

El próximo sorteo de la Lotería Primitiva, número 39/1988, que tendrá carácter público, se celebrará el día 29 de septiembre de 1988, a las veintidós horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital.

Los premios caducarán una vez transcurridos tres meses, contados a partir del día siguiente a la fecha del sorteo.

Madrid, 22 de septiembre de 1988.—El Director general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Gregorio Mániz Vindel.

**22341** *RESOLUCION de 23 de septiembre de 1988, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se fija el precio de adquisición de los Pagarés del Tesoro que se emitan por suscripción pública el 7 de octubre de 1988 y se hace público el importe nominal de los emitidos el 23 de septiembre de 1988.*

En uso de las autorizaciones contenidas en la Orden de 26 de enero de 1988, por la que se dispone la emisión de Letras del Tesoro y Pagarés del Tesoro durante 1988, y se delegan en el Director general del Tesoro y Política Financiera determinadas competencias, y en razón de lo prevenido en el apartado 2, de la Resolución de esta Dirección General de 6 de junio de 1988, es necesario establecer el precio de adquisición de los Pagarés que se emitan, por lo que,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Será el 92,201 por 100 el precio a pagar por los Pagarés del Tesoro que, en virtud de lo dispuesto en la Orden de 26 de enero de 1988 y de la Resolución de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera de 6 de junio de 1988, se emitan con fecha 7 de octubre de 1988, para atender peticiones de suscripción presentadas en los plazos y forma establecidos en la Orden y Resolución citadas.

El tipo de interés anual equivalente al precio fijado, calculado conforme se establece en el apartado 3.2.1 de la mencionada Orden, es el 5,5 por 100.

Segundo.—No se establece límite específico para esta emisión, por consiguiente, dentro del límite, que con carácter global para la Deuda recoge el número 2, b), de la Resolución de esta Dirección General de 6 de junio de 1988, se aceptarán todas las peticiones de suscripción que se presenten en tiempo y forma debidos al precio fijado.

Tercero.—Se hace público que el importe nominal de los Pagarés del Tesoro emitidos el día 23 de septiembre de 1988 en razón de lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 9 de septiembre de 1988 asciende a 37.750,5 millones de pesetas, respectivamente.

Madrid, 23 de septiembre de 1988.—El Director general, Pedro Martínez Méndez.

## 22342 BANCO DE ESPAÑA

### Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 23 de septiembre de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	124,569	124,881
1 dólar canadiense .....	101,982	102,238
1 franco francés .....	19,496	19,544
1 libra esterlina .....	207,810	208,330
1 libra irlandesa .....	177,927	178,373
1 franco suizo .....	78,499	78,695
100 francos belgas .....	316,404	317,196
1 marco alemán .....	66,366	66,532
100 liras italianas .....	8,892	8,914
1 florín holandés .....	58,851	58,999
1 corona sueca .....	19,288	19,336
1 corona danesa .....	17,280	17,324
1 corona noruega .....	17,968	18,012
1 marco finlandés .....	28,055	28,125
100 chelines austriacos .....	943,007	945,367
100 escudos portugueses .....	80,349	80,551
100 yens japoneses .....	92,624	92,856
1 dólar australiano .....	97,428	97,672
100 dracmas griegas .....	81,997	82,203
1 ECU .....	137,678	138,022

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22343** *RESOLUCION de 14 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 14 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### II CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE

#### CAPITULO PRIMERO

#### AMBITO DE APLICACION

##### Artículo 1.º Objeto.

Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre y su personal laboral.

##### Artículo 2.º Ambito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo de la F.N.M.T. dentro del territorio del Estado Español y a su personal laboral.

##### Artículo 3.º Ambito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos, interinos, eventuales o temporales que desempeñen sus actividades en la F.N.M.T. y fuera de ella por cuenta de la propia Fábrica.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos, que no teniendo el carácter de eventuales, fijos, interinos ni temporales, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

El personal laboral al servicio de la F.N.M.T. que ostente igual o superior categoría a la de Director de Departamento, se regirá por su contrato de trabajo y con carácter subsidiario por el presente Convenio. En caso de ser cesado en su cargo, pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría anterior, siéndole de aplicación la totalidad de este Convenio.

##### Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.E. Los efectos retributivos se aplicarán a partir del 1 de enero de 1988.

Su período de vigencia será de un año y se entenderá prorrogado de año en año, si una o ambas partes signatarias del mismo no lo denunciaren con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

## CAPITULO II

### COMISION PARITARIA

#### Artículo 5.º De la Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de la Dirección de la F.N.M.T. y cinco de los trabajadores, contando ambas partes con dos asesores pertenecientes a la plantilla, designados respectivamente por la Dirección y por el Comité Intercentros, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación del Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que le sea sometido el asunto.

La Comisión Paritaria celebrará con carácter ordinario una reunión mensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, previo acuerdo de sus portavoces.

