses entre el 4 por 100 que será a cargo del beneficiario de la prestación y la tasa que en cada momento fije la Caja de Ahorros de Madrid para el otorgamiento de esos préstamos.

4. El fondo de 2.373.800 pesetas se destinará en un 20 por 100 a cubrir los diferenciales correspondientes a los préstamos persona-

les o para otros fines y el 80 por 100 restante para los de ayuda para compra de vivienda.

Estos porcentajes podrán ser revisables anualmente en función del número de peticiones y de las características de éstas.

Los saldos que pudieran quedar en cualquiera de los fondos pasarán automáticamente al fondo del año siguiente.

#### II. Condiciones generales para solicitar la ayuda.

5. Todo trabajador de ADARO podrá solicitar esta ayuda. En nota dirigida al Director de Relaciones Industriales y Laborales hará saber la cantidad que pretende obtener, el plazo de devolución que propone y las razones o necesidades que motivan su petición. La Dirección incluirá al peticionario en la lista de espera que se llevará por separado para cada categoría de préstamos y notificará al Comité.

6. El orden de prelación para el otorgamiento de la ayuda para los diferentes tipos de préstamos se establecerá, en principio, por la fecha de presentación de las solicitudes respectivas. Sólo se alterará esta prelación en caso de que deba aplicarse la prioridad prevista para el personal desplazado o trasladado por decisión de la Empresa.

Para establecer el orden de prelación por tiempo se separarán las solicitudes agrupándolas por meses naturales según el calendario. Entre las solicitudes correspondientes a cada quincena el orden de prelación se decidirá siguiendo un principio de relación inversa al nivel de retribución. Este principio sólo podrá alterarse en casos excepcionales y a petición del Comité cuando, a juicio de éste, los motivos de la petición del préstamo así lo justifiquen. La concesión de la ayuda será decidida por la Dirección con la aprobación previa y expresa del Comité.

7. Decidida la ayuda del fondo y antes de la formalización del préstamo el beneficiario deberá aportar la documentación que justifique la necesidad invocada en su solicitud.

a) En un plazo no superior a noventa días después de haberle sido concedido el préstamo, el beneficiario aportará los comprobantes de haber destinado el préstamo al motivo invocado en la solicitud. En caso contrario, correrá con los costes íntegros del préstamo concedido.

#### III. Préstamo personal o para otros fines.

8. Con un máximo de 500.000 pesetas y plazo de tres años. La cuota a pagar mensualmente a la Caja de Ahorros por cada 100.000 pesetas en el plazo máximo es de 3.491 pesetas, lo que equivale a un interés del 15,5 por 100 sobre saldos. Además debe pagarse el 0,5 por 100 de comisión de apertura y los gastos de corretaje del agente. Es única condición para la obtención de este préstamo la domiciliación de la nómina, no siendo necesario ningún tipo de aval o garantía. El otorgamiento del préstamo lo hará la Caja de Ahorros en forma automática y en brevisimo plazo, salvo que pudiera demostrar que el solicitante se encuentra en mora con esa Entidad por cualquier otra operación crediticia.

#### IV. Préstamos de ayuda para compra de vivienda habitual.

9. Con un máximo de 1.500.000 pesetas y plazo de cinco años. La cuota a pagar trimestral a la Caja de Ahorros es de 110.373 pesetas para el máximo del importe y plazo, lo que equivale a un interés del 16 por 100 sobre saldos. Además debe pagarse el 0,5 por 100 de comisión de apertura y gastos de corretaje o notariales, según su caso. La garantía será en lo posible de avalista o, subsidiariamente, hipotecaria a juicio de la Caja de Ahorros.

b) Estas condiciones se mantendrán en la medida que la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid no modifique el tipo de interés a aplicar.

10. En ambos casos deberá domiciliarse la nómina en una cuenta de la Caja de Ahorros de Madrid, la que descontará la totalidad de la cuota, entregando al interesado una relación de lo que corresponde al pago de capital e interés. El trabajador presentará esa relación a la Empresa, la que, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, reintegrará al trabajador el diferencial de intereses que corresponde pagar al fondo.

11. Caso de cese de la relación laboral entre el beneficiario y la Empresa deberá procederse a cancelar el préstamo, salvo que el interesado lo renegocie directamente con la Caja. Si esto último no sucede, la Empresa realizará la petición de cancelación del préstamo reteniendo de la liquidación o finiquito, en la medida de lo posible, la cantidad que faltara por pagar del préstamo. En la concesión de la ayuda se hará constar esta facultad de retención y cancelación otorgada por el beneficiario a la Dirección.

**Art. 69. Prendas de trabajo y seguridad.**—La Empresa entregará al personal del Taller, Sondeos, Planta Mineralúrgica, Plantas de Residuos Sólidos, Equipo de Trabajo y a aquellos otros que lo precisen para la ejecución de su trabajo monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregará al comienzo de la prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega del anterior y así cada cuatro meses.

Cuando las características del trabajo así lo requieran, la Empresa, con el asesoramiento obligatorio del Comité de Seguridad e Higiene, dotará a los trabajadores del equipo de trabajo adecuado.

Al personal de laboratorios, delineación, artes gráficas, limpiezas, etcétera, se le entregará dos batas anuales.

A los Conductores de turismo y Ordenanzas se les hará entrega de:

Dos trajes de invierno cada tres años y un par de zapatos de invierno cada año.

Dos camisas blancas y dos corbatas cada año.

Un abrigo o gabardina cada tres años.

Un traje de verano -compuesto por pantalón y dos camisas- y un par de zapatos de verano cada año.

Para el personal que sale habitualmente al campo o realiza trabajos de mina, la Empresa dispondrá de un almacén en el que habrá impermeables, trajes, botas de agua, cascos, cinturones y lámparas de seguridad.

