

B. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado

Expedientes por transferencia inter vivos de diversas Administraciones de la Lotería Nacional

Al amparo de lo que establece el artículo 13 del Real Decreto 1082/1985, de 11 de junio, se ha iniciado expediente por transferencia inter vivos de las Administraciones de la Lotería Nacional que a continuación se relacionan, con expresión del nombre del solicitante, y Administración de la Lotería Nacional:

Administración de Loterías de Masnou (Barcelona). Don Angel Rojas Llamas.

Administración de Loterías número 1 de Mérida (Badajoz). Doña Carmen García Campos.

Administración de Loterías número 1 de El Ejido (Almería). Don Francisco Eugenio Terres Lirola.

Administración de Loterías número 3 de Alicante. Doña Antonia Murcia Martínez.

Los interesados en estos expedientes podrán efectuar cuantas alegaciones estimen oportunas en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 1987.-El Director general, P. D., el Gerente de la Lotería Nacional, Gregorio Máñez Vindel.-11.674-C (54902).

Delegaciones

TARRAGONA

Sección del Patrimonio del Estado. Investigaciones

Habiéndose recibido instrucciones de la Dirección General del Patrimonio, por esta Delegación se acuerda se inicie expediente de investigación sobre la propiedad de la isla Sapiña, en el término municipal de Amposta, en el río Ebro.

Tarragona, 22 de julio de 1987.-El Delegado de Hacienda, Julio A. Parellada Albentosa.-9.622-E (52204).

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

Dirección General de Obras Hidráulicas

Resolución por la que se hace pública la aplicación del procedimiento especial de expropiación, con traslado de población, a la localidad de Anta de Tera, en término de Cernadilla (Zamora)

«Hidroeléctrica Ibérica, Iberduero, Sociedad Anónima», ha solicitado la aplicación del procedimiento especial previsto en el capítulo V del título III de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, para la expropiación, con traslado de población, de la localidad de Anta de Tera, Entidad menor perteneciente al Ayuntamiento de Cernadilla (Zamora), afectada por el embalse del salto de Valparaiso, en el río Tera, de

cuya concesión es titular dicha Sociedad, y este Ministerio, por acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de julio de 1987, ha resuelto:

Aplicar el procedimiento especial de expropiación, con traslado de población, a la localidad de Anta de Tera, anejo del Ayuntamiento de Cernadilla (Zamora), afectada por las obras de la concesión del aprovechamiento hidroeléctrico del río Tera, rehabilitada por Orden de 25 de noviembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de enero de 1982).

Lo que se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

Madrid, 17 de julio de 1987.-El Director general, P. D. (Orden de 2 de diciembre de 1965), el Comisario general de Aguas, Carlos Torres Padilla.-4.347-15 (54037).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección General de Trabajo

Resolución por la que se publica el texto del pacto de eficacia limitada de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industrias Militares, con vigencia desde el día 1 de enero de 1987, hasta el 31 de diciembre de 1989

Vista la documentación suscrita el día 12 de mayo de 1987, por la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de «Industrias Militares, Sociedad Anónima» y el sindicato UGT-SB, y remitida a esta Dirección General, al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del pacto de eficacia limitada, suscrito entre la citada Empresa y el expresado sindicato, con vigencia desde el día 1 de enero de 1987, hasta el 31 de diciembre de 1989,

Resultando que el pacto referenciado, no reúne las características del Convenio Colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1.º, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo, asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento;

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General, resuelve,

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del pacto de eficacia limitada, para los años 1987, 1988 y 1989, suscrito de una parte, por la representación de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de «Industrias Militares, Sociedad Anónima» y de la otra, por el sindicato UGT-SB, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección General.

Madrid, 23 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.-9.934-E (53379).

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

AÑO 1987

ACTA FINAL DE LA COMISION DELIBERADORA DEL PLAN ESTRATEGICO Y XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «SANTA BARBARA» DE «INDUSTRIAS MILITARES, SOCIEDAD ANONIMA»

En Madrid, a 12 de mayo de 1987, en el domicilio social de la Empresa, calle Manuel Cortina, número 2, reunidos los componentes de la Mesa negociadora del plan estratégico y del XI Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de «Industrias Militares, Sociedad Anónima».

Representación empresarial:

Don Ignacio Esteban Vargas.
Doña Teresa Lacruz Martín.
Don Angel Diaz Martín.
Don Pablo Reguera García.
Don Ricardo Cortés Amor.
Don Manuel Rodriguez Rodriguez.
Don Carlos González Vidal.
Don Fidel García Martínez.
Don Pedro García Gil.
Don Manuel González Alonso.
Don José Gómez-Fernandez Cabrera.
Don José A. Martínez del Hierro.

Representación UGT-SB:

Don Antonio González García.
Don Roberto Teijido Corral.
Don José M. Martín Cerezo.
Don Jesús García Vázquez.
Don Félix Aguado Muñoz.
Don Pedro Zapata Menárguez.
Don Amador García Fernández.
Don Nazario García Fernández.
Doña Piedad Hernández Gallego.
Don Miguel Angel Cáceres Ortega.
Don Antonio Torres González.

Se procede a la firma del presente Acta, que refrenda los acuerdos de puntos básicos referentes al plan estratégico y a la redacción del XI Convenio Colectivo de la Empresa suscritos por UGT-SB y la representación de la Empresa (acuerda y texto del Convenio que se adjunta como parte integrante del presente Acta).

Como información supletoria se da cuenta de los resultados habidos en el referendun de los

distintos Centros de Trabajo de la Empresa respecto al Acuerdo que se refrenda:

Fábrica de Oviedo: Si.
 Fábrica de La Coruña: Si.
 Fábrica de Toledo: Si.
 Fábrica de Palencia: Si.
 Fábrica de Granada: Si.
 Fábrica de Sevilla: Si.
 Oficinas centrales de Madrid: Si.
 Fábrica de Valladolid: Si.
 Fábrica de Murcia: Si.
 Fábrica de Trubia: No.

(Se adjuntan Actas del citado referendun.)

Igualmente se acuerda que las diferentes gestiones y aclaraciones derivadas de la aplicación de las Jubilaciones voluntarias anticipadas, se canalizarán a través de las Jefaturas de Personal.

En consecuencia con lo que antecede se procede a formalizar la presente Acta final, firmado los componentes de la Mesa negociadora, y dando así su conformidad a la misma.

ACTA

Representación UGT:

Don Amador García Fernández.
 Don Jesús García Vázquez.
 Doña Piedad Hernández Gallego.
 Don Felipe Cortés Palacios.
 Don José María Martín Cerezo.
 Don Jesús Rodríguez Mejías.
 Don Pablo Saénz de Castro.

Delegado sindical de UGT:

Don Roberto Teijido Corral.

Representación empresarial:

Don Ignacio Esteban Vargas.
 Don Manuel Rodríguez Rodríguez.
 Don Carlos González Vidal.
 Don Ángel Díaz Martín.

En Madrid, a 23 de junio de 1987, en el domicilio social de la Empresa, calle Manuel Cortina, 2, reunidos los componentes de la Mesa negociadora del XI Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de «Industrias Militares, Sociedad Anónima», que al margen se relacionan, se procede a dar lectura al escrito de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de junio de 1987 y recibido en la Empresa el día 17 de junio de 1987 y, en relación con su contenido, ambas representaciones manifiestan:

Que el XI Convenio Colectivo, ha sido negociado exclusivamente, entre el sindicato UGT-SB, sindicato de implantación mayoritaria en la Empresa y la representación Empresarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en relación con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y así fue recogido en las Actas de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 2 de abril de 1987, y el Acta final de fecha 2 de mayo de 1987 y de acuerdo con lo expuesto, tendrá la eficacia que en tal sentido le otorga la legislación vigente, habiendo sido el texto del XI Convenio Colectivo sometido a referendun, siendo éste ratificado mayoritariamente por los trabajadores de la Empresa, cuyas Actas se remitieron en unión del Convenio Colectivo.

Y, en aclaración al escrito de la Dirección General de Trabajo, se levanta la presente Acta, que será entregada por la Empresa dentro del plazo otorgado al efecto, en la referida Dirección General, pasando a formar parte integrante en las Actas de Negociación del XI Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar y en prueba de conformidad firman las partes en lugar y fecha señalados.

CAPITULO PRIMERO

Ambito

SECCIÓN PRIMERA.—FINALIDAD, ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de «Industrias Militares, Sociedad Anónima» en todos y cada uno de los Centros de Trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio geográfico español.

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1989. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

No obstante, a partir del 31 de diciembre de 1987, sin necesidad de denuncia, podrán ser revisados las siguientes materias:

Sistema de primas.
 Clasificación profesional.
 Prestaciones sociales.
 Derechos de los Trabajadores.
 Distribución salarial del incremento pactado.

Art. 4.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—PRINCIPIOS GENERALES

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

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores. De los cambios organizativos que se produzcan en cada Centro de Trabajo se informará al Comité de Empresa.

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

a) La racionalización del trabajo.

b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.

c) Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

SECCIÓN SEGUNDA.—RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

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

a) Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.

b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

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

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

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

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

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

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

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

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

siendo Ti el tiempo invertido.

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

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

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

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

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

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.
3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN QUINTA.—COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

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

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

Serán competencias de esta Comisión:

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

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

- a) Aumento de la producción: Sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:
 - Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
 - Mejora de los procesos productivos.

Aumento del rendimiento individual.
Reducción del absentismo en el personal directo.

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

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

Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.

Racionalización de los procesos improductivos.
Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.

Disminución del absentismo de este mismo personal.

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

El rendimiento de personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

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

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

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

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenían antes de la modificación (en horas).

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas).

n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

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

2. Índice mensual y acumulado de rendimientos de personal directo.—En el rendimiento de personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los tiempos concedidos y los tiempos invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1.—Rendimiento teórico. Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la expresión

$$I2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señaladas en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2.—Rendimiento real. Se establecerán los muestreos de actividades necesarias para evaluar la actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I2R y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto.—A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la actividad de este personal.

En cada Centro de Trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se le designará por la referencia I3 y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índice mensual y acumulado de Absentismo.—Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al período considerado aplicados a la expresión

$$I4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, el período considerado antes de calcular I4.

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índice mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.—Los datos correspondientes al período considerado se aplicará a la siguiente expresión

$$I5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando las horas indirectas y directas realizadas correspondientes al período considerado antes de calcular I5.

En cada Centro se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

SECCIÓN SEXTA.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 24.—El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa, se clasificará de acuerdo con las funcio-

nes que desempeñe en los siguientes grupos profesionales:

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

Los grupos profesionales y categorías laborales que se describen y relacionan en el anexo I son meramente enunciativos, no estando por tanto los Centros de Trabajo obligados a tener cubiertas todas las categorías que se enumeran, si las necesidades no lo requieren.

Por otra parte, podrán asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

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

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria para el estudio de la posible nueva determinación de grupos profesionales y la reordenación de la clasificación profesional, con el objetivo de reducir el número de niveles y estudiar unas más amplias vías de promoción.

Asimismo dicha Comisión, se encargará de integrar la Reglamentación de Trabajo de la Empresa en el actual Convenio Colectivo, con el objeto de que dicha Reglamentación de Trabajo quede derogada.

Se suprime la categoría de peón, cuyos integrantes pasarán a la categoría de especialistas sin que se dejen de efectuar las labores que se venían realizando por los mismos.

CAPITULO III

De la contratación laboral

SECCIÓN PRIMERA.—REQUISITOS. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 25. *Principio general.*—La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos, remitiendo al Comité copia del mismo.

SECCIÓN SEGUNDA.—SELECCIÓN E INGRESO, REGISTRO DE PERSONAL

Art. 26. La Dirección del Centro de trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección del Centro de trabajo se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso consideren al respecto.

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

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

Los alumnos que se encuentren comprendidos en el punto anterior y hayan finalizado el primer

curso de FP 2, ingresarán con la categoría laboral de Oficial de 3.^a y los que hubieren finalizado el FP 1 lo harán con la categoría laboral de Especialista.

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

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

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

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

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

Se establecen los siguientes periodos de prueba: Técnicos titulados incluidos en la tabla salarial, seis meses; personal técnico no titulado, dos meses; resto del personal cualificado, un mes; personal no cualificado, quince días.

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

Técnicos de Taller: Maestro Industrial.

Técnicos de Organización: Auxiliar de Organización.

Técnicos de Oficina: Calcador.

Técnicos de Laboratorio: Auxiliar de Laboratorio.

Técnicos de Informática: Todas las categorías.

Administrativos: Auxiliar Administrativo.

Subalternos: Almacenero, Conductor, Vigilante Jurado, Ordenanza, Portero, Telefonista, Dependiente Auxiliar Económico y Limpiadora.