## CAPITULO III

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 6.º Facultades organizativas.

La organización del trabajo, así como la determinación de Centros de trabajo, grupos, sectores y departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la Dirección de la F.N.M.T.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente —se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo— pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización del mismo.

La F.N.M.T. tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a sus puestos de trabajo y a la representación de éstos las normas y tablas de valoración correspondientes.

La F.N.M.T. establecerá y redactará la fórmula para el cálculo de los salarios.

La F.N.M.T. limitará hasta un máximo de diez semanas la experimentación de nuevas normas de organización y producción. Recabará durante el período de experimentación la conformidad o desacuerdo de la representación de los trabajadores, en los casos de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Autoridad Laboral competente, en el plazo de veinte días con objeto de que resuelva.

## CAPITULO IV

### CLASIFICACION DEL PERSONAL, CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO Y RELACION DEL PERSONAL

#### Artículo 7.º Clasificación del personal por su permanencia.

En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la F.N.M.T. se clasificará en fijo, eventual o de duración determinada, interino y temporal.

Tienen el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a la F.N.M.T. por medio de un contrato indefinido, y haya superado el período de prueba.

El personal eventual, interino y temporal se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo.

Tanto el personal eventual, interino y temporal disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el personal fijo, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en este Convenio.

#### Artículo 8.º Clasificación del personal según su función.

El personal de la F.N.M.T. se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

1. Jefaturas específicas.
2. Técnicos.
3. Administrativos.
4. Obreros.
5. Subalternos.

Las subclases que integran cada grupo y la enumeración de las funciones de los puestos de trabajo quedan reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas, y en ningún caso la F.N.M.T. quedará obligada a tener cubiertas todas, si las necesidades de su actividad no lo requieren.

Antes del 30 de septiembre de 1988 se habrá procedido a la valoración y definición de todos los puestos de trabajo, cuya aplicación se llevará a cabo previo informe preceptivo del Comité de Empresa y aprobación de los Organismos competentes.

#### Artículo 9.º Catálogo de puestos de trabajo.

Se entenderá por Catálogo de la F.N.M.T. la relación numérica de los puestos de trabajo, que ordenados por grupos profesionales y categorías, son necesarios para atender de modo suficiente las necesidades permanentes y habituales de la F.N.M.T. Esta relación numérica será comunicada a la representación de los trabajadores para que en el plazo de cinco días laborables emitan su informe a la Dirección, con carácter previo a su envío a la Administración. Este Catálogo, una vez aprobado, estará a disposición de la representación de los trabajadores.

La determinación y composición del Catálogo de puestos de trabajo corresponde a los Organos de la Administración competentes, quienes podrán, en su caso, modificar el mismo, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

#### Artículo 10.º Relación del personal.

Cada año, dentro del primer trimestre, se presentará por la F.N.M.T. la relación del personal, clasificado por grupos profesionales; dentro de éstos, por orden de categorías, y, en ellas, por orden de antigüedad. Dicha relación del personal estará expues-

ta treinta días en el tablón de anuncios de la F.N.M.T., en cuyo plazo el personal podrá efectuar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera modificaciones las expondrá en nota aparte, durante igual período de treinta días, por si hubiera reclamaciones del personal a quien afecte la reclamación.

El personal facilitará los datos que sean necesarios para la confección de la relación del personal de la F.N.M.T.

## CAPITULO V

### PROVISION DE PLAZAS

#### Artículo 11. Provisión de plazas vacantes.

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos laborales que se creen en la F.N.M.T., se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

- Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan las personas que en el momento de la convocatoria ostentan igual categoría en el centro de trabajo respectivo, o, en su defecto, aquellas que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo, y hayan solicitado reglamentariamente el traslado.
- Concurso restringido entre el personal laboral de la F.N.M.T. mediante la realización de pruebas selectivas teórico-prácticas.
- Concurso libre para las vacantes restantes, mediante la realización de iguales pruebas que para el concurso restringido.

#### Artículo 12. Período de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba, que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

— Jefes Específicos .....	6 meses
— Técnicos titulados de Grado Medio y Superior	6 meses
— Resto del personal del grupo Técnico y Mandos	2 meses
— Personal administrativo .....	2 meses
— Personal operario y subalterno .....	15 días

Durante el período indicado, tanto el trabajador como la F.N.M.T. podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin plazo de preaviso y sin que ninguna de las dos partes tengan por ello derecho a indemnización.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

## CAPITULO VI

### ASCENSOS

#### Artículo 13. Ascensos.

Los ascensos de categorías para proveer vacantes se realizarán conforme a las normas siguientes:

Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de la F.N.M.T.

Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la F.N.M.T.

Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan, y en los mismos figurarán un máximo de cuatro miembros designados por parte de la Dirección de la F.N.M.T., y tres por parte del Comité de Empresa, manteniéndose siempre esta relación, de los cuales: dos de igual o superior categoría, que correspondan al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité, se reduciría a dos miembros la participación en el Tribunal.