Art. 70. *Becas y ayudas para estudios.*-Se crea un fondo de becas o ayudas para estudios de enseñanzas oficiales: EGB, FP, BUP, COU, Universidad y Educación Especial, cuya cuantía total para 1986 será de 1.618.500 pesetas.

Los beneficiarios a los que se destinarán las ayudas son:

- Los propios trabajadores.
- Los hijos o familiares que estén a cargo de los trabajadores.

La concesión de estas ayudas para los distintos tipos de estudios descritos se efectuará a propuesta del Comité de Empresa y bajo la normativa fijada entre éste y la Dirección. Las ayudas se harán efectivas una sola vez al año.

De acuerdo con las solicitudes recibidas, el Comité propondrá la distribución que mejor convenga del fondo entre los distintos tipos de estudios. Las solicitudes se enviarán a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, antes del 30 de marzo de cada año, con copia al Comité de Empresa.

Los estudios realizados por trabajadores que sean considerados de interés para la actividad de la Empresa a juicio de la Dirección se subvencionarán con cargo a los planes de formación.

Art. 71. *Transporte.*-Con los itinerarios y horarios actualmente existentes al día 1 de julio de 1985 se mantiene el servicio de transporte a cargo de la Empresa para:

- El personal que venía disfrutando de dicho servicio y continúa prestando sus servicios en el Centro de Investigación «Juan Gavalá», ubicado en el Cerro de los Angeles, término municipal de Getafe, Madrid.

- El personal que, residiendo fuera del término municipal de Madrid, ya venía disfrutando del servicio de transportes y ha sido destinado a las oficinas de Doctor Esquerdo.

- Igualmente podrá gozar de este servicio el personal que residiendo en el término municipal de Madrid, y estando destinado a las oficinas de Doctor Esquerdo, tenga su domicilio dentro de las rutas a recorrer por los autobuses con destino a Doctor Esquerdo.

## TITULO VIII

### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 72. *Movilidad geográfica. Desplazamientos.*-Dadas las características de la Empresa Nacional ADARO, y teniendo en cuenta que sus actividades se desarrollan en gran medida en centros de trabajo y lugares distintos de España, sin que dichos centros tengan el carácter de fijos, ya que su permanencia está condicionada a determinados trabajos, siendo su duración, en general, imprevisible, se considera que uno de los factores que inciden directamente sobre la productividad es el relativo a los desplazamientos, por lo que se pretende llegar a una fórmula que, a la vez que suponga una mejora sobre las condiciones económicas de los trabajadores, agilice todo el procedimiento.

1. Procedimiento de selección: La Dirección elaborará una relación del personal profesionalmente adecuado para el trabajo a realizar, independientemente de su adscripción a cualquier unidad.

Con el fin de considerar posibles solicitudes voluntarias para tales circunstancias se publicará una previsión semestral de posibles plazas que habrán de cubrirse a efectos orientativos. Las peticiones de desplazamiento se dirigirán a la Dirección, pudiendo el interesado enviar copia de solicitud al Comité de Empresa.

Por la Dirección se enviará al Comité la relación mencionada, a fin de que éste, en el plazo de cinco días, señale para su inclusión, si las hubiera, aquellas otras personas que a su criterio deberían ser también incluidas.

La Dirección, finalmente, decidirá, entre todas las personas que figuran en la relación, la que ha de ser desplazada, comunicando dicha decisión al Comité para su conocimiento y efectos.

Serán criterios a tener en cuenta por la Dirección en el momento de la decisión, entre otros, los siguientes: Voluntariedad, situación familiar, movilidad anterior tenida en la Empresa, condiciones de prelación de la legislación vigente al respecto, etcétera, a cuyo fin existirá en la Empresa un historial que recoja dichas circunstancias.

La presente normativa sólo será aplicable a los desplazamientos superiores a tres meses.

La decisión será comunicada al interesado con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha fijada por la Dirección para su incorporación al lugar de destino. Asimismo la Dirección comunicará por escrito al interesado la duración probable de su desplazamiento y el programa de trabajos previsto, en lo que sea conocido.

En los desplazamientos superiores a seis meses la decisión del retorno se anunciará al interesado con una antelación mínima de veinte días naturales.

2. Condiciones económicas: Siendo intención de ambas partes que las condiciones económicas que se convienen compensen económicamente al interesado de los inconvenientes del desplazamiento y hagan posible la conservación de su vivienda en el lugar de origen, se fijan para el tiempo que dure el desplazamiento las siguientes condiciones económicas:

2.1 Al desplazarse: Durante los seis primeros meses percibirá el desplazado una cantidad por día natural como compensación por gastos de desplazamiento según tabla anexa número 5. A partir del séptimo mes, inclusive, una cantidad por día natural por el mismo concepto que figura en dicha tabla, y mensualmente los gastos de alquiler, comunidad y portería correspondientes a una vivienda de características similares a la que ocupaba el trabajador en su lugar de origen. Los gastos de esa vivienda (agua, gas, luz, teléfono, etcétera) serán abonados por el trabajador, siendo los de primer y único enganche de agua, gas y luz y teléfono a cargo de la Empresa. En caso de no presentación de recibo de alquiler, se abonará, por concepto de vivienda, la cantidad de 31.343 pesetas, revisable automáticamente cada año en función del IPC general, referido al conjunto total nacional.

En el supuesto de tener que abonar fianza al arrendador, si el trabajador lo desea, la Empresa abonará dicha fianza como anticipo, que será reintegrado a la vuelta del desplazamiento.

Durante los seis primeros meses el trabajador podrá optar, en sustitución del sistema de compensaciones por desplazamiento expuesto más arriba, por percibir desde el primer día una cantidad diaria según tabla anexa número 5 y el pago de la vivienda en las condiciones establecidas para después del sexto mes.