Personal obrero: Especialista y Oficial 3.^a

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

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

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

En los casos de movilidad geográfica voluntaria, se escalafonará en el último lugar de su categoría laboral del escalafón del Centro de Trabajo al que se incorpore el trabajador.

SECCIÓN TERCERA.—CESES

Art. 30. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con quince días de preaviso.

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

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

CAPITULO IV

Promoción y movilidad

SECCIÓN PRIMERA.—PROMOCIÓN

Art. 31. *Ascenso ordinario.*—La provisión de vacantes en régimen de ascensos se realizará para cada grupo y especialidad entre los de categoría profesional inmediatamente inferior a la de la plaza a cubrir, mediante tres turnos, entre el personal fijo y en el orden siguiente:

Una plaza por antigüedad, previa la aprobación de aptitud por el Tribunal de ascensos. De no contar con ella, percibirá la diferencia salarial, pero no recibirá la categoría y no ocupará vacante, que pasará al turno de concurso-oposición.

Dos plazas por concurso-oposición.

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

Dentro del primer trimestre de cada año, las direcciones de los distintos Centros de Trabajo, con los informes de los Comités de Empresa, harán una previsión de vacantes para el ascenso a cubrir durante el año en función de las necesidades estimadas.

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

Las vacantes de Jefe de Equipo se cubrirán por concurso-oposición.

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

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

La duración de las pruebas no excederá de treinta días naturales.

Las Jefaturas de Personal tendrán en su poder los programas para acceder a las diferentes categorías, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de Seguridad e Higiene.

Art. 34. La aptitud que en cada caso corresponda será determinada por un Tribunal mixto, formando por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de cada Centro, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del propio Centro, siempre que estos últimos ostenten igual o superior categoría que el de la vacante a cubrir, salvo que el representante designado esté en posesión de una titulación académica oficial superior a la plaza a cubrir. En caso de empate será el Director el que decida.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalará las pruebas a realizar que determinen el mínimo de conocimientos exigibles para ocupar las plazas convocadas, acordando al propio tiempo la ponderación que cada prueba haya de tener en el

conjunto de las mismas, así como la forma de evaluar que estime procedente seguir.

Una vez establecidas las pruebas y sólo durante la realización de las mismas podrán asistir los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales reconocidas en cada Centro de Trabajo.

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

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

El concurso de méritos tendrá en cuenta a la hora de valorar a los aspirantes las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, cursos realizados, diplomas obtenidos, conocimientos en relación con el puesto de trabajo a ocupar e historial profesional.

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

Art. 35. Si convocado el concurso-oposición no se presentara el número suficiente de aspirantes, o no se cubrieran la totalidad de las vacantes, el Tribunal convocará concurso-oposición libre entre todo el personal, que deberá estar resuelto entre treinta días a partir de la celebración del anterior.

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

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

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

En los casos que las plazas de ascenso sean en los grupos profesionales que ostentan mando o de ascenso a los mismos, se cubrirán por el procedimiento en primera convocatoria. Si no se cubriese, se procederá a cubrir la plaza en segunda convocatoria entre todo el personal del grupo profesional que corresponda (especificar los grupos). Si aún así no se pudiera efectuar esta promoción, se procederá a dar un curso de capacitación entre el personal de la categoría inmediata inferior y exclusivamente entre los aspirantes a la plaza que se encuentren comprendidos en la primera convocatoria, salvo que, por impedimentos físicos, a juicio del Tribunal, justifique su no presentación en dicha convocatoria.

En el supuesto de no existir aspirantes en la primera convocatoria, el citado curso se daría a los aspirantes de la segunda convocatoria que ostenten la categoría inmediata inferior, dentro de los que asistan a este curso se llevará a cabo un nuevo concurso-oposición para el puesto.

De no cubrirse la plaza se procederá a realizar un nuevo concurso para el puesto entre todo el personal del Centro de Trabajo, y en caso de continuar vacante la plaza, se acudiría al resto de los Centros de Trabajo de la Empresa, entre todo el personal.

En los casos en que existan plazas a cubrir que no sean consideradas como de ascenso y a las que

pueda tener acceso el personal de la Empresa, la incorporación a las mismas se llevará a cabo mediante las pruebas de aptitud que en su caso se establezcan entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Con el fin de lograr una mayor eficacia en la selección, esta prueba consistirá en concurso-oposición.

SECCIÓN SEGUNDA.-MOVILIDAD

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

a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del Centro. En el plazo de dos meses, la Dirección manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador, y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad, siempre que éste no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Formación profesional

SECCIÓN PRIMERA. -PRINCIPIOS GENERALES

Art. 39. *Plan de formación.*-Se elaborará un plan de formación con la participación de las partes firmantes del presente Convenio.

Para el año 1987 el plan de formación deberá de concluirse antes del 31 de julio; para los años siguientes de vigencia, dentro de los dos primeros meses de cada año.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO ANUAL

Art. 40. Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de 1.765 horas de prestación real de servicio para el año 1987, para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

En 1988 la jornada normal de trabajo en cómputo anual será de 1.750 horas de trabajo efectivo, en las mismas condiciones anteriormente establecidas y, en 1989, de 1.735 horas.

El número de horas de trabajo en cómputo anual, señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada Centro de Trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección de la Empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa.

Al personal que, con anterioridad al 1 de julio de 1986, figurase en plantilla en la Empresa y que, individualmente, y en cómputo anual tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y a extinguir por futuras mejoras, sin que, en ningún momento, se vea afectado dicho cómputo con la modificación que se establezca.

Los periodos de descanso, que en cada Centro de Trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes y no serán retribuidos.

Art. 41. La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniendo en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada Centro de Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA. -HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 42. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada Centro de Trabajo.

SECCIÓN TERCERA. -VACACIONES

Art. 43. Todo el personal de la Empresa disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios.

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

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

Art. 44. Una vez fijado el periodo de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de, al menos, dos meses, en el caso de no poder hacerlo y previo informe del Comité de Empresa se le indemnizará en la medida correspondiente.

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

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

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

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

La permanencia en el periodo general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, caso contrario serán designados de forma rotativa entre los afectados.

Art. 45. Las vacaciones anuales de cualquier productor quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja, por incapacidad laboral transitoria, continuando posteriormente su disfrute en la parte que pueda llevarse a cabo dentro del año natural.

Art. 46. El personal que se reincorpore una vez cumplido el Servicio Militar tendrá derecho al disfrute de las vacaciones completas siempre que pueda llevarse a cabo dentro del año natural.

En todo caso le será descontado el tiempo que haya disfrutado o liquidado, como consecuencia de su incorporación al servicio militar.

SECCIÓN CUARTA.—TRABAJO NOCTURNO

Art. 47. Las horas trabajadas, durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el horario se haya establecido atendido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 61, apartado a), del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Art. 48. El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio, en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

SECCIÓN QUINTA.—TURNOS

Art. 49. *Turnos.*—El sistema de turnos rotativos se realizará en periodos diurnos, es decir, turnos de mañana y de tarde, salvo que circunstancias excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, hagan imprescindibles el trabajar en turno de noche. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que, por su índole, no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

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

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

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

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

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

Art. 50. La implantación del sistema de turnos rotativos corresponderá a la Dirección del Centro, de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN SEXTA.—PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 51. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cinco días naturales.
 - b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, un día, en cada caso prorrogable dos días más, si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
 - c) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge, tres días en los casos de hijos y padres, y dos días en casos de hermanos. En caso de intervención quirúrgica menor de cónyuge e hijos, un día. La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente.
 - d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos.
 - e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, previo el oportuno visado de los servicios médicos de cada Centro.
 - h) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.
 - i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
 - j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial.
 - k) Hasta un total de cinco días laborables por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:
 - Un día natural por celebración de actos por nacimiento de hijos.
 - Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
 - Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.
- Cualquier otro que a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.
- Los permisos enumerados en los apartados b), c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán

a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Art. 52. El trabajador deberá presentar siempre, si así lo solicitará la Dirección del Centro, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la misma el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado k).

En el supuesto del apartado f) se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por deber público que ha de cumplir.

SECCIÓN SÉPTIMA.—OTROS ASPECTOS

Art. 53. *Trabajadores cursando estudios.*—Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos de que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del Establecimiento, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Art. 54. El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido, al menos, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresas de actividad similar a Santa Bárbara. Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 55. La excedencia, además de por las causas establecidas legalmente, podrá tener lugar en caso de matrimonio del personal femenino, que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad a 1 de enero de 1983, que podrá optar por continuar su trabajo, quedar en situación de excedencia voluntaria, por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, o rescindir su contrato con percibo de la dote de tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio haya prestado, sin que pueda exceder de doce mensualidades. A tales efectos, se entenderá como años completos las fracciones superiores a seis meses.

Art. 56. La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

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

Art. 57. Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquél. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Art. 58. El trabajador incorporado a filas, cuando esté destinado en la plaza en que radique uno de los Centros de Trabajo de la Empresa y disponga normalmente de tiempo libre, podrá trabajar durante dicho tiempo, siempre que cuente con el permiso correspondiente de la Autoridad militar de quien dependa.

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA.—DEFINICIONES

Art. 59. Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal

afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación.

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

b) Complementos Salariales:

Personales:

Plus de antigüedad.
Plus de idiomas (a extinguir).

De puesto de trabajo:

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

De calidad o cantidad de trabajo:

Primas a la producción directa.
Primas del personal indirecto.
Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

Importe de las vacaciones retribuidas.
Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Prima especial de productividad.

c) El incremento en masa salarial para el año 1987 es del 100 por 100 del IPC previsto, de acuerdo con la distribución salarial realizada, para 1988 será del 106 por 100 y para 1989 del 110 por 100 del IPC previsto para cada año, respectivamente, con la distribución salarial que se pacte en su momento, para estos dos últimos años.

SECCIÓN SEGUNDA.—COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Art. 60. Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos.

Personales:

Plus de antigüedad: A todos los efectos legales, las partes convienen fijar un valor único por trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengos actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 1.288 pesetas mensuales por trienio.

Se computarán a efectos del tiempo total servido en la Empresa, el período de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 57 y el que el trabajador preste servicio militar, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Así mismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

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

Plus de idiomas.—Se mantiene para el personal que venga percibiendo este plus en la actualidad y sigan realizando las funciones de acuerdo con la normativa del X Convenio Colectivo.

SECCIÓN TERCERA.—COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 61. De puesto de trabajo

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

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

Plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados.—Se establece un plus de desplazamiento de Vigilantes Jurados, con el siguiente tratamiento: Al personal del Servicio de Seguridad que se desplace del Centro de Trabajo para realizar un servicio propio de su competencia, uniformado y portando armas, se le abonará un plus en la cuantía que se especifica en la letra «f» del presente artículo por cada hora de las invertidas en el viaje y tiempo de espera sin servicio de vigilancia, cuando supere la jornada ordinaria hasta la terminación de este servicio:

a) Plus de trabajos nocturnos: Se establece su importe en 46,09 pesetas por hora de trabajo, de las comprendidas entre las veintidós y las seis. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

b) Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Se determina su importe en la cuantía de 1,47 pesetas por hora de trabajo y para cada 1 por 100.

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

d) Plus de turnicidad: Se fija su cuantía en 204,75 pesetas por día de trabajos. Los domingos, festivos o días inhábiles éste importe será de 204,75 pesetas.

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

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

Art. 62. Será objetivo permanente de la Empresa, en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro de Trabajo, la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer, o al menos reducir, las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuviere.

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

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

Art. 63. Plus de industrias químicas: En las factorías específicamente dedicadas a la fabricación de pólvoras y explosivos, todo el personal que trabaje dentro del recinto de la fábrica percibirá el plus en la cuantía que se cita en el apartado c) del artículo 61.

Los trabajadores que habitualmente trabajen fuera del aludido recinto, y que por consiguiente no tienen derecho al plus, percibirán éste por el tiempo que circunstancialmente trabajen en el repetido recinto, siempre que el número de horas que en él permanezcan no lleguen a 4, y en su totalidad cuando el tiempo de trabajo en él exceda de cuatro horas.