Los programas de las pruebas a realizar serán publicados con al menos un mes de antelación a la celebración de las mismas.

Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos recogida en el Anexo IV.

#### Artículo 14. De la provisión libre.

La Dirección de la F.N.M.T. proveerá libremente, sin sujeción a las normas anteriores, previo informe a los representantes de los trabajadores, los siguientes puestos de trabajo:

- Personal con mando, excepto Jefes de Equipo no técnicos.
- Titulados.
- Cobradores.
- Conserjes.
- Conductores de Dirección.
- Personal de la Secretaría del Presidente-Director, a elegir dentro del correspondiente nivel.

Para la provisión de las plazas del segundo grupo tendrá preferencia el personal de plantilla en posesión de la titulación requerida.

Los períodos de prueba exigidos en los ascensos de libre designación serán los mismos que figuran en el artículo 12 para el personal de nuevo ingreso.

#### Artículo 15. Superior e inferior categoría.

1.º *De superior categoría.*—Todo trabajador de esta Fábrica Nacional, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de necesidad y corta duración por un período no superior a

seis meses durante un año u ocho durante dos años, de acuerdo con la normativa vigente.

Superados estos plazos, la vacante será cubierta a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio, excepto cuando dichos trabajos se realicen con motivo de sustituciones de servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos, faltas y excedencias, así como en trabajos coyunturales de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección de Fábrica y la representación de los trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva total entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

El trabajador que estima que desempeña funciones de una categoría superior a aquella en la que esté encuadrado, sin ocupar vacante de superior categoría, por los períodos de tiempo señalados en el presente artículo, podrá reclamar ante la Dirección de la F.N.M.T. la categoría profesional adecuada. En caso de acuerdo entre las partes o si hay resolución jurisdiccional que ratifique la categoría reclamada y lleve más de un año desempeñando esas funciones, ésta será reconocida a todos los efectos, sin que para cubrirse se tenga que convocar concurso-oposición.

**2.º De inferior categoría.**—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la F.N.M.T. precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, salvo adscripción voluntaria, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Mensualmente se remitirá a la representación de los trabajadores copia de los partes de superior e inferior categoría.

En la realización de los trabajos de superior e inferior categoría, para los cuales se precisará la autorización de la Dirección de la F.N.M.T., se tendrá en cuenta la siguiente normativa:

- a) Los Jefes de Taller llevarán un control diario de los trabajos que sea preciso realizar, informando de los mismos a los Directores de sus respectivos Departamentos.
- b) Estos últimos enviarán al Departamento de Personal los partes de los operarios que durante el mes han realizado dichos trabajos, haciendo constar la duración de los mismos y las causas que los motivaron, rúbrica y puntuación, referido a cada trabajador del parte.
- c) El Departamento de Personal, analizados dichos partes, remitirá copia de los mismos a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena de cada mes y mensualmente enviará a cada uno de los Departamentos información sobre los períodos de tiempo que se están desarrollando estos trabajos para que no se rebasen los plazos establecidos en el presente Convenio.
- d) Los Directores de los respectivos Departamentos darán las órdenes oportunas y adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente artículo, facilitando mientras tanto el que estos trabajos se realicen de forma rotatoria entre los profesionales más idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior.

## CAPITULO VII

### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

#### Artículo 16. Jornada.

La jornada máxima anual queda establecida en 1.687,5 horas. Como regla general, se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de siete horas y media diarias.

Debido a que dicho horario se aplica a partir del día 1.º de julio de 1988, es por lo que la jornada anual pactada para el presente año es de 1.724,5 horas.

Entre cada dos turnos de trabajo sucesivos, existirá un solape de cuarto de hora, quedando los horarios de trabajo de la siguiente forma:

Noche: De las 23h 45' a las 7h 15'  
Mañana: De las 7h a las 14h 30'  
Tarde: De las 14h 15' a las 21h 45'

En las jornadas continuadas se disfrutará de una pausa de media hora que será considerada como de trabajo efectivo.

Igualmente se concederán 5 minutos de cortesía, en los fichajes de entrada, siendo necesario que el relevo con el trabajador del turno saliente se efectúe en el puesto de trabajo dentro del cuarto de hora de solape.

Este nuevo horario conlleva la absorción del cuarto de hora de cortesía que se venía disfrutando al final de la jornada, sin que ello suponga el que la Fábrica no pueda efectuar los registros personales que considere oportunos.

Entre una jornada y la siguiente, en todo caso, mediará un descanso de doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

En los centros de trabajo o Departamentos donde tengan lugar actividades de fabricación o transformación de proceso continuo no susceptibles de interrupción por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá la Dirección de la Fábrica, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa, fijar el horario de trabajo, continuo o partido, a turnos, rígido o flexible, siendo necesaria