Se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a cinco dietas por los primeros 300 kilómetros y una más por cada 100 o fracción de 100 kilómetros que excedan de los 300, además de los gastos de traslado de muebles y enseres y de los billetes. A efectos de este abono se estima el valor de la dieta en las siguientes cuantías:

Niveles XIV y XIII: 5.970 pesetas.

Niveles XII y XI: 5.405 pesetas.

Niveles X a I: 3.043 pesetas.

2.2 Al regreso: Al trabajador que nunca estuvo destinado en Madrid se le abonará una cantidad equivalente a seis meses de dietas como compensación por su incorporación a Madrid, cantidad que abarcará todos los conceptos.

Al trabajador que no se encuentre en el caso anterior, se le concederán tres días laborables de permiso retribuido para asuntos propios a la llegada a Madrid.

Al regreso se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a cinco dietas por los primeros 300 kilómetros y una más por cada 100 o fracción de 100 kilómetros que excedan de los 300, además de los gastos de traslado de muebles y enseres, así como de los billetes. Si la cantidad a percibir por estos conceptos es inferior a 98.100 pesetas, se abonará esta última cifra siempre que los miembros de la familia sean dos o más. Esta cantidad se revisará automáticamente en función del IPC general referido al conjunto del total nacional.

Para estos casos se estimará el valor de la dieta tal como se fija en el apartado anterior.

2.3 Observaciones: Independientemente del régimen económico descrito anteriormente, todo el personal que se desplace tiene derecho al siguiente régimen de dietas:

a) Salida al campo comiendo fuera: Dieta alimenticia.

b) Salida al campo pernoctando fuera: Una dieta.

c) Día de salida o de retorno: Una dieta.

Para el personal destinado fuera de Madrid, cuyo desplazamiento haya tenido lugar antes de 1 de enero del año 1979, se

establece una compensación única, como compensación por gastos de desplazamiento, consistente en una cantidad diaria, cuya cuantía se determina a continuación:

Niveles XIV y XIII: 1.314 pesetas/día.

Niveles XII y XI: 1.112 pesetas/día.

Niveles X, IX, VIII, VII, VI, V, IV, III, II y I: 481 pesetas/día.

Ayudante de obra, Encargado técnico de obra y Jefe de taller: 581 pesetas/día.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Lo anterior no se aplicará a partir de la iniciación del séptimo mes de desplazamiento, ya que a partir de dicha fecha rigen las condiciones económicas previstas en el apartado 2.1 del presente artículo.

Los desplazados a Canarias y a Baleares tendrán derecho a un viaje anual de ida y vuelta por vacaciones con su familia hasta o desde la Península, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

El espíritu de estos acuerdos es la homogeneización de las condiciones de todo el personal desplazado.

El presente régimen económico para desplazamientos será de aplicación a todo el personal de la Empresa.

**Art. 73. Desplazamiento fuera del territorio nacional.**—Para todo desplazamiento al exterior, cualquiera que sea la duración de la estancia, la Empresa abonará los gastos de viaje del trabajador en avión, clase turista.

a) Estancias inferiores a treinta días.

Para los desplazamientos al extranjero inferiores a treinta días se abonará la dieta de extranjero que figura en el anexo número 6. Si el coste diario del hotel por alojamiento excediera del 50 por 100 de dicha dieta, se abonará el exceso, siendo preceptivo para su abono el visto bueno de la Dirección, previa justificación.

b) Estancias superiores a treinta días naturales e inferiores a seis meses.

1. Se abonará cada día la dieta de extranjero según Convenio. En circunstancias excepcionales (elevado nivel de vida del país de destino, alojamiento con costo elevado, etc.), se podrá aplicar la normativa vigente para los desplazamientos al extranjero inferiores a treinta días naturales con la aprobación del Jefe inmediato superior.

2. Al regreso se tendrá derecho a disfrutar de un día laborable de permiso retribuido por mes de desplazamiento hasta un máximo de cinco días laborables.

3. Cuando por razones de trabajo se realicen desplazamientos a lugares situados en el interior del país y fuera del centro habitual de trabajo, se abonarán los gastos de alojamiento previa justificación de los mismos.

4. Se aplicará a los trabajadores desplazados por estancias superiores a treinta días e inferiores a seis meses lo previsto en el apartado c), para estancias superiores a ese lapso, en los números 3, 7 y 12. En cuanto a las disposiciones del número 9, sólo serán aplicables a lo referido a muerte o enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o en segundo grado colateral, pagándose en estos casos al trabajador billete de ida y vuelta en clase turista.

c) Estancias superiores a seis meses.

1. Se abonará el sueldo correspondiente por el Convenio en vigor en cada momento más un plus de exterior que se define por la siguiente fórmula:

$$P_{ext} = a.B. \frac{\text{Salario anual}}{12}$$

donde:

«a» es el coeficiente que dependerá de las condiciones del hábitat del lugar de destino, oscilando entre 1 y 1,25 y

«B» es un diferencial del coste de vida según tablas de la ONU. Se fijarán en cada caso por un Comité formado por el Director de Relaciones Industriales y Laborales, un Jefe de División de la Dirección de Proyectos y un representante del Comité de Empresa.

2. Se alquilará por parte de la Empresa una vivienda amueblada de características dignas para el trabajador desplazado con la aprobación del Jefe inmediato superior. Mientras dure la búsqueda de la vivienda, los gastos de comida y alojamiento de la familia desplazada serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, con un tope máximo de un mes desde la llegada de la familia. Este tope podrá ser ampliado en circunstancias especiales con el visto bueno del Jefe inmediato superior.

3. La Empresa facilitará a los trabajadores la libre disposición de los vehículos que se alquilen o compren para los proyectos. En el caso de que el número de vehículos sea inferior a los trabajadores desplazados, se pactará individualmente con ellos la utilización de los mismos. Los gastos de combustible para uso particular serán abonados por cuenta del usuario.