Art. 64. Plus de turnicidad: Tendrán derecho al plus de turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos, su cuantía será la que se especifica en el apartado d) del artículo 61, sin que en ningún momento pueda limitarse derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

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

Art. 65. Plus de cambio de horario: Todo el personal que por necesidades del Centro de Trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado e) del artículo 61. Este plus se devengará durante treinta días consecutivos como máximo, sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera para formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjera a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

SECCIÓN CUARTA.—COMPLEMENTOS SALARIALES DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 66.—De calidad o cantidad de trabajo: El valor de la hora ahorrada de producción directa a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio será el que a continuación se especifica:

	Pesetas
Especialista, Maq. Cartuchero Tercera	120,18
Oficial Tercera Profesional Armamento y Pólvoras Segunda	124,4
Oficial Segunda Profesional Armamento y Pólvoras Primera	128,83
Oficial Primera Profesional de Oficio	135,17

Art. 67.—Prima de personal indirecto: Tiene por objeto el presente artículo establecer las normas para el cálculo del incentivo del personal indirecto de las categorías laborales o grupos profesionales que a continuación se citan:

Técnicos.
Administrativos.
Subalternos.
Personal obrero.

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

Tiempos cronometrados o tabulados.
Producciones globales en proceso continuo, tabuladas.

Tiempos estimados después de la ejecución del trabajo en cualquiera de las modalidades siguientes:

Asignación de un porcentaje de prima sobre el tiempo invertido en función de rendimiento.

Cálculo del tiempo tipo total en función del rendimiento y del tiempo invertido.

Aplicación de la prima media directa acreditada en trabajos anteriores.

Aplicación de la prima media directa de taller.

Fondo de prima indirecta.—El fondo de prima indirecta se obtendrá a partir del fondo de la prima directa obtenida en el período mensual anterior más próximo que sea posible contabilizar, multiplicándolo por el coeficiente que resulte de dividir las horas efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal indirecto, por las efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal directo durante el período mensual al cual corresponde el fondo de prima directa.

En el supuesto de que existiera personal directo parado por falta de trabajo, las horas contabilizadas en esta situación se considerarán como efectivas directas en cálculo del fondo de prima indirecta. De persistir esta situación más de tres meses se aplicará un régimen especial, a estudiar en cada caso.

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

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

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

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

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

1,25 por rendimiento personal menos 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 68. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán con el recargo legalmente establecido sobre el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 75.

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

SECCIÓN QUINTA.—COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Art. 69. *Vacaciones retribuidas.*—Se abonarán por los importes que correspondan al salario

garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, industrias químicas, plus de idiomas, plus de Vigilantes Jurados y diferencia de categoría superior que en su caso correspondan.

Al personal que perciba prima directa o indirecta, pluses de nocturnidad, turnicidad, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, además de las anteriores, el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiéndose por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el período anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad, o accidente de trabajo, o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de I. L. T., accidente laboral o permisos retribuidos. Si durante el período que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por I. L. T. o accidente laboral, el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. Tanto en accidente laboral como en I. L. T. se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente a tal situación dentro del año natural.

Cualquier trabajador podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Art. 70. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas.

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

Al personal en situación de I. L. T. por enfermedad o accidente de trabajo, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

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

Art. 71. *Prima de Productividad.*—El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

- Cinco mil pesetas mensuales a cuenta de la misma al trabajador que lo solicite.
- Percepción de hasta 25.000 pesetas de una sola vez, a devengar en los meses de marzo o septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).
- Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

$$\frac{\text{Extra de Navidad}}{365} \times \text{número de días permanencia en la Empresa en el año} = \text{Importe prima de productividad}$$

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

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

SECCIÓN SEXTA.—OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 72.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses o 700 horas durante un año, o seis meses o 1.050 horas durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Lo previsto en el apartado anterior no es aplicable en los casos de sustitución por causas de servicio militar, accidente de trabajo, enfermedad, permiso o desempeño de cargos públicos o sindicales del trabajador que ocupa el puesto de categoría superior; en tales casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que dura la causa.

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

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa en todos los casos.

Art. 73. *Remuneraciones Profesores Escuelas Formación Profesional.*—A efectos de remuneración, y en razón de la parte de la jornada que desempeñen la función de Profesores de Formación Práctica o Teórica, en las Escuelas de Formación Profesional, el personal que no sea titulado, percibirá su retribución en consonancia con el salario previsto para los Maestros de Taller.

SECCIÓN SÉPTIMA.—COMISIONES DE SERVICIO

Art. 74. *Dieta única para personal de Convenio.* 6.663 pesetas.

La compensación que se fija por kilómetro recorrido en vehículo propio es de 24 pesetas.

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

SECCIÓN OCTAVA.—SALARIO HORA ORDINARIA Y SALARIO DÍA INDIVIDUAL

Art. 75. El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que sólo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

$$\frac{\text{Devengos mensuales fijos} \times 11}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

Art. 76. Salario día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos entre los días naturales del mes.

Este salario día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN NOVENA.-FORMA DE PAGO

Art. 77. El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios oficial o autorizado.

Art. 78. *Quebranto de moneda.*-Se establece una indemnización en la cuantía de 38.880 pesetas, a devengar en doce meses.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

SECCIÓN PRIMERA.-PRINCIPIOS GENERALES

Art. 79. Las acciones en esta materia se ajustarán a un plan de Seguridad e Higiene en el trabajo, que se elaborará con una Comisión paritaria designada por las partes firmantes del presente Convenio, dentro del primer año de vigencia y que será revisado cada año.

En la introducción o modificación de métodos para la elaboración o manipulación de explosivos deberá participar el técnico de Seguridad e Higiene de la fábrica.

SECCIÓN SEGUNDA.-PRENDAS DE SEGURIDAD Y ROPAS DE TRABAJO

Art. 80. La Empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o equipos de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad e Higiene definir el tipo de prenda necesario para cada puesto.

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

Art. 81. La Empresa proporcionará ropa de trabajo adecuado a todo el personal cada doce meses, dentro del primer trimestre del año.

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

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

a) Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Conductores.

Prenda	Número	Duración - Años
Uniforme verano-invierno	2 (verano, invierno)	2
Tabardo	1	3
Impermeable	1	3
Camisas verano-invierno	4 (2 verano, 2 invierno)	1
Pares de zapatos verano-invierno ...	3	2
Corbatas	2	2

b) Vigilantes y Guardas Jurados.

Prenda	Número	Duración - Años
Uniforme verano-invierno	2 (verano e invierno)	2
Tabardo	1	2
Impermeable	1	3
Camisas verano-invierno	4 (2 verano, 2 invierno)	1
Pares de zapatos o botas	3	2
Corbata	2	2

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

Prenda	Número	Duración - Años
Bata, guardapolvo o chaquetilla	2	2

El uso de las prendas de trabajo se regirá por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del periodo de duración establecido.

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

SECCIÓN TERCERA.-SERVICIOS MÉDICOS

Art. 82. Se estará a lo previsto en el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa y Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 83. El servicio médico proporcionará a todo el personal del Centro de trabajo, a través de clases de que se imparten en los cursillos de Seguridad e Higiene, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, el mando de taller o departamento lo comunicará al Secretario del Comité de Seguridad e Higiene, que, a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informen de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso, exigir las responsabilidades a que hubiere lugar o aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso mantendrá una estrecha colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cada Centro de fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

CAPITULO IX

Premios, faltas y recompensas

SECCIÓN PRIMERA.-PREMIOS

Art. 84. La Empresa estimulará al personal de su plantilla con la concesión de premios, que podrán ser individuales y colectivos, según sean uno o varios los trabajadores que se hubieren hecho acreedores de ellos.

La concesión de los premios se hará por la Dirección del Centro oído el Comité de Empresa. Los premios consistirán en medallas, diplomas o premios en metálico.

Art. 85. Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario, éste lo

pondrá en conocimiento de los Departamentos Técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente, y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de un trabajador, el premio correspondiente se calculará prorrateado proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

SECCIÓN SEGUNDA.-FALTAS

Art. 86. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

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

Art. 87. En general se consideran faltas leves aquéllas que, sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes sin la debida justificación.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.

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

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

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

f) No comunicar al Departamento correspondiente del Centro de trabajo, dentro de los cinco días laborables siguientes, los cambios de domicilio.

g) Una falta injustificada al trabajo.

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

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

Art. 88. En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros.

A título enunciativo se indican las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de un mes.

b) La no asistencia al trabajo, al menos dos días, sin causas justificadas, en el plazo de un mes.

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

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

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

f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso y

probada la connivencia se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

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

h) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.

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

j) Dormir durante la jornada de trabajo.

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

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

m) Falsear intencionadamente los datos de tiempos y producciones.

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

Art. 89. En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 90. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual

deberá informar a la Dirección del Centro del plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación.

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

SECCIÓN TERCERA.-DESPIDOS

Art. 91. En todo caso se sancionarán con el despido las faltas muy graves que implique perjuicio muy grave a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con ella.

Igualmente será de aplicación la sanción de tipo en el caso siguiente:

«La difusión de información clasificada de carácter especial, bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa, y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.»

SECCIÓN CUARTA.-ABUSO DE AUTORIDAD

Art. 92. Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

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

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

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

CAPITULO X

Prestaciones sociales

SECCIÓN PRIMERA.-PRINCIPIOS GENERALES

Art. 93. La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Art. 94. En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, con voz pero sin voto.

Art. 95. Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

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

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

En las sucesivas enfermedades, dentro del mismo año natural, los complementos que se citan en el punto 1 a cargo de la Empresa comenzarán a devengarse a partir del primer día, siendo preceptivo en este supuesto el informe del servicio médico que confirme su situación de baja, que se entregará a la Dirección del Centro para la decisión que, en su caso, corresponda.

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

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

Será preciso comunicar por parte de los trabajadores, a la mayor brevedad posible, su falta al trabajo por enfermedad o accidente no laboral.

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

b) Aportación al fondo social.-La aportación al fondo social constituido en la Empresa, exclusivamente con carácter asistencial, será de 150 pesetas mensuales a cargo de la Empresa por cada trabajador y éstos aportarán cada uno 150 pesetas mensuales incluidas las pagas extraordinarias para ambas aportaciones.

c) Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.-Todo productor que tenga hijos declarados disminuidos físicos o psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 6.372 pesetas, por cada mes natural e hijo disminuido físico o psíquico, mientras percibía por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

d) Indemnización por matrimonio.-La indemnización por matrimonio para el personal que establece el artículo 55 del vigente Convenio, por rescindir su relación laboral con la misma al contraer matrimonio se calculará sobre el salario real percibido en el último mes de trabajo, incluyéndose la prima de producción.

e) Premio de jubilación.-Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa de 10 o más años percibirá un premio equivalente al importe que a continuación se indica:

A los diez años una mensualidad con igual procedimiento de cálculo que las pagas extraordinarias y vacaciones. A partir de 11 años se percibirá en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla que se especifica:

11 años, se multiplicará el importe por 1,10.

12 años, se multiplicará el importe por 1,11.

13 años, se multiplicará el importe por 1,12.

14 años, se multiplicará el importe por 1,13.

15 años, se multiplicará el importe por 1,14.

16 años, se multiplicará el importe por 1,15.

17 años, se multiplicará el importe por 1,16.

18 años, se multiplicará el importe por 1,17.

19 años, se multiplicará el importe por 1,18.

20 años, se multiplicará el importe por 1,19.

21 años, se multiplicará el importe por 1,20.

22 años, se multiplicará el importe por 1,40.

23 años, se multiplicará el importe por 1,60.

24 años, se multiplicará el importe por 1,80.

25 años, se multiplicará el importe por 2,00.

26 años, se multiplicará el importe por 2,20.

27 años, se multiplicará el importe por 2,40.

28 años, se multiplicará el importe por 2,60.

29 años, se multiplicará el importe por 2,80.

30 años, se multiplicará el importe por 3,00.

31 años, se multiplicará el importe por 3,10.

32 años, se multiplicará el importe por 3,20.

33 años, se multiplicará el importe por 3,30.

34 años, se multiplicará el importe por 3,40.

35 años, se multiplicará el importe por 3,50.

36 años, se multiplicará el importe por 3,60.

37 años, se multiplicará el importe por 3,70.

38 años, se multiplicará el importe por 3,80.

39 años, se multiplicará el importe por 3,90.

40 años, se multiplicará el importe por 4,00.

41 años, se multiplicará el importe por 4,10.

42 años, se multiplicará el importe por 4,20.

43 años, se multiplicará el importe por 4,30.

44 años, se multiplicará el importe por 4,40.

45 años, se multiplicará el importe por 4,50.

46 años, se multiplicará el importe por 4,60.
 47 años, se multiplicará el importe por 4,70.
 48 años, se multiplicará el importe por 4,80.
 49 años, se multiplicará el importe por 4,90.
 50 años, se multiplicará el importe por 5,00.

Para optar a este premio el trabajador no podrá estar percibiendo jubilación o retiro por otra Entidad cuando se jubile en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los sesenta años de edad, por invalidez o fallecimiento en la cuantía que corresponda a los años de antigüedad que tenga acreditados en dicha fecha, abonándose al interesado o a sus derechohabientes.