4. En los desplazamientos por el territorio al que ha sido desplazado, se le abonará la dieta de España multiplicada por el diferencial de coste de vida «B», que será revisable trimestralmente.

5. La Empresa abonará los gastos de viaje a toda la familia que conviva con el interesado en clase turista tanto a la ida como al regreso. Al retorno, si hubiera exceso de equipaje será abonado por la Empresa hasta 20 kilogramos por persona y 9 metros cúbicos de carga por transporte marítimo o terrestre.

6. A la ida se abonará por una sola vez la cantidad de 150.000 pesetas en concepto de asignación por traslado y de 100.000 pesetas a la vuelta como asignación de retorno, teniendo derecho a disfrutar de cinco días laborables ininterrumpidos de permiso retribuido.

7. La Empresa se procurará una cobertura con una aseguradora sanitaria en la que cubran todos los gastos médicos y medicamentos, hospitalización, ambulancias, repatriación de enfermos, heridos, sustitución del personal repatriado, así como anticipos sin interés en concepto de fianza penal y gastos de asistencia jurídica.

8. La matrícula y los gastos de enseñanza escolar normalizada correrán, al menos en un 50 por 100, a cargo de la Empresa.

9. El trabajador y su familia tendrán derecho a un viaje anual a España en clase turista después de una estancia continuada de un número de seis meses como mínimo de estancia. Asimismo, en caso de muerte o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, la Empresa se hará cargo del pago de los billetes de ida y vuelta. En caso de fallecimiento de un familiar de segundo grado colateral, se abonará un billete de ida y vuelta.

10. Tanto a la ida como a la vuelta se hará un chequeo médico familiar con cargo a la Empresa con la extensión que la misma determine.

11. El plus de exterior, una vez fijado en su cuantía, se abonará en dólares USA. El valor del plus de exterior se revisará al menos trimestralmente, según el diferencial del coste de vida entre el país de destino y España.

12. El compromiso en firme del traslado se considerará adquirido una vez que se hayan firmado las condiciones económicas por ambas partes. Se hará constar quién es el Jefe inmediato superior en este documento.

13. El Comité de Empresa será informado de las condiciones económicas, sociales y laborales en que se encuentre en cada momento el personal desplazado.

14. La Empresa informará a la persona a desplazar, en la manera más exhaustiva posible, sobre las características especiales, legislación, etc., del país al se le destina.

**Art. 74. Dietas.—Gastos de hospedaje y manutención.**—Por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, la Dirección podrá desplazar al personal a otras localidades distintas de aquella en la que presta sus servicios, durante un plazo de tiempo no superior a tres meses, abonándole, bajo el concepto de dieta, los gastos de hospedaje y manutención, en la forma y cuantía que constan en la tabla del anexo número 6 de este Convenio. Se aplicará la normativa del artículo 73, apartado a), cuando el coste del alojamiento sea superior al 50 por 100 de la dieta, en estancias menores de treinta días.

A quien por necesidades del servicio se vea obligado a hacer una comida o cena fuera del centro habitual de trabajo se le abonará la dieta alimenticia siempre que sea jornada normal o prolongada de trabajo.

Cuando la duración prevista sea superior a tres meses, se abonará lo fijado en el artículo 72 sobre movilidad geográfica.

**Art. 75. Desplazamiento de uno a otro lugar en centros de gran extensión.**—En los centros de trabajo de gran extensión en los que los lugares de trabajo estén continuamente variando, como puede ser una determinada campaña de sondeos o la investigación minera de cierta zona o reserva, aun cuando los trabajos se realicen en distinto término municipal, el personal que sea desplazado de uno a otro lugar de trabajo tendrá derecho solamente al abono de los gastos de locomoción si la Empresa no le facilita medios de transporte, mientras pueda regresar diariamente a su domicilio para pernoctar. Si no pudiera efectuar este regreso, tendrá derecho a las dietas correspondientes.

**Art. 76. Cambio de residencia por razones particulares.**—Cuando un trabajador preste sus servicios en un centro o sea trasladado o desplazado a otro, y por razones particulares estime de interés para él residir en otra localidad distinta a la del lugar de trabajo, deberá hacerlo constar en la Empresa, sin que por ello

suponga, en ningún momento, derecho a devengar dieta ni gastos de locomoción alguno por este motivo.

**Art. 77. Modificación de las condiciones de trabajo.**—En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que fijan las normas sobre la sustanciación del procedimiento correspondiente. No obstante, cualquier modificación de las condiciones de trabajo se comunicará previamente al Comité de Empresa.

**Art. 78. Suspensión del contrato de trabajo.**—Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán las previstas en los artículos 45 y subsiguientes del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias del mismo, siendo informado el Comité de Empresa de los motivos razonados en dicha suspensión de contrato, al mismo tiempo que el interesado, si no hay objeción por parte de éste.

**Art. 79. Extinción del contrato de trabajo.**—En cuanto a las causas, forma y efectos de la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo previsto en la sección cuarta del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias que lo desarrollan, informándose al Comité de Empresa de las extinciones a realizar, al mismo tiempo que al interesado, si no hay objeción por parte de éste.

**Art. 80. Gastos de locomoción.**—Al trabajador que utilice su vehículo para realizar trabajos por cuenta de la Empresa se le abonará la cantidad de 20,50 pesetas por kilómetro efectuado.

Queda exceptuado del abono previsto en el párrafo anterior la utilización del vehículo propio por motivos personales para la asistencia al centro de trabajo en el que el interesado preste sus servicios laborales, salvo el supuesto contemplado en el artículo 75.

Cualquier variación del precio de la gasolina y/o automóviles repercutirá automáticamente en el precio del kilómetro a abonar por aplicación del porcentaje de incremento en dichos precios, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$P = P_0 \left( 0,3 \frac{C_t}{C_0} + 0,7 \frac{A_t}{A_0} \right)$$

Precio

C<sub>0</sub> = Combustible inicial.

C<sub>t</sub> = Precio combustible incrementado.

A<sub>0</sub> = Precio automóvil inicial (coche medio).

A<sub>t</sub> = Precio automóvil incrementado.

P<sub>0</sub> = Precio actual del kilómetro (20,50 pesetas).

P = Precio kilómetros resultante.

## TÍTULO IX

### Faltas y sanciones

**Art. 81. Infracciones laborales de los empresarios.**—1. Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por la autoridad laboral o Consejo de Ministros, en su caso.

2. Las sanciones se graduarán en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la Empresa y reincidencia.

3. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta 100.000 pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta 500.000 pesetas; por el Ministerio de Trabajo, hasta 2.000.000 de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta 15.000.000 de pesetas.

4. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad del trabajo, podrá acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

**Art. 82. Faltas en general.**—Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

**Art. 83. Faltas leves.**—Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a cuatro faltas de puntualidad que superen un total de sesenta minutos durante un mes en el centro de investigación «Juan Gavalá» y treinta minutos en la sede social de la Empresa, sita en Doctor Esquerdo, número 138, sin que exista causa

justificada para ello. Como hora de entrada en el centro de investigación «Juan Gavalá» se entiende la hora de llegada del último autobús.

b) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada o, caso excepcional, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al Jefe inmediato.

d) Los pequeños descuidos en la conservación del material y/o de la documentación.

e) La incorrección con el público, compañeros y subordinados.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

g) No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.

h) No remitir antes del día 5 del mes siguiente el parte de trabajo individual, salvo causa justificada.

i) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera escándalo.

j) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.

k) La permuta de turnos, servicios o puestos, etc., sin la autorización correspondiente, siempre que de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.

l) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o de residencia, así como usar abusivamente el teléfono para asuntos particulares.

m) Trasladarse o permanecer de una a otra dependencia del centro sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representaciones sindicales en actuaciones reglamentarias propias del cargo.

**Art. 84. Faltas graves.**—Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que superen un total de cien minutos en el plazo de un mes.

b) La no asistencia al trabajo de tres días en el plazo de un mes sin causa justificada.

c) No comunicar dentro del mes siguiente los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o al pago de primas o percepción de prestaciones y otros seguros.

d) Las establecidas en las letras j) y k) del artículo anterior cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la unidad o para la Empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador firmando o fichando por él. En este último caso, y probada la connivencia, se sancionará al trabajador que realizó el hecho como al suplantedo.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y la falta de respeto o consideración a los mismos.

g) La violación de los secretos de obligada reserva a que, por las circunstancias de su función, esté obligado el trabajador.

h) Solicitar permisos en base a causa falsa o inexistente.

i) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

j) La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización de material y/o documentación.

k) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.

l) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido cinco o más sanciones por faltas leves en los seis meses anteriores.

m) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.

n) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.

o) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de éste al Jefe inmediato, cuando dicho abandono resultase perjudicial para la Empresa.

p) No registrar reiteradamente el control de entrada, salida o presencia siempre que esté establecido.

**Art. 85. Faltas muy graves.**—A) Más de quince faltas de puntualidad no justificadas, que superen un total de ciento veinte minutos, cometidas en un período de tres meses.

b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos en un mismo mes.

c) Las establecidas en las letras g) y j) del artículo anterior, cuando se derive perjuicio para la Empresa.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa.

- e) Las ofensas verbales o físicas a otros trabajadores.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- i) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la Empresa.
- k) Abandonar el trabajo sin causa justificada ni previo aviso a su superior en puesto de responsabilidad, o bien ocasionando perjuicio evidente a la Empresa o causando accidente para otros trabajadores.
- l) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- m) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa si no media autorización de la misma.
- n) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los seis meses anteriores.
- o) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave y cierto de accidente.
- p) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo con evidente mala fe.
- q) Todas aquellas faltas muy graves que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, sean consideradas como justas causas de despido y no sean detalladas en este Convenio.
- r) La ocultación de situaciones de incompatibilidad, o el incumplimiento de la normativa legal aplicable al régimen de incompatibilidad a que se refiere el artículo 16 del presente Convenio, serán consideradas como falta muy grave.

Art. 86. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Apercibimiento escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - Inhabilitación para ser promocionado durante un año.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  - Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
  - Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias, se impondrá siempre la misma sanción.

Art. 87. *Procedimiento sancionador.*

#### 1. Para faltas leves.

La amonestación verbal, el apercibimiento escrito y la suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días pueden imponerse por la Dirección de la Empresa directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales a propuesta e informes previos del superior jerárquico del infractor, debiendo ser comunicada al interesado y al Comité de Empresa.

#### 2. Para faltas graves y muy graves.

2.1 Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa, directamente o por delegación en el Director de Relaciones Industriales y Laborales, a propuesta e informes previos del superior jerárquico del infractor.

Caso de imponerse sanción, se comunicará por escrito al trabajador interesado haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron con traslado para su constancia al expediente personal y al Comité de Empresa.

2.2 Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves imputadas a los miembros del Comité de Empresa serán impuestas por la Dirección de la Empresa a propuesta del Director de Relaciones Industriales y Laborales, previo informe del superior jerárquico de quien dependa el trabajador. Requerirán la apertura de expediente contradictorio, que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y

secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor. Dichos nombramientos se comunicarán al trabajador y al Comité de Empresa.

El instructor recibirá declaración del presunto infractor y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas se redactará por el instructor el pliego de cargos, en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados, las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes para la calificación de los mismos y, en su caso, la sanción que se propugna. El instructor deberá presentar dicho pliego de cargos en el plazo de quince días laborables. El pliego citado se notificará al trabajador para que, en el plazo de cinco días también laborables, alegue cuanto considere conveniente a su defensa.

Transcurrido dicho plazo se elevará el expediente a decisión de la Dirección de la Empresa, quien resolverá lo que proceda.