Aquellos trabajadores que no se jubilen en los meses que cumplan la edad que la Empresa fija para acogerse al sistema de jubilación anticipada perderán el derecho a percibir el premio de jubilación, pudiendo realizar la opción hasta el día 1 del mes siguiente en que se cumpla la edad.

f) Jubilación anticipada.—En desarrollo de lo previsto en el acuerdo formalizado en la reunión celebrada el 2 de abril de 1987 y con referencia al apartado de jubilaciones anticipadas se establece lo siguiente:

1. Para el personal comprendido en las edades de sesenta a sesenta y cuatro años, y que tengan cubiertos los periodos de carencia necesarios para poderse jubilar, así como los demás condicionamientos legales para acceder a la jubilación anticipada, se determina un sistema mediante el cual se complementa la pensión que perciba de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100 por 100 de la pensión que, en su caso, le correspondiese. La citada cantidad será revisada cada vez que por la Seguridad Social se lleve a cabo alguna actualización para que, en todo momento, en su caso, alcance el 100 por 100 de la pensión que le correspondiera.

Igualmente el compromiso que se establece tendrá su aplicación en sus derechohabientes en las cuantías que, como consecuencia de la pensión a devengar, en su caso (viudedad, orfandad), puedan corresponder.

Con el fin de garantizar esta prestación, la Empresa formalizará una póliza con una Entidad de crédito de suficiente garantía, la cual con carácter individual expedirá el correspondiente título que garantice la prestación que nos ocupa.

Aquellos trabajadores que, habiendo cumplido en años anteriores la edad de jubilación anticipada prevista por anteriores Convenios, excepto los que no reunieron las debidas condiciones para su solicitud, que no se hubieran acogido a las medidas propuestas en su momento, podrán percibir el premio de jubilación fijado en el Convenio, si su jubilación anticipada se lleva a cabo dentro del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Los trabajadores que se jubilen acogiéndose a lo previsto en este apartado tendrán derecho a que la Empresa les adelante mensualmente el importe del 50 por 100, aproximadamente, de la pensión prevista hasta tanto la Seguridad Social resuelva su expediente, en cuyo momento se procederá a regularizar su situación, reintegrando a la Empresa las cantidades que, en su caso, correspondan.

2. Personal comprendido en las edades de cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años.—Con carácter voluntario y en aplicación del acuerdo, de fecha 2 de abril de 1987, referido, se establece la posibilidad de que el personal del epígrafe pueda pasar a la situación de desempleo con suspensión de contrato de trabajo hasta alcanzar la edad de sesenta años, en cuyo momento pasará a la de jubilación anticipada, si reuniese las condiciones para ello, con los mismos beneficios que se reflejan en el apartado anterior.

Durante el tiempo que se permanezca en la situación de desempleo, a este personal se le complementará, por parte de la Empresa, con la cantidad necesaria para que, en todo caso, alcance

el 100 por 100 del salario neto del promedio percibido en los tres últimos meses, incluida la prima, exceptuándose aquellos conceptos que se deriven de la prestación real de servicios, tales como pluses de distancia, transporte, de puesto de trabajo, horas extraordinarias, etc.

Esta cantidad será revisada en consonancia con el aumento que, en su caso, pudiera corresponderle en aplicación del incremento resultante del Convenio Colectivo.

Igualmente, y como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, se actualizarán las bases de cotización a la Seguridad Social en la medida que en cada caso pueda corresponder, en consonancia con el incremento salarial percibido y de acuerdo con las bases de cotización a la Seguridad Social que en cada momento sean vigentes.

Caso de que no fuera posible esta actualización a través de la Seguridad Social, la Empresa asumirá las obligaciones que de ello se derivase.

La revisión que se establece tendrá efectividad durante el tiempo de permanencia en la situación de desempleo.

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

Las cuotas del personal jubilado correrán así como del cónyuge del trabajador/a fallecido/a correrán a cargo de la Empresa.

h) Anticipos de pago diferido.—La Empresa concederá anticipos al personal fijo que lo solicite cuando lo justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo asignados para cada Centro de trabajo se formarán en base a 11.340 pesetas, por trabajador en plantilla a principios de año.

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

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

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de dos mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en doce plazos como máximo, los cuales se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que el trabajador permaneciere en baja por accidente o enfermedad.

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

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

i) La Empresa autoasegurará o concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado o sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 4.300.000 pesetas por una sola vez.

j) Prestación por accidentes de trabajo.—En relación con la indemnización a que se hace referencia en el artículo 95 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa para los casos de accidente de trabajo, se acuerda lo siguiente: «El complemento que se abona con cargo a la Empresa a la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo, se actualizará tomando como base los nuevos salarios, así como el importe que

corresponda en los complementos que inciden en dicha prestación. Igualmente a efectos de la inclusión en la base reguladora para la determinación de la base diaria, se tendrán en cuenta los complementos salariales de duración superior al mes que se hubieran devengado durante los doce meses anteriores a la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio teniendo vigencia a partir de dicha fecha.

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

CAPITULO XI

Derechos de los trabajadores

SECCIÓN PRIMERA.—PARTICIPACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS

Art. 96. El texto del Convenio Colectivo se publicará íntegro en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, facilitándose además a cada trabajador un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 97. La Empresa facilitará al Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento.

Art. 98. Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, Autoridad Laboral o Autoridad Judicial.

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

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

Art. 99. La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité de cada Centro de Trabajo, tablones de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a los trabajadores.

Art. 100. Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo sindical.

Art. 101. *Sección Sindical del Centro de Trabajo.*—Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento a las Secciones Sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda.

Art. 102. *Delegado Sindical.*—Se estará a lo previsto en la LOLS, ampliado con lo pactado en el apartado 5 del artículo III del Acuerdo sobre Participación Sindical de la Empresa Pública.

Asimismo, aquellas Centrales Sindicales que tengan reconocidos Delegado Sindical en, al menos, tres Centros de Trabajo de la Empresa o tengan el 10 por 100 de afiliados de la plantilla total de la Empresa, afectados por el presente Convenio, podrán designar un Delegado Sindical ante la Dirección de la Empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores afiliados y en activo.

Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado Sindical de Centro:

1. Se estará a lo establecido en la LOLS.

2. Representar ante la Dirección y los trabajadores del Centro de Trabajo los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones entre la Central y la Dirección del Centro.

3. El Delegado Sindical dispondrá de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad, pudiendo ceder las horas que considere convenientes, sin rebasar dichas cuarenta horas a alguno de los miembros de la Sección Sindical debidamente reconocidos, previo aviso a la Dirección.

b) Delegado Sindical de Empresa:

1. Representar ante la Presidencia de la Empresa o persona en quien delegue los intereses de su Sindicato y canalizar la relación entre la Central Sindical y la citada Presidencia.

2. El Delegado Sindical de Empresa tendrá las garantías que se reconozca a los representantes del Comité de Empresa disponiendo de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad.

3. Podrá asistir con voz y sin voto a todas las reuniones en que haya representación de los Comités de Empresa, así como en las que haya representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, no computándose a efectos de las cuarenta horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Art. 103. *Asambleas.*—Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea General, fuera de las horas de trabajo y dentro del Centro de Trabajo, comunicándolo a la Dirección del Centro correspondiente con veinticuatro horas de antelación.

Art. 104. *Afiliación y recogida de cuotas.*—Se estará a lo que dispone la LOLS.

La Empresa dará todas las facilidades a la Sección Sindical de cada Centro de Trabajo para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización de los afiliados al Sindicato correspondiente, y hará la entrega a la Sección Sindical o Central de que se trate.

Art. 105. *Cargos Sindicales de Dirección.*—Se estará a lo que dispone la LOLS.

En relación con el artículo 4 del Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública se establece que la misma sea a través del Consejo de Administración.

Art. 106. Los Sindicatos más representativos en la Empresa, conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 10/1985, de 10 de agosto, podrán coordinarse, constituyéndose a este fin una Comisión General u Organismo representativo Sindical, compuesta por doce miembros que deberán ser a su vez miembros de los Comités de Empresa o Delegados del personal de la misma.

La designación de estos miembros se efectuará por los Sindicatos más significativos en representación al número de Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa obtenidos globalmente en las anteriores Elecciones Sindicales de los Centros de ENSB.

Para pertenecer a este Organismo o Comisión será necesario reunir las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a un Sindicato que tenga la condición de Sindicato más representativo a nivel estatal, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Además, haber obtenido el 10 por 100 o más de los Delegados y miembros del Comité de Empresa, del conjunto de representantes (Delegados y Comités), de la Sociedad ENSB como tales Sindicatos de dichas Elecciones.

La propia Comisión elaborará las normas reguladoras de su funcionamiento y competencias, que se extenderán a todo el ámbito de la Empresa y de sus diferentes áreas básicas. Los acuerdos que adopte la Comisión serán vinculantes para las partes, para sus destinatarios y para los Organismos de representación social unitaria de todos los Centros.

La Comisión tendrá las facultades siguientes:

Dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

Negociación de los planes de la compañía en todos sus aspectos.

Negociación de aquellas materias que afecten a las relaciones laborales de más de un Centro de Trabajo.

CAPITULO XII

Comisión mixta de vigilancia y aplicación del Convenio

SECCIÓN PRIMERA.—DEFINICIÓN Y FUNCIONES

Art. 107.—La Comisión mixta de vigilancia y aplicación del Convenio queda compuesta por las siguientes personas, fijando su domicilio en la sede central de la Empresa, calle de Manuel Cortina, número 2, sexta planta, de Madrid.

Representación empresarial:

Don Ignacio Esteban Vargas.
Don Manuel Rodríguez Rodríguez.
Don Carlos González Vidal.
Don Pablo Reguera García.
Don José Gómez-Fernández Cabrera.
Don Manuel González Alonso.
Don José Antonio Martínez del Hierro.

Representación de los trabajadores:

Doña Piedad Hernández Gallego.
Don Jesús García Vázquez.
Don Nazario García Fernández.
Don Amador García Fernández.
Don Felipe Cortés Palacios.
Don Miguel Ángel Cáceres Ortega.
Don Antonio Torres González.

Secretario de la Comisión:

Don Manuel Rodríguez Rodríguez.

Art. 108. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

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

Art. 109. Las funciones y actividades de la Comisión mixta de vigilancia y aplicación del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio ante las jurisdicciones administrativa y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en la forma y con el alcance regulado en dicho texto.

Art. 110. La Comisión mixta de vigilancia se reunirá siempre que lo solicite una de las partes para mayoría de la misma mediante escrito al Secretario, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan. En el plazo máximo de quince días se llevará a cabo la reunión solicitada.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los Auxiliares de Organización, Caladores, Reproductores de planos, Archiveros,

Auxiliares de Laboratorio, Auxiliares administrativos, Operadores de grabación de datos y transcriptor, al término de cinco años de prestación de servicios en dichas categorías profesionales, pasarán a percibir los salarios que corresponden a las inmediatamente superiores, esto es, a los Técnicos de Organización de segunda, Delineantes de segunda, Analistas de segunda, Oficial de segunda y Operador de terminal, respectivamente, sin que lo suponga cambio alguno de categoría ni, por consiguiente, de sus restantes condiciones laborales.

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

Segunda.—En relación con el devengo de la prima indirecta y habida cuenta de las especiales circunstancias que concurren en el trabajo del personal de las Oficinas Centrales, se utilizará el siguiente procedimiento:

- La valoración personal será la misma para todos, siendo igual el Índice de Rendimiento de la mano de obra directa que se produzca al final del trimestre anterior acumulado en la Empresa.
- El procedimiento de cálculo será el que se indica en el artículo 67.

Tercera.—Los Maestros de Taller que tengan acreditada la titulación oficial de Maestro Industrial pasarán a ostentar dicha categoría y la retribución correspondiente a la misma.

Traductores: Se crea la categoría laboral de Traductor. Para el personal que se contrate con dos idiomas extranjeros, el coeficiente será el 1,26; tres o más idiomas, el coeficiente será el 1,40. Por la Comisión Mixta que se designe para el estudio de las clasificaciones profesionales se determinarán las funciones de los mismos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*Cláusula de revisión.*—En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

La revisión salarial se abonará en una sola paga y dentro del primer trimestre del año.

Para los años 1988 y 1989 será de aplicación esta cláusula tomando como referencia los incrementos salariales pactados en el artículo 59.

Segunda.—*Bajas incentivadas.*—Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema de bajas incentivadas voluntarias. La Dirección de la Empresa se reserva en todo caso la facultad de su concesión, así como el establecimiento de la normativa por la que se regirá el sistema.

Se iniciarán los oportunos expedientes de regulación de empleo con el objeto de que los trabajadores que se acojan a este sistema puedan percibir las prestaciones legales de desempleo.

ANEXO I

Categorías laborales

1. Técnicos

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

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluyendo el control sobre la calidad de los trabajos realizados.

Perfeccionamiento de los procesos productivos, colaborando con los Departamentos Técnicos en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras.

Formación del personal a sus órdenes.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Pertenece a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

1.1.1 Maestros industriales o Técnicos especialistas.—Es el Técnico de Taller que con el título oficial de Formación Profesional correspondiente desarrolla las funciones más complejas y de mayor responsabilidad de su grupo.

1.1.2 Maestro de Taller.—Es el Técnico que, procedente de profesionales de oficio, tiene la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo.

1.1.3 Contraamaestre.—Es el Técnico de Taller que, procedente de profesionales de oficio, posee la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones señaladas para el subgrupo, que tienen una complejidad y responsabilidad media.

1.1.4 Encargado.—Es el Técnico de Taller que, procedente de profesionales de oficio, posee la suficiente experiencia y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones que tienen menos complejidad y responsabilidad del subgrupo.

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

Estudios de tiempos y mejora de métodos.

Lanzamiento, seguimiento, programación e impulsión de trabajos, materiales, componentes y medios de producción.

Confección de presupuestos y valoraciones de trabajo.

Confección de normas, pautas, especificaciones y demás documentación para la inspección y verificación.

Inspección y verificación de trabajo, materiales y medios de producción con procedimientos y dispositivos para control y ensayos destructivos y no destructivos.

Estudios de normas y medios de seguridad e higiene.

Utilización y transcripción de datos de gestión mecanizada.

Cálculo de necesidades de materiales, componentes y medios de producción.

Clasificación, catalogación y codificación de materiales, componentes y medios de producción.

Pertenece a este subgrupo las siguientes categorías laborales.

1.2.1 Jefe de Organización de primera.—Es el Técnico de organización que desempeña las fun-

ciones del subgrupo más complejas y de mayor responsabilidad.

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

Organización y administración de los puestos de trabajo con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

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

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

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

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

1.2.5 Auxiliar de Organización.—Es el Técnico de Organización que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad. En su condición de auxiliar lleva a cabo los trabajos más complementarios normalmente requeridos por las oficinas donde actúan los Técnicos de Organización: Archivo, Registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

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

A partir de las especificaciones establecidas por los Técnicos titulados, proyectos de diseños de planos acotados, seguimiento de la construcción de prototipos y sus pruebas, actualizando los planos hasta que esté garantizado el funcionamiento y la calidad previstos.

Elaboración de especificaciones de materiales, tratamientos térmicos y superficiales, etc. Elaboración de especificaciones para la garantía de calidad y el almacenamiento y servicio posventa.

Estudio y desarrollo de los procesos de fabricación. Proyecto, croquisado y diseño de planos acotados de medios de producción y control de calidad, sistemas de seguridad, instalaciones y, en general, el equipamiento necesario para la producción, control de calidad en las diferentes etapas y pruebas finales.

Elaboración de especificaciones de calidad en proceso y final.

Elaboración de especificaciones para la subcontratación y recepción de materiales y componentes.

Pertenece a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

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

En su condición de responsable de un equipo de proyecto, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

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

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

1.3.4 Calcador.—Es el Técnico de Oficina que desempeña las funciones del subgrupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de Auxiliar de oficina técnica, lleva a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por dichas oficinas: Archivo, registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

1.4 Técnicos de Laboratorio.—Son los Técnicos que, con título profesional o suficiente experiencia, poseen los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se les confía, desarrollando las siguientes funciones de acuerdo con su categoría laboral, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Análisis físicos y químicos.

Reparación de reactivos y medios para el análisis.

Homologación, mantenimiento y empleo de los aparatos de laboratorio y demás medios utilizados.

Confección de especificaciones para el reconocimiento en laboratorio de materiales y demás productos que lo requieran.

De forma general, todos los trabajos para los cuales se requieran el empleo de los medios usuales de un laboratorio específico de la industria química y metalúrgica.

Pertenece a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

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

En su condición de mando al frente de varias secciones, desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuestas de acciones correctoras.

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

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

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

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

1.5 Técnico de Informática.—Es el Técnico que con título profesional o suficiente experiencia posee los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de trabajo que se le confía, desarrollando

con el suficiente grado de perfección y calidad las funciones de análisis, programación y explotación de las distintas aplicaciones informáticas en la industria, así como el conocimiento y manejo de los dispositivos que componen los equipos utilizados.

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

1.5.1 Analista de Informática.—Es el Técnico de Informática que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo, efectuando el análisis de las aplicaciones en colaboración con el usuario, al que ayudará a determinar las necesidades de información y asesorará sobre las posibilidades de la mecanización informática; desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración de los puestos de trabajo, controlando la progresión de sus trabajos hasta la total explotación de las aplicaciones.

Formación del personal a sus órdenes.
Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de resultados y propuesta de acciones correctoras.

1.5.2 Analista Programador.—Es el Técnico de Informática que con pleno dominio de la Programación es capaz de diseñar cadenas de programas y tener idea general de las aplicaciones, efectuando análisis de complejidad media.

Documenta los programas y los expedientes de explotación y confecciona los juegos de prueba necesarios para garantizar el perfecto funcionamiento de sus aplicaciones.

1.5.3 Programador.—Es el Técnico de Informática que conociendo perfectamente el lenguaje de programación interpreta la documentación proporcionada por el analista y codifica las instrucciones necesarias. Comprueba que el programa alcanza los objetivos previsto y conoce e interpreta las informaciones suministradas en la compilación.

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

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

2. Administrativos

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

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

Y, en general, todas aquellas especialidades relativas al manejo de la maquinaria, relacionadas

con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretaría, etc.

Pertenece a este grupo las siguientes categorías laborales:

2.1 Perito Mercantil (a extinguir).

2.2 Jefe Administrativo de 1.ª—Es el Administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

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

Organización y administración de los puestos de trabajo, con responsabilidad sobre la calidad de los trabajos realizados.

Formación del personal a sus órdenes.
Participación en las mejoras de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de las mejoras relativas a su trabajo.

Evaluación de los resultados y propuesta de acciones correctoras.

2.3 Jefe Administrativo de 2.ª—Es el Administrativo que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

En su condición de mando al frente de una sección desempeña también las funciones señaladas anteriormente para el Jefe Administrativo de 1.ª

2.4 Oficial Administrativo de 1.ª—Es el Administrativo que, a las órdenes de un Jefe Administrativo, desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del grupo.

2.5 Oficial Administrativo de 2.ª—Es el Administrativo que, a las órdenes de un Jefe Administrativo, desempeña las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

2.6 Auxiliar Administrativo.—Es el Administrativo que desempeña las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad.

En su condición de Auxiliar lleva a cabo los trabajos complementarios normalmente requeridos por oficinas de administración: Archivo, registro, reproducción y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

3. Subalternos

Es el personal que sin pertenecer a los grupos de Técnicos, Administrativos u Obreros desarrolla funciones auxiliares necesarias para el normal desenvolvimiento de la Empresa, con el suficiente grado de perfección y calidad.

3.1 Almacenero.—Es el subalterno que desempeña las funciones requeridas para el normal funcionamiento de los almacenes, entre las que cabe destacar recepción de materiales, piezas o cualquier otro producto o mercancía; codificación, clasificación y ubicación; registro de altas y bajas y control de existencias por medios normales o mecanizados; despacho, documentación de mercancías.

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

3.3 Conductor Mecánico.—Es el subalterno que estando en posesión del permiso de conductor reglamentario y con los conocimientos necesarios de mecánica del automóvil conduce toda clase de vehículos que requieran dicho permiso, repara las averías mecánicas y eléctricas que le permitan los medios normalmente disponibles y mantiene los vehículos a su cargo en el necesario estado de uso, limpieza y conservación.

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

3.5 Cabo de Vigilantes.—Es el Subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamentos que regulan el ejercicio de su cargo y en posesión del nombramiento correspondiente lleva a cabo las funciones de seguridad industrial del Centro de trabajo que le sea asignado.

En su condición de mando al frente de Vigilantes Jurados desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a sus órdenes, con responsabilidad sobre sus actuaciones.

Entrenamiento y formación de dicho personal con especial atención al armamento que portan y a la normativa de seguridad industrial vigente.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo y aplicación de mejoras relativas a su cometido.

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

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

En su condición de mando desempeña además las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a sus órdenes, siendo responsable de sus actuaciones.

Formación e instrucción de dicho personal.
Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo e implantación de mejoras relativas a su trabajo.

3.8 Ordenanza.—Es el Subalterno que a las órdenes del Conserje lleva a cabo las funciones elementales a que dan lugar las necesidades de los Departamentos a los que están afectos, como son entre otras: Reparto y recogida de documentos y encargos, vigilancia sobre los efectos de las dependencias y recogida, franqueo, preparación y entrega de correspondencia, así como llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

3.9 Portero.—Es el Subalterno que a las órdenes del Conserje o Cabo de Vigilantes, y con la debida compostura y afabilidad de trato, custodia y vigila los accesos al Centro de trabajo, en colaboración con los Servicios de Seguridad, identifica a las personas y les franquea el paso de acuerdo con las instrucciones recibidas, cumplimenta los pases, tarjetas de identificación o volantes precisos y atiende la centralita telefónica cuando se lo permitan sus restantes funciones.

3.10 Telefonista.—Es el Subalterno que con la debida afabilidad de trabajo realiza las funciones requeridas para la atención, mantenimiento y administración de la central telefónica.

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

3.12 Dependiente Auxiliar de Economato.—Es el subalterno que con la debida compostura y afabilidad de trato lleva a cabo las tareas más sencillas y de menor responsabilidad de las que

normalmente se realizan en los economatos o cooperativas de consumo.

3.13 Limpiadora.-Es el subalterno que a las órdenes del Conserje lleva a cabo las funciones de limpieza en los locales y dependencias que se hayan encomendado.

3.14. Cabo de bomberos.-Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamento que regulan el ejercicio de su cargo, lleva a cabo las funciones del Centro de Trabajo que le sean asignadas.

En su condición de mando al frente de los bomberos desempeñará además las siguientes funciones:

Organización y administración del personal a su cargo, con responsabilidad sobre el servicio.

Entrenamiento y formación de dicho personal.

Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y relaciones humanas.

Propuesta, desarrollo y aplicación de mejoras relativas a su contenido.

3.15 Bombero.-Es el subalterno que con los necesarios conocimientos sobre las disposiciones y reglamento que regulan el ejercicio de su cargo lleva a cabo las funciones del Centro de Trabajo a las órdenes del Cabo de Bomberos.

4. Obreros

4.1 Profesionales de oficio.-Es el personal del grupo que posee los conocimientos y prácticas correspondientes al grado de oficiales que otorgan los Centros de Formación Profesional, acreditados mediante las pruebas de aptitud y capacitación que se establezcan para cada oficio, entre las cuales figurará la lectura e interpretación de planos y croquis cuando sea posible.

Pertenecen a este subgrupo las siguientes categorías laborales:

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

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

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

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

A título enunciativo se citan los siguientes oficios: Ajustador, Armero, Tornero, Fresador, Rectificador, Electricista, Mandrinador, Soldador, Carpintero, Albañil, Pintor, Decorador, Guarnicionero, Electricista-Electrónico, Oficial de mantenimiento (central de vapor, depuradora de agua, etcétera), Automatista, Instrumentista, Chapista, Artificiero, Cocinero.

4.2 Profesionales de fabricación de armamento y pólvoras.-Es el personal del grupo Obrero procedente del Especialista, que posee la experiencia suficiente para desempeñar alguna de las especialidades señaladas en el punto 4.2.3, con el grado de complejidad y responsabilidad correspondientes a su categoría y con la suficiente perfección y calidad.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías laborales:

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

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

4.2.3 Corresponden a este subgrupo, las especialidades necesarias para la fabricación de armamento y pólvora, entre las que figuran, a título enunciativo las siguientes: Maquinista, Cartuchero, Armero de galería de tiro, Armero pulidor, Especialista de artificios, Especialista de máquinas herramientas, Especialista de tratamientos térmicos, Especialista de tratamientos superficiales, Especialista de carga y armado de proyectiles, Especialista de la fabricación de explosivos y, en general, todas aquellas especialidades que requieran un período de práctica superior a un año para ser ejecutadas con garantía suficiente de perfección y calidad.