Previamente a esta resolución, que deberá ser notificada, el expediente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que emita informe en plazo máximo de cinco días laborables.

La sanción que pueda imponerse se comunicará por escrito al interesado, dando traslado a la Dirección de Relaciones Industriales y Laborales, por constancia en el expediente de Personal y al Comité de Empresa.

Art. 88. *Prescripción de las infracciones y faltas.*—La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

## TITULO X

### Derechos de representación colectiva y de reunión

#### A) DE LOS TRABAJADORES

Art. 89. *Derechos de reunión.*—El Comité de Empresa dispondrá de quince horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

El ámbito de la reunión podrá ser:

1. La totalidad de la plantilla de la Empresa.
2. La totalidad de la plantilla de un centro de trabajo.
3. La totalidad de una Dirección, división, etc.
4. La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la Asamblea.

La solicitud de la reunión lo hará el Comité de Empresa debiendo dirigirse éste a la Dirección de la Empresa con antelación de:

- a) Cuarenta y ocho horas cuando afecte al personal de diversos centros de trabajo.
- b) Veinticuatro horas en los demás casos.

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores el salón de actos para los centros de Madrid.

Art. 90. *Garantías de los afiliados a una Central Sindical.*—Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario por su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave, la Empresa deberá comunicarlo por escrito razonado al interesado, a la Sección Sindical de la Empresa y al Comité de Empresa.

Art. 91. *Defensa de las reivindicaciones.*—La Empresa reconoce el derecho de huelga como instrumento de defensa de las reivindicaciones de los trabajadores en los términos utilizados en la legislación vigente.

#### B) DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Art. 92. *Tiempo disponible.*—Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá, como máximo, de treinta y cinco horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo, dentro y fuera

de la Empresa, con justificación en el segundo caso, quedando excluidos de este cómputo el tiempo de reunión por convocatoria oficial de la autoridad laboral y de la Dirección de la Empresa, así como el tiempo de Asambleas.

Cada Sección Sindical dispondrá de la totalidad de horas sindicales que le correspondan en función del número de representantes que tengan en el Comité de Empresa, siempre que dicha disposición no afecte a compromisos laborales previamente contraídos sobre trabajos puntuales.

Art. 93. *Derecho de reunión del Comité de Empresa.*—El derecho de reunión del Comité de Empresa, dentro de las horas de trabajo, no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, dentro de la disponibilidad de tiempo que tenga cada miembro de dicho Comité, siempre que ello sea posible con comunicación verbal a su superior.

La Empresa habilitará un local para la utilización del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa que se encuentren desplazados por motivos de trabajo dentro del territorio nacional tendrán derecho a asistir tres días por mes a las reuniones que precisen con motivo de su pertenencia al Comité de Empresa. La Empresa abonará los gastos de desplazamiento.

Art. 94. *Derecho de comunicación y publicaciones del Comité de Empresa.*—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los servicios de una Secretaria a tiempo parcial para que realice las funciones de su cometido que dicho Comité determine, así como un tablón de anuncios para cada edificio y centro existente. En cualquier caso, dicho Comité procurará compatibilizar sus necesidades de tal Secretaria con las propias del servicio a que ésta pertenezca, dando prioridad siempre a los temas del Comité.

Los gastos de publicación de comunicaciones a los trabajadores correrá por cuenta de la Empresa.

Las comunicaciones a escribir por el Comité no precisarán otros requisitos para su edición que ser firmadas por el Presidente y Secretario del mismo.

Art. 95. *Garantías frente a medidas disciplinarias.*—Las garantías que frente a medidas disciplinarias se regulan en el artículo 85, epígrafe 2.2, se mantendrán, al menos, hasta un año después del cese del interesado en el cargo de miembro del Comité de Empresa.

Art. 96. *Excedencia y licencia.*—Cualquier afiliado a una Central Sindical, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno locales, provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia o licencia por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita que presente en la Empresa una certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento como cargo sindical del Organismo del Gobierno para el que haya sido elegido.

Al reingreso, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia. El período de excedencia se computará a efectos de antigüedad. También se actualizarán sus retribuciones.

El trabajador excedente por este motivo tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reingreso.

### C) DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 97. *Constitución de las Secciones.*—Los afiliados a una Central Sindical podrán constituirse en Sección Sindical de Empresa si el número de afiliados es superior al 10 por 100 de la plantilla.

Una vez constituida, si el número de afiliados es superior al 10 por 100 de la plantilla, la Sección Sindical de Empresa designará entre sus afiliados un Delegado sindical, cuyo nombramiento será dado a conocer a la Dirección a los efectos de garantías y representación pública de la Sección.

La Empresa dará facilidades a las Secciones Sindicales de Empresa para la recogida de las cuotas de sus afiliados, previa conformidad del trabajador y cuando así lo solicite el Sindicato al que esté afiliado, la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical de la nómina y su entrega colectiva a la Sección Sindical.

Art. 98. *Tiempo sindical.*—Los Delegados sindicales de la Sección Sindical de Empresa constituidas dispondrán, a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical, de veinte horas mensuales, equiparables a todos los efectos con la reserva y utilización de horas de los miembros del Comité de Empresa, quien podrá delegar en cualquier miembro de la Sección Sindical.

Art. 99. *Derecho de reunión de las Secciones Sindicales de Empresa.*—La Empresa facilitará el salón de actos para la reunión de los plenos de afiliados, fuera de la jornada laboral; la comunicación

de la reunión se hará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación a su celebración.

Independientemente, las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a un máximo de seis horas anuales, dentro de la jornada laboral, para celebrar plenos de sus afiliados.