4.2.4 Se establece la siguiente plantilla para cada categoría:

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

Profesionales de fabricación de armamento y pólvora, de segunda, 30 por 100, de la plantilla de Especialistas, Maquinistas, Cartucheros y profesionales de fabricación de armamento y pólvoras, y explosivos, si los hubiera.

En las Fábricas donde existan profesionales de fabricación de armamento y pólvoras se actualizarán las plantillas, en consonancia con lo previsto, quedando a extinguir la categoría de Maquinista cartuchero de tercera.

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

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

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

ANEXO II

Categorías funcionales de mando

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

Comprenden las siguientes categorías funcionales:

1. Jefe de equipo informático.-El Técnico de Informática que, con independencia de las funciones propias de su categoría laboral, se responsabiliza de la actuación de todo el equipo informático que pueda existir en cada Centro de

trabajo, siempre que esta función no esté desempeñada por un Técnico titulado.

2. Jefe de equipo.-Es el profesional de oficio o de la fabricación de armamento y pólvora que asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, profesionales de fabricación, especialistas y peones.

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

- Por falta de trabajo circunstancial en la categoría laboral del colaborador que se le asigna con una categoría laboral superior.

- Por disminución de las facultades psíquicas o físicas.

- Por averías de máquinas, falta de material o avería, o falta de algún medio de producción en el puesto de quien se le asigne con una categoría laboral superior.

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Encargado.-Podrán acceder a dicha categoría los Jefes de equipo y Oficiales de primera, todos ellos, procedentes del grupo de profesionales de oficio.

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

3.4 Grupo Administrativo.-Técnicos de organización y oficina, Técnicos de Laboratorio y personal de Informática.

3.4.1 Jefes de primera, Jefes de segunda, Jefes de Laboratorio, Delineantes proyectistas y Analistas de Informática. Podrán acceder a estas categorías las categorías inmediatas inferiores.

3.5 Grupo Subalterno.

3.5.1 Conserje.-Podrá acceder a esta categoría la categoría laboral de Ordenanza.

3.5.2 Cabo de Vigilantes.-Podrá acceder a esta categoría el personal procedente del Servicio de Vigilancia.

3.5.3 Cabo de Bombero.-Podrá acceder a esta categoría el personal procedente de la categoría de Bombero.

ANEXO III

Tablas salariales 1987

Coefficiente	Categoría laboral	Salario mensual garantizado	Total anual garantizado
<i>Técnicos de Taller</i>			
1,47	Maestro Industrial.....	115.439	1.732.337
1,45	Maestro Taller.....	114.173	1.712.588
1,40	Encargado.....	110.907	1.663.606
1,40	Contramaestre (1).....	110.907	1.663.606
<i>Técnicos de Organización</i>			
1,45	Jefe de Organización de primera.....	114.173	1.712.588
1,40	Jefe de Organización de segunda.....	110.907	1.663.606
1,26	Técnico de Organización de primera.....	96.422	1.446.331
1,20	Técnico de Organización de segunda.....	92.391	1.385.871
1,16	Auxiliar de Organización.....	89.708	1.345.623
<i>Técnicos de Oficina</i>			
1,45	Delineante Proyectista.....	114.173	1.712.588
1,45	Dibujante Proyectista.....	114.173	1.712.588
1,26	Delineante de primera.....	96.422	1.446.331
1,20	Delineante de segunda.....	92.391	1.385.871
1,16	Calcador.....	89.708	1.345.623
<i>Técnicos de Laboratorio</i>			
1,45	Jefe Sección de Laboratorio.....	114.173	1.712.588
1,26	Analista de primera.....	96.422	1.446.331
1,20	Analista de segunda.....	92.391	1.385.871
1,16	Auxiliar de Laboratorio.....	89.708	1.345.623
<i>Técnicos de Informática</i>			
1,45	Analista de Informática.....	114.173	1.712.588
1,40	Analista Programador.....	105.825	1.587.376
1,35	Programador.....	102.468	1.537.015
1,26	Operador.....	96.422	1.446.331
<i>Administrativos</i>			
1,60	Perito Mercantil.....	124.006	1.860.087
1,60	Jefe Superior (1).....	124.006	1.860.087
1,45	Jefe administrativo de primera.....	114.173	1.712.588
1,40	Jefe administrativo de segunda.....	110.907	1.663.606
1,26	Oficial administrativo de primera.....	96.422	1.446.331
1,20	Oficial administrativo de segunda.....	92.391	1.385.871
1,16	Auxiliar administrativo.....	89.708	1.345.623
<i>Subalternos</i>			
1,16	Listero.....	89.708	1.345.623
1,16	Almacenero.....	89.708	1.345.623
1,12	Pesador-Basculero.....	87.019	1.305.286
1,26	Conductor-Mecánico.....	96.422	1.446.331
1,20	Conductor.....	92.391	1.385.871
1,16	Cabo Vigilante.....	95.168	1.427.523
1,16	Vigilante Jurado.....	89.708	1.345.623
1,16	Conserje.....	95.168	1.427.523
1,08	Ordenanza.....	84.334	1.265.009
1,16	Bombero.....	89.708	1.345.623
1,16	Cabo Bombero.....	95.168	1.427.523
1,08	Portero.....	84.334	1.265.009
1,16	Telefonista.....	89.708	1.345.623
1,16	Dependiente principal economato.....	89.708	1.345.623
1,12	Dependiente auxiliar economato.....	87.019	1.305.286
1,04	Limpiadora más de cinco años.....	81.648	1.224.720
1,00	Limpiadora.....	78.962	1.184.425
<i>Personal obrero</i>			
1,26	Oficial primera.....	96.422	1.446.331
1,20	Oficial segunda.....	92.391	1.385.871
1,16	Oficial tercera.....	89.708	1.345.623
1,20	Prof. Fabricación de primera.....	92.391	1.385.871
1,16	Prof. Fabricación de segunda.....	89.708	1.345.623
1,12	Prof. Fabricación de tercera.....	87.019	1.305.286
1,12	Especialista.....	87.019	1.305.286
1,16	Capataz, Especialista.....	95.168	1.427.523

(1) A extinguir.

ANEXO IV

Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa pública

El artículo 21 del Acuerdo Económico y Social establece que el Gobierno, a través de los responsables de la Empresa pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado acuerdo, iniciarían de manera inmediata negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa pública.

En cumplimiento de dicho compromiso, el Instituto Nacional de Industria, representado por su Presidente, don Luis Carlos Croissier Batista; el Instituto Nacional de Hidrocarburos, representado por su Presidente, don Oscar Fanjul Martín; el Ministerio de Economía y Hacienda, representado por el Director general del Patrimonio del Estado, don Prudencio García Gómez; el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, representado por el Subsecretario del Departamento, don Baltasar Aymerich Corominas; el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, representado por el Subsecretario del Departamento, don Francisco Peña Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario General, don Nicolás Redondo Urbieta, de otra parte, suscriben el presente acuerdo que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad del Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones negociadoras en el desarrollo de la actividad negocial de los Convenios Colectivos o de acuerdos complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

TITULO PRIMERO

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 b) de los Acuerdos Tripartitos que forman el título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negocial. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los Convenios Colectivos que no hubiesen concluido su plazo de vigencia en la fecha de suscripción del presente Acuerdo, su contenido se incorporará, de forma inmediata, a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias u otras fórmulas de negociación que aseguren su afectividad.

Art. 2.º El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la Empresa a que se aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las Sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derechos públicos con personalidad jurídica que, por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al ordenamiento jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TITULO II

Derechos sindicales en la Empresa pública

Art. 3.º Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán, en el ámbito específico de la Empresa pública, con los siguientes:

1. Derecho a tener un Delegado Sindical cuando una Empresa o Centro de Trabajo ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.
2. Derecho a que en la provincia pueden sumarse los trabajadores de cada uno de los Centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a Delegado Sindical.
3. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
4. Derecho a que, cuando en una Empresa exista un número mínimo de tres Delegados y cuente con varios Centros de Trabajo, existe un Delegado Sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único Centro de Trabajo.
5. Derecho de los Delegados Sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las Comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
6. Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbitos de aplicación que éstas establezcan.

TITULO III

Participación sindical en la Empresa pública

Art. 4.º Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán en su caso, en ejecución de este Acuerdo.

Art. 5.º A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

1. Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del Convenio Colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo 1 de este Acuerdo.
2. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.
3. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Art. 6.º Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido,

al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

Art. 7.º La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada Empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las Empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión Negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Art. 8.º La incorporación al órgano de administración de la Empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
2. A solicitud de la Empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.
3. Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.
4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración que quede en minoría.

Art. 9.º Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por directivos de la Empresa.

Se reunirán una vez al trimestre y cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

Art. 10. Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la Empresa.
2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la puesta en ejecución de los referidos planes.
3. Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.
4. En general cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

Art. 11. La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos 4 a 10 se complementará, en el nivel superior al de la Empresa, conforme a los siguientes criterios:

1. Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el 10 por 100 de los Delegados de personal y miembros de Comités de Empresa del conjunto de las Empresas públicas.
2. A tales efectos, las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:
 - a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
 - b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
 - c) Grupo Dirección General del Patrimonio de Estado.
 - d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los grupos anteriores, constituida paritariamente por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las Empresas del grupo.

4. A dichas Comisiones se las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

SUBDIRECCION GENERAL DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las Asociaciones Profesionales, constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y a los efectos previstos en aquél, se hace público que en este Servicio y a las catorce horas del día 10 del mes de agosto de 1987, han sido depositados los Estatutos de «Asociación Profesional de Gestores de Fincas», cuyos ámbitos territorial y profesional son: Nacional para los Empresarios, siendo los firmantes del Acta de Constitución: Don Lino Miguel Tejada, don Ricardo Sosa Murillo, doña María Luisa Blanco Izquierdo y don Angel Sanz Esteban.

Madrid, 10 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.329-E (55674).

★

En cumplimiento del artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este Servicio y a las nueve horas del día 11 del mes de agosto de 1987, ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de la Organización Profesional denominada: «Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Empleados de Cajas de Ahorro» (APECA), y cuya modificación consiste en: Cambio de domicilio social a la calle Veneras, 9, 1.º de Madrid, siendo el firmante del Acta: Don Gabriel Gallego Guijarro.

Madrid, 11 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.330-E (55675).

★

En cumplimiento del artículo 4.º del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las Asociaciones Profesionales, constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y a los efectos previstos en aquél, se hace público que en este Servicio y a las nueve horas del día 11 del mes de agosto de 1987, ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de «Unión Frisona Española» y cuya modificación consiste en: Nueva redacción de sus Estatutos, siendo el firmante del Acta: Don Tomás Gómez Cobo.

Madrid, 11 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.331-E (55676).

★

En cumplimiento del artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este Servicio y a las once veintitrés horas del día 11 del mes de agosto de 1987, ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de la Organización Profesional denominada: «Sindicato Español de Oficiales de la Marina Mercante» (SEOMM), y cuya modificación consiste en: Nueva redacción de sus Estatutos, siendo los firmantes del Acta: Don Florentino Antón Reglero, don Jesús Alvarez Fernández.

Madrid, 11 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.332-E (55677).

En cumplimiento del artículo 4.º del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las Asociaciones Profesionales, constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y a los efectos previstos en aquél, se hace público que en este Servicio y a las trece horas del día 12 del mes de agosto de 1987, ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de «Asociación Nacional de Directores de Hotel» y cuya modificación consiste en: Cambio de denominación por el de «Asociación Española de Directores de Hotel», siendo los firmantes del Acta: Don Juan D. Zarza Toboso, don Jesús Felipe Gallego.

Madrid, 12 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.333-E (55678).

★

En cumplimiento del artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este Servicio y a las nueve doce horas del día 13 del mes de agosto de 1987, ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de la Organización Profesional denominada: «Asociación de Contadores Interinos del Tribunal de Cuentas», y cuya modificación consiste en: Cambio de denominación por el de «Asociación de Auditores del Tribunal de Cuentas», y nueva redacción de los artículos 4.º y 5.º de sus Estatutos, siendo los firmantes del Acta: Don José Ramón Otero Carvajal, don José Luis González Terrero.

Madrid, 13 de agosto de 1987.-El Jefe de Sección.-10.334-E (55679).

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Dirección General de la Energía

Resolución por la que se autoriza a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS) el montaje de las instalaciones de un terminal de recepción, almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) en el término municipal de Palos de la Frontera (Huelva)

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1986) se otorgó a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), concesión administrativa para la conducción de gas natural a través del gasoducto Huelva-Sevilla y para la instalación de un terminal de recepción, almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) en el término municipal de Palos de la Frontera (Huelva).

ENAGAS solicitó, mediante escritos de 2 de julio y 29 de diciembre de 1986, autorización administrativa para la realización de las instalaciones del terminal de GNL de Palos de la Frontera (Huelva), incluidas en el ámbito de la concesión administrativa anteriormente citada, al amparo de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 22 de noviembre).

Vistos el Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, por el que se aprobó el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, la Orden de 23 de diciembre de 1985 por la que se otorgó a ENAGAS concesión Administrativa para la conducción de gas natural entre Huelva y Sevilla y para la instalación de un terminal de GNL en Palos de la Frontera (Huelva), y la Ley de Procedimiento Administrativo,

Esta Dirección General, teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en

Huelva, ha resuelto autorizar a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), el montaje de las instalaciones de un terminal de recepción, almacenamiento y regasificación de GNL, en el término municipal de Palos de la Frontera (Huelva), con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.-En todo momento se deberá cumplir cuanto se establece en el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, así como en los Reglamentos y normas técnicas y de seguridad que lo complementen, y en las que por el Ministerio de Industria y Energía se declaren específicamente de aplicación para el citado terminal; en la Norma Sismorresistente PDS-1, aprobada por Decreto 3209/1974, de 30 de agosto; en la Orden de 23 de diciembre de 1985, por la que se otorgó a ENAGAS concesión administrativa para la conducción de gas natural a través del gasoducto Huelva-Sevilla y para la instalación de un terminal de recepción, almacenamiento y regasificación de GNL en el término municipal de Palos de la Frontera (Huelva), y demás normativa vigente.

Segunda.-El plazo máximo para la puesta en marcha del terminal de GNL a que se refiere la presente autorización de instalaciones será de dieciocho meses a partir de la fecha de esta Resolución.

Tercera.-La construcción de las instalaciones de la referida planta de GNL habrá de realizarse de acuerdo con los proyectos técnicos denominados: Proyecto de autorización de instalaciones. Tanque de almacenamiento de GNL en el terminal de Palos de la Frontera (Huelva) y Proyecto para autorización del montaje de las instalaciones. Terminal marítimo para descarga, almacenaje y regasificación de GNL en Palos de la Frontera (Huelva), así como con la demás documentación técnica presentada por ENAGAS.

La planta terminal de GNL se ubicará en el término municipal de Palos de la Frontera, en terrenos del Puerto Autónomo de Huelva. El almacenamiento de GNL se efectuará en un tanque de 65.000 metros cúbicos de capacidad nominal, de tipo aéreo de doble contención, siendo la capacidad inicial de emisión de gas natural de 7.000 millones de termias por año. La recepción del GNL a tratar en la planta se efectuará mediante barcos metaneros de hasta 40.000 metros cúbicos de capacidad de contenido de GNL, para cuyo atraque se utilizará un pantalán de uso exclusivo para el terminal de GNL, siendo la distancia desde el frente de atraque hasta el límite de la zona de proceso y almacenamiento de 330 metros.

De acuerdo con los mencionados proyectos de instalaciones, los sistemas fundamentales de proceso y auxiliares del terminal de GNL serán los siguientes:

A) Descarga de buques metaneros y recepción de GNL:

Los principales elementos que integran este sistema son los brazos de descarga de GNL, líneas de descarga de GNL, línea de retorno de vapores, compresores y tanque de drenaje de brazos de descarga.

La descarga del GNL de los buques metaneros se realizará mediante el uso de las bombas criogénicas del propio barco. Su unión con el colector de descarga que conduce el GNL hasta el tanque de almacenamiento del terminal se efectuará utilizando dos brazos de descarga, situados en el pantalán, utilizándose un tercer brazo para la unión con la línea de retorno de vapores al barco.

La capacidad máxima del sistema de descarga será de 4.000 metros cúbicos de GNL por hora.

Después de cada operación de descarga, se drenarán los brazos de descarga a un depósito, desde donde el GNL se enviará por desplazamiento con nitrógeno a la línea de descarga. Entre descargas las citadas líneas se mantendrán frías mediante el envío de GNL del tanque de almace-

namiento de la planta, utilizándose a tal efecto la presión de las bombas existentes en el interior de dicho tanque.

En el diseño de este sistema se han previsto dispositivos de seguridad, que deberán cumplir las funciones siguientes:

Desconexión del buque metanero por excesivo desplazamiento durante la descarga, con cierre automático de las válvulas de conexión terminal-metanero.

Limitación de fugas de las líneas de descarga (atraque-tanque de GNL) por seccionamiento en tramos con válvulas motorizadas de cierre automático.

Recogida y control de eventuales vertidos de GNL en la plataforma de descarga; disponiéndose una balsa de recogida de GNL, en el pantalán, de volumen suficiente para contener un posible derrame por rotura de un tramo de tubería de descarga entre dos válvulas, más la fuga simultánea durante un minuto del caudal de descarga del barco.

Protección de materiales no criogénicos ante las bajas temperaturas de una proyección accidental de GNL.

Evacuación a la antorcha de todas las válvulas de alivio de la zona de descarga.

Ganchos de escape rápido para desatraque de emergencia del metanero.

Posibilidad de vaciar el tanque de GNL hacia el metanero en caso de una avería en la planta.

Purgas en rótulas y brazos de descarga, mediante la instalación de circuitos de nitrógeno, después de los drenajes posteriores a cada operación de descarga.

B) Sistema de almacenamiento de GNL:

Estará constituido principalmente por el tanque de almacenamiento de GNL, líneas del tanque de GNL y tres bombas primarias de GNL. Estas bombas se ubicarán, en los correspondientes pozos, en el interior del tanque de GNL, habiéndose previsto otros dos pozos adicionales para la ubicación de futuras bombas.

El tanque de almacenamiento de GNL será de tipo aéreo con doble pared de contención, con una capacidad nominal de 65.000 metros cúbicos de GNL (útil de 60.000 metros cúbicos) en estado cercano a su punto de ebullición, presión prácticamente atmosférica (de 250 m. bar relativos como máximo) y temperatura de -162 °C (aproximadamente). Estará formado esencialmente por:

1.º Un depósito interior destinado a contener GNL, cuyo fondo y paredes cilíndricas se construirán de chapa de acero al 9 por 100 de níquel, de calidad según Norma ASTM A 553 tipo I; la cubierta será de aluminio de calidad según Norma ASTM-B-209-5083-O, y estará suspendida mediante tirantes metálicos de la cúpula del depósito exterior.

2.º Un depósito exterior constituido principalmente por una losa de cimentación de hormigón armado, con revestimiento metálico en su cara superior para asegurar la estanqueidad; una pared cilíndrica de hormigón pretensado pintada en su cara externa y con revestimiento metálico en la cara interna, a efectos de estanqueidad; una cúpula de hormigón armado con revestimiento metálico interior. Este depósito deberá ser apto para contener el GNL en caso de derrame, por fuga, del tanque interior.

El espacio anular entre ambos depósitos se llenará con un aislamiento formado por manta aislante resiliente adosada al depósito interior, y perlita expandida. Sobre la cubierta de aluminio del tanque interior se colocará un aislamiento de fibra de vidrio.

Las penetraciones en el tanque de GNL se efectuarán por su cúpula exclusivamente, imposibilitando su vaciado accidental por rotura de una línea.

En el diseño se han tenido en cuenta los espectros de respuesta a las solicitaciones sísmicas

de la zona, de conformidad con la norma española PDS-1 y la NFPA-59A, ed. 1985, así como las de operación con coeficiente de seguridad.

Igualmente en la construcción del tanque se atenderá a las siguientes peculiaridades de diseño que le confieren una especial seguridad:

Resistencia al fuego sin colapso durante un tiempo mínimo de setenta y dos horas, en la hipótesis de que estuviese ardiendo el contenido del tanque.

Resistencia en condición operativa a la radiación de un fuego exterior que aportase una densidad energética de 12 kw/m² durante seis horas.

Resistencia al impacto sobre la superficie lateral de un sólido de 2.000 kilogramos con una velocidad de 50 metros por segundo.

Evacuación a la antorcha de las descargas de gas efectuadas en las válvulas de seguridad por sobre-presión de operación. Las válvulas de alivio por fuego exterior descargarán directamente a la atmósfera.

Sensores de niveles de GNL de prealarma, alarma y disparo de la descarga del metanero por excesivo nivel en el tanque.

Triple seguridad ante vacío, con un primer escalón de entrada de gas natural, segundo de nitrógeno y tercero de entrada de aire por válvulas rompedoras de vacío.

Vigilancia de la variación de la densidad de GNL en relación con su profundidad en el tanque, a fin de poder detectar una eventual estratificación y poder proceder a homogeneizar el contenido del tanque.

En la planta se dispondrá una balsa de recogida de GNL dimensionada para contener un posible derrame equivalente al caudal de descarga del barco metanero durante diez minutos.

Sistema de rociado de agua, contra radiaciones térmicas procedentes del exterior, mediante cuatro anillos de distribución.

C) Sistemas de vaporización de GNL y emisión de gas natural:

Los principales elementos que lo integran serán las bombas secundarias de GNL, líneas de bombeo, vaporizadores de GNL, sistema de odorización y estación de regulación y medida.

El GNL se enviará, mediante las tres bombas de descarga primarias, que se ubicarán en el interior del tanque, de 135 metros cúbicos/hora de capacidad unitaria, hasta un recondensador de gas, en el que se relicuarán vapores por contacto de GNL de emisión; desde el recondensador y mediante la acción de las bombas secundarias, el GNL pasará a dos sistemas de vaporización diferenciados. Inicialmente la presión en uno de los sistemas de vaporización será de 16 bar, mientras en el segundo será de 50 bar. No obstante las líneas de vaporización, los vaporizadores y las líneas de emisión de este segundo sistema de vaporización se han diseñado, y se probarán para una presión de servicio de 72 bar, a la que podrán funcionar en fases posteriores.

Para la alimentación de los vaporizadores de 16 bar, uno de agua y otro de combustión sumergida, se instalarán dos bombas secundarias, una en operación y la otra como reserva.

Para la alimentación del segundo sistema de vaporización, que comprenderá un vaporizador de agua y otro de combustión sumergida, se dispondrán tres bombas secundarias, dos en operación y una de reserva. Desde esta unidad de vaporización se suministrará inicialmente, previa odorización, gas natural a 50 bar a la red de gasoductos. Posteriormente, una vez que se instalen las correspondientes bombas, el gas natural podrá emitirse a la red de gasoductos a 72 bar.

Todas estas bombas secundarias serán del tipo de motor sumergido e irán provistas de protección por recirculación de caudal mínimo, venteo de gases y válvula de seguridad en el barril.

En ambos niveles de presión, los vaporizadores de agua funcionarán en operación normal, quedando los de combustión sumergida como sustitutos de los primeros cuando se encuentren

fuera de servicio por mantenimiento, garantizándose en todo momento la disponibilidad de gas natural para su suministro a las redes de emisión. La temperatura del gas a la salida de los vaporizadores será, aproximadamente, de 0 °C.

D) Sistema de recuperación de gas vaporizado:

Estará constituido básicamente por el compresor de recuperación de gas en operación normal, compresores de recuperación durante descarga de barcos y líneas de recuperación de vapores.

En funcionamiento normal del tanque de GNL, los vapores producidos como consecuencia de las aportaciones de calor exterior y el producido por disminución del líquido en el tanque al bombear el producto, se tratarán en un compresor para su envío a un relicuador, capaz de manejar todo el caudal de gases generados en el terminal, manteniéndose la presión en el tanque por debajo de la máxima de operación.

Durante las descargas de metaneros tendrá lugar un gran aumento del caudal de gas generado en relación con el producido durante la operación sin descarga, resultando que el caudal a comprimir es muy superior, para lo que se instalarán dos compresores con capacidad unitaria del 50 por 100 de la total precisa, enviándose el exceso de gas que no es absorbido por el depósito del barco al recondensador para su condensación, si el caudal de emisión en el mismo lo permitiese, o a la antorcha.

E) Sistema de venteo de vapores:

Estará constituido básicamente por la antorcha, separador de mezclas de líquido y vapor, y colectores de antorcha.

En general, los vapores generados por el funcionamiento normal de la planta serán recogidos en su totalidad por medio de un colector común y recuperados por el sistema mencionado en el punto anterior, no obstante si aún hubiese exceso de gas, éste sería enviado en última instancia a la antorcha con o sin ignición del gas descargado. Asimismo en el caso de fallo de energía eléctrica el terminal se parará en estado seguro, enviándose el gas vaporizado al colector de antorcha. La chimenea de venteo estará dotada de quemador y sistema de ignición y extinción operables desde la sala de control.

F) Estación de carga de cisternas:

Se dispondrán dos brazos y/o mangueras de carga que se alimentarán desde las bombas de descarga de GNL primarias, ubicadas en el interior del tanque de GNL, debiéndose incorporar dispositivos de seguridad que garanticen:

La no iniciación de la carga sin puesta a tierra efectiva de la cisterna.