Art. 100. *Derecho de comunicación y publicaciones de las Secciones Sindicales de Empresa.*—La Empresa pondrá a la libre disposición de las Secciones Sindicales de Empresa un tablón de anuncios para cada centro de trabajo, con las mismas características de publicidad y dimensiones del tablón de anuncios del Comité de Empresa. El tablón de anuncios llevará en su parte superior el rótulo de «Tablón sindical».

Las Secciones Sindicales de Empresa colocarán sus publicaciones y propaganda con el sello y firma del responsable respectivo en el tablón asignado. Cualquier otra publicación que no cumpla este requisito será retirada sin ningún aviso y sin derecho a reclamación alguna.

Para la propaganda electoral se negociarán en su momento el lugar, amplitud de espacio y requisitos a contemplar.

No se limitará la libre difusión de comunicados y publicaciones que la Sección Sindical de Empresa difunda o publique entre sus afiliados, asumiendo la Sección Sindical correspondiente las responsabilidades derivadas de su cometido.

Art. 101. *Garantías de los Delegados sindicales.*—Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta leve, grave o muy grave que se tenga intención de imponer al Delegado sindical será comunicado previamente a la Sección Sindical a la que esté afiliado para que emita informe en el plazo máximo de tres días laborales, contados desde la fecha de la comunicación.

Art. 102. *Presencia de dirigentes sindicales.*—Las Secciones Sindicales de Empresa podrán solicitar con antelación de cuarenta y ocho horas de la Dirección de la Empresa la autorización para la presencia de dirigentes de su Central Sindical en los centros de trabajo para las reuniones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Art. 103. *Competencias.*—Sin perjuicio de las competencias concedidas en las leyes y en otros apartados de este Convenio, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable de empleo de la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa y sobre contratación de personal.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo o condiciones de trabajo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. Bimensualmente en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, y su control.

C) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

H) Sobre todas aquellas otras materias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y no contemplados en este Convenio.

Art. 104 *Comité de Seguridad e Higiene*.—El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa estará compuesto por el Director general o quien le represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en materia de Seguridad e Higiene, el Médico, un A.T.S. y cinco representantes de las categorías profesionales más significativas. Estos cinco representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa.

Las garantías, derechos y obligaciones serán las siguientes:

a) Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrá de las horas necesarias, dentro de su jornada de trabajo y sin pérdida de retribución, para el ejercicio de sus funciones y las reuniones que sean necesarias a tal efecto. Deberán atender en forma habitual y efectiva a la comprobación y verificación de las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

b) Podrán proponer para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas de vigilancia.

c) Podrán informar a los trabajadores de los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica obligatoria y gratuita anual en horas de trabajo, debiendo entregarse al interesado el resultado de la revisión.

d) Podrán solicitar información de los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de la información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales del proceso productivo y los mecanismos de su intervención.

e) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose, a otros fines, el debido secreto profesional.

f) Participarán en las actividades de los servicios de medicina seguridad e higiene en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

g) Estarán obligados a cumplir y hacer cumplir a los trabajadores las medidas de seguridad e higiene pertinentes para cada tipo de trabajo.

h) Informarán a los trabajadores de los acuerdos tomados sobre medidas preventivas, etc., en sus reuniones mensuales.

i) Comprobarán el estado de los vestuarios, lavabos, duchas, etc., de los centros de trabajo, preocupándose de que reúnan las condiciones de higiene exigidas en la Ordenanza Laboral.

De no reunir las condiciones debidas, lo harán saber para que, a la vista de lo expuesto y su comprobación, la Empresa subsane las anomalías. Caso de que la Empresa no las subsanara, podrá recurrir a la autoridad competente.

j) El Comité podrá estar asistido por asesores de las Centrales Sindicales. Los asesores tendrán acceso a cualquier centro de trabajo previo aviso a la Dirección de Obra, asistirán a las reuniones ordinarias y extraordinarias que mantenga el Comité de Seguridad e Higiene, y tendrán derecho a que les sea entregada copia del acta firmada por el Comité.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Con relación a los beneficios asistenciales, cuyos conceptos y cuantías en 1985 son los que se indican en esta disposición transitoria, una vez finalizado el año 1986, se comprobará si su incremento, en cómputo anual y debidamente homogeneizado, ha sido igual o superior al 7,9 por 100 previsto para dicho año 1986. Si dicho incremento resultara inferior al 7,9 por 100, la diferencia será aplicada en la forma que las representaciones del Comité y de la Dirección acuerden.

Conceptos	Importe pesetas
	Año 1985
Seguro de accidentes.....	3.618.635
Seguro Colectivo Musini.....	25.774.052
Becas.....	1.500.000
Fondo para préstamos.....	2.200.000
Economato.....	2.954.100
SAS.....	3.032.400
Sanitas.....	8.522.425
Transporte contratado.....	11.189.839
<b>Total.....</b>	<b>58.791.451</b>

#### ANEXO 1

Tabla de retribuciones

Niveles	Pesetas-paga		
	Sueldo base	Plus de Convenio	Plus de transporte
XIV	79.442,00	145.257,00	9.782,00
XIII	71.498,00	104.666,00	9.782,00
XII	63.555,00	56.652,00	9.782,00
XI	58.786,00	32.871,00	9.782,00
X	52.794,00	35.681,00	9.782,00
IX	50.309,00	32.919,00	9.782,00
VIII	47.204,00	31.056,00	9.782,00
VII	46.149,00	29.565,00	9.782,00
VI	44.968,00	28.820,00	9.782,00
V	43.477,00	28.136,00	9.782,00
IV	42.235,00	27.379,00	9.782,00
III	40.807,00	26.397,00	9.782,00
II	39.503,00	25.295,00	9.782,00
I	37.367,00	24.091,00	9.782,00

#### ANEXO 2

Plus de evaluación

	Pesetas-paga por subnivel					
	1	2	3	4	5	6
XIV	-	8.564	24.554	37.113	54.243	65.665
XIII	-	15.988	26.264	34.259	39.968	-
XII	-	15.990	26.264	33.118	44.536	-
XI	-	6.853	15.990	21.699	-	-
X	12.189	14.907	17.545	-	-	-
IX	10.450	12.624	14.797	-	-	-
VIII	8.975	11.147	13.321	-	-	-
VII	8.260	9.114	10.123	-	-	-
VI	7.002	8.013	9.020	-	-	-
V	5.994	7.002	8.166	-	-	-
IV	4.966	5.898	6.906	-	-	-
III	931	2.018	3.103	-	-	-
II	-	1.165	2.173	-	-	-
I	-	1.087	2.173	-	-	-

#### ANEXO 3

Tabla de horas extraordinarias

Nivel de categoría*	Pesetas/hora		
	Día laborable		Festivas
	Primera	Restantes	
II	1.009	1.261	1.577
III	824	1.034	1.292
IV	790	987	1.233

Nivel de categoría*	Pesetas/hora		
	Día laborable		Festivas
	Primera	Restantes	
V	710	890	1.113
VI	601	753	940
VII	561	704	878
VIII	555	699	868
IX	509	635	797
X	477	600	749
XI	452	565	708
XII	437	546	686
XIII	298	378	473

\* Se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

#### ANEXO 4

##### Antigüedad

Nivel de categoría*	Pesetas/mes trienio
II.....	2.704
III.....	2.163
IV.....	2.104
V.....	1.936
VI.....	1.679
VII.....	1.633
VIII.....	1.572
IX.....	1.462
X.....	1.386
XI.....	1.337
XII.....	1.287

\* Se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

#### ANEXO 5

##### Compensación por desplazamiento

Niveles	Pesetas/día	
	Durante los seis primeros meses	Superados los seis primeros meses
XIV y XIII.....	4.872	1.314
XII y XI.....	4.123	1.112
X-IX-VIII-VII-VI-V-IV-III-II y I.....	1.781	481
Ayudante de Obra, Encargado técnico de Obra y Jefe de Taller.....	2.153	581

#### ANEXO 6

##### Dietas

Niveles	Pesetas/día		
	España	Estranjero	Dietas aliment.
XIV y XIII.....	6.442	13.598	2.452
XII y XI.....	5.832	11.771	2.074
X-IX-VIII-VII-VI-V-IV-II y I.....	3.283	6.553	1.228

#### ANEXO 7

Clasificación de proyectos y categoría mínima del personal que desempeñe jefatura de proyecto

En función del presupuesto anual y de la complejidad de los trabajos a desarrollar, los proyectos se clasifican en tres categorías.

En base al presupuesto anual del proyecto, se consideran los siguientes niveles:

Menor de 3 MP.

Comprendido entre 3 y 8 MP.

Comprendido entre 8 y 25 MP.

Mayor de 25 MP.

En cuanto a su complejidad, los proyectos se dividen en sencillos, medianos y complicados. La complejidad del proyecto se cuantifica tanto en su aspecto técnico -nivel de conocimientos, diversidad de técnicas a utilizar, trascendencia de las conclusiones y recomendaciones que resulten del estudio, etc.-, como en su aspecto administrativo -número y condiciones del personal que interviene, planificación, relaciones con el cliente, control de subcontrataciones, etc.

La combinación de ambos criterios, como se sintetiza en el cuadro de doble entrada que al final se inserta, da lugar a la siguiente clasificación de los proyectos:

Proyectos «A»: Sencillos de realizar, con presupuesto anual inferior a 8 MP.

Proyectos «B»: Sencillos, con presupuesto entre 8 y 25 MP. De complejidad media, con presupuesto hasta 8 MP. De complejidad complicada, con presupuesto hasta 3 MP.

Proyectos «C»: Todos los demás.

En función de esta clasificación de los proyectos, la persona que sea designada Jefe de un proyecto deberá tener reconocida, como mínimo, la clasificación de nivel y subnivel que se indica:

Proyectos «A»: Nivel XII - Subnivel 1.

Proyectos «B»: Nivel XII - Subnivel 3.

Proyectos «C»: Nivel XIII - Subnivel 1.

La Comisión Técnica que se encargará de clasificar los proyectos estará integrada:

Por el Director técnico, que actuará también en calidad de Presidente de la misma.

Por un representante de la Dirección de Gestión de Proyectos.

Por un representante del Comité de Empresa.

Por los miembros de la Empresa que, por su solvencia técnica, el Director técnico considere oportuno que deben practicar.

Complejidad Presupuesto anual	Sencillo	Medio	Complicado
P < 3 MP.....	«A»	«B»	«B»
3 < P < 8 MP.....	«A»	«B»	«C»
8 < P < 25 MP.....	«B»	«C»	«C»
P > 25 MP.....	«C»	«C»	«C»

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

4332

ORDEN de 12 de enero de 1987 por la que se anula otra de este Departamento relativa a la concesión de beneficios de zona de preferente localización industrial agroalimentaria otorgados a la Empresa individual «Juan Font Guasch», para el perfeccionamiento de su bodega de elaboración de vinos, sita en Vila-Rodona (Tarragona).

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias para anular la Orden de este Departamento de 23 de diciembre de 1985, por la que se concedían beneficios de zona de preferente localización industrial agroalimentaria a la Empresa «Juan Font Guasch», para el perfeccionamiento de su bodega de elaboración de vinos, sita en Vila-Rodona (Tarragona) y a petición del interesado, este Ministerio dispone:

Uno. Anular la Orden de este Departamento de fecha 23 de diciembre de 1985, por la que se otorgaron beneficios de zona de preferente localización industrial agroalimentaria y se aprobó el proyecto técnico correspondiente al perfeccionamiento de la bodega de elaboración de vinos, sita en Vila-Rodona (Tarragona) de la Empresa «Juan Font Guasch», y se asignó una subvención por un importe máximo de 7.991.853 pesetas.