Cese automático de la carga al ser alcanzado el grado de llenado admisible.

Producción de alarmas óptica y acústica de aviso de acercamiento al fin de carga, y de fin de carga.

Vaciado de eventuales excesos de carga.

Cese automático de la carga por rotura accidental de la conexión cisterna-cargadero.

G) Sistema de fuel-gas:

El gas natural necesario para la alimentación de este sistema se tomará desde el colector de 16 bar, con despresurización hasta 4 bar. Previamente a la distribución, el gas se calentará hasta alcanzar los 0°C, mediante un aerocalentador. Se ha previsto también un separador de gotas para evitar posibles arrastres de GNL.

Este sistema alimentará a los vaporizadores de combustión sumergida, a los pilotos de la antorcha, a la calefacción de edificios, laboratorio y a otros consumos internos.

H) Sistema de agua de refrigeración:

Los principales elementos que formarán este sistema serán la balsa de agua de suministro, tres

bombas de agua de suministro, balsa de agua de retorno y tres bombas de agua de retorno.

Mediante este sistema se aprovecharán las frigorías que implican la vaporización del GNL. La carga térmica del sistema de agua de refrigeración es de 20 por 10⁹ frigorías con un salto térmico de 20°C. Se dispondrán mecanismos de control para evitar congelación de agua en la balsa de los vaporizadores.

I) Sistema de suministro de aire para instrumentación:

Estará constituido principalmente por dos compresores (uno de reserva), un acumulador de aire, equipo de filtrado y secado, y colectores de aire de instrumentos y de aire de planta, con una capacidad de 650 Nm³/hora.

J) Sistema de suministro de nitrógeno:

Estará constituido por una unidad de almacenamiento y vaporización de nitrógeno líquido y su red de distribución. La capacidad del sistema será de 1.000 kilogramos/hora.

K) Instalación de gasóleo:

Este sistema estará formado por los siguientes equipos: Tanque de gasóleo de 10.000 litros, bomba de impulsión de 1.5 metros cúbicos/hora y líneas de gasóleo.

Mediante este sistema se alimentarán los tanques de diario de grupos motobombas contra incendios y los motores de los generadores de emergencia.

L) Sistema de agua de planta:

Estará formado básicamente por el tanque de agua de planta de 250 metros cúbicos de capacidad, dos bombas de agua de planta y los colectores de agua de planta; reservándose 150 metros cúbicos de la capacidad del tanque para uso exclusivo de las bombas de presurización de la línea de defensa contra incendios.

M) Sistema de defensa contra incendios (DCI):

Está compuesto, fundamentalmente, por un sistema de bombeo autónomo y una red mallada de tuberías.

Dicha red de tuberías rodea las unidades de proceso de la planta, formando un anillo desde el cual se disponen las lanzas, hidrantes, etc., para combatir posibles fuegos.

La red de DCI se mantendrá siempre presurizada a 9 bar mediante una bomba de 60 metros cúbicos/hora de caudal, a 105 m.c.a., con aspiración bajo carga (equipándose otra de reserva).

Igualmente el sistema dispondrá de un equipo autónomo con motor de combustión diesel. En la isla de servicios, ubicada a mitad de camino del pantalán, se dispondrán tres bombas alimentadas directamente por agua del mar y, por tanto, de forma ilimitada. Las bombas arrancarán automáticamente cuando la presión en la red baje de 8 bar; también podrán arrancarse independientemente de la presión en la red. Su parada sólo podrá hacerse de modo manual.

N) Sistema de bloqueo:

Este sistema tiene por objeto producir la parada secuencial del funcionamiento parcial o total de las unidades de descarga de GNL del barco o bien las paradas de los distintos equipos componentes del sistema de producción y emisión de gas, mediante un sistema de fallo seguro que puede producir bloqueo de seguridad, por falta de energía eléctrica en casos de operación anormal o emergencias. Los bloqueos parciales o totales pueden ser rearmados desde la Sala de Control Principal. Se han previsto paradas de emergencia con cuatro niveles básicos de bloqueo y sus consiguientes subsistemas, llegándose en el cuarto al bloque general de toda la planta.

O) Sistema de seguridad:

Los principales sistemas conducentes a la seguridad del terminal de GNL serán:

1.º Sistemas primarios de detección, que comprende:

Sistemas de detección de fuego (detectores termovoltáicos y térmicos de máxima, detectores iónicos de humos, detectores ópticos de humo y detectores de llama).

Detectores de gas combustible y de baja temperatura (derrames de GNL).

Estaciones manuales de aviso de emergencia.
Centrales automáticas de seguridad.

2.º Sistemas extintores (sistemas de agua DCI, de agua pulverizada, de espuma, de monitores de agua, hidrantes y mangueras, de polvo seco y de halón).

3.º Otros sistemas de seguridad secundarios (circuito cerrado de TV, sistemas de seguridad de personas, de control del perímetro de la planta, de control de accesos, de enclavamientos mecánicos, telefónico, megafónico y de intercomunicaciones).

P) Edificaciones del terminal de GNL:

Las principales edificaciones que se ubicarán en la planta serán: Edificios de oficinas y laboratorio, edificios de talleres, almacenes y vestuarios, Edificio de Control Principal, Subestación de recepción y distribución de energía eléctrica, caseta de entrada, caseta de cargadero de camiones cisterna, caseta de compresores, Torre de Control del pantalán y caseta de entrada al pantalán.

Q) Salas de control del terminal:

Para la operación, control de proceso y vigilancia de la planta existirán dos salas de control, situadas, una de ellas, en el Edificio Control Principal, que será diseñada a prueba de explosión para resistir la que correspondería a una tonelada de TNT a cien metros de distancia, y la segunda en la Torre de Control del pantalán, que solo se utilizará durante la descarga de los barcos de GNL, por lo que las operaciones a realizar desde la misma necesitarán permiso de actuación desde el panel de control principal.

A fin de tener información constante sobre la variabilidad del proceso, se instalará un sistema de control electrónico y digital basado en el concepto de Control Distribuido. El sistema deberá permitir un seguro y efectivo control del proceso, permitiendo la distribución del control y la toma de datos de todos los puntos de proceso de la planta.

El presupuesto de las instalaciones objeto de esta autorización asciende a 6.219.965.222 pesetas.

Cuarta.-El diseño y construcción de todos los equipos, instalaciones y materiales de la planta se realizarán atendiendo a un riguroso control de calidad, de conformidad con los pliegos de condiciones de equipos, instalaciones y materiales que figuran en el proyecto, que se deberá justificar mediante los ensayos, pruebas y certificaciones oportunas. Para los controles de calidad se aplicarán las Normas españolas, así como códigos internacionales de reconocido prestigio, cuyas certificaciones de control se exigirán a los fabricantes para equipos y materiales críticos.

Las uniones de las chapas de las paredes laterales del tanque de GNL se someterán a inspecciones radiográficas, y las de las chapas de fondo del tanque se inspeccionarán por líquidos penetrantes. Igualmente todas las tuberías criogénicas de construcción soldada se inspeccionarán por medio de radiografiado al 100 por 100 de su longitud. La construcción se inspeccionará en su totalidad, durante todo su período de ejecución, realizándose pruebas y ensayos de calidad aplicando métodos físicos no destructivos idóneos.

Quinta.-Para la comprobación del control de calidad de equipos, instalaciones y materiales, se elaborará un programa de puntos de inspección

(PPI), en el que se establecerá de forma sistemática todas las pruebas y ensayos que obligatoriamente se han de supervisar durante la construcción de la planta terminal de GNL. De cada inspección que se realice se elaborará un informe de inspección en el que se recojan las pruebas y controles realizados así como sus resultados, con los que se confeccionará un archivo específico que se deberá conservar por un periodo no inferior a cinco años.

Sexta.-Para introducir modificaciones en las instalaciones que afecten a los datos básicos a que se refiere la condición tercera, será necesario obtener autorización de esta Dirección General.

Séptima.-Se faculta a la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva para la aprobación de las condiciones concretas de aplicación de los proyectos a que se hace referencia en la condición tercera, y para la introducción de las modificaciones de detalle que resulten realmente más convenientes, así como para la aprobación de los proyectos de detalle correspondientes a instalaciones auxiliares del terminal (Proyecto de instalaciones eléctricas, de aparatos a presión, Proyecto específico de Seguridad del Terminal, etc.

Las resoluciones que en aplicación de esta condición sean dictadas por la citada Dirección Provincial se deberán comunicar a la Dirección General de la Energía.

Octava.-La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva podrá efectuar durante la ejecución de las obras, y una vez terminadas éstas, las inspecciones y comprobaciones que estime oportunas en relación con el cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Resolución y en las disposiciones y normativa reglamentaria vigente que sea de aplicación.

Novena.-ENAGAS dará cuenta de la terminación de las obras a la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva para su reconocimiento definitivo y levantamiento del acta de puesta en servicio de las instalaciones, sin cuyo requisito no podrán entrar en funcionamiento.

A la solicitud del acta de puesta en servicio de las instalaciones, el peticionario deberá acompañar, por duplicado, la siguiente documentación:

a) Certificado final de obra, firmado por técnico competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente, en el que conste que la construcción y montaje de las instalaciones se ha efectuado de acuerdo con lo previsto en los proyectos presentados por ENAGAS y en las normas y especificaciones que se haya aplicado en los mismos, así como con las variaciones de detalle que hayan sido aprobadas, en su caso, por la citada Dirección Provincial, y con la normativa técnica y de seguridad vigente que sea de aplicación.

b) Certificación final de las Entidades o Empresas encargadas de la supervisión y control de la construcción de las instalaciones de conformidad con lo previsto en el PPI, en el que se explicita el resultado satisfactorio de las inspecciones definitivas, así como de los ensayos y pruebas realizados según lo previsto en las Normas y Códigos aplicados en los Proyectos de la Planta terminal de GNL, y que acrediten la calidad de las instalaciones.

c) Documentación e información técnica regularizada sobre el estado final de las instalaciones y equipos del terminal de GNL a la terminación de las obras.

d) Manual de operación de la planta conteniendo las normas y especificaciones de vigilancia y seguridad a tener en cuenta durante el funcionamiento de la misma, así como las actuaciones y medidas a adoptar en casos de eventuales situaciones de emergencia.

Décima.-El correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad y alarmas del terminal, así como los de emergencia y defensa contra incendios, se deberá comprobar y certificar previa-

mente a la puesta en servicio de la planta, por Entidad Colaboradora oficialmente reconocida.

Undécima.-La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva deberá poner en conocimiento de la Dirección General de la Energía la fecha de puesta en servicio de las instalaciones remitiendo copia de la correspondiente Acta de puesta en marcha, así como de los documentos indicados en los puntos a), b), c) y d) de la condición novena y de la certificación citada en la condición décima.

Duodécima.-La presente autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial u otros, necesarios para la realización de las obras.

Decimotercera.-La Administración se reserva el derecho de dejar sin efecto esta autorización en el momento en que se demuestre el incumplimiento de las condiciones expresadas, por la declaración inexacta de los datos suministrados u otra causa excepcional que lo justifique.

Madrid, 29 de junio de 1987.-El Director general, Víctor Pérez Pita.

Ilmo. Sr. Director provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva.-11.673-C (54897).

UNIVERSIDADES

PAIS VASCO

Escuela Universitaria del Magisterio de Vizcaya (Bilbao)

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 3.º y 4.º de la Orden de 9 de septiembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 26), y por haber sufrido extravío el título de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica, especialidad de Ciencias, de doña Lucy Magdalena Sepúlveda Velázquez, se hace público, por medio del presente anuncio, que dicho título quedará sin validez a todos los efectos, incoándose en la Escuela expediente para la obtención de un nuevo título.

Bilbao, 14 de noviembre de 1986.-1.282-D (52653).

ADMINISTRACION LOCAL

Ayuntamientos

GIJON

El Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, en sesión celebrada en 8 de mayo de 1987, ha adoptado acuerdo por el que se aprueba inicialmente la modificación del Plan General de Ordenación Urbana, en la zona denominada «Nuevo Gijón», en la forma que figura en la Memoria, antecedentes, estudios y planos que constituyen el expediente y que resultan averdados por el señor Secretario con su firma. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del Reglamento de Planeamiento para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio), se abre período de información pública por un mes, quedando el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo en el Negociado de Urbanismo de este Ayuntamiento. Durante el expresado período se podrán deducir las alegaciones pertinentes.

Gijón, 9 de junio de 1987.-El Alcalde.-3.615-A (54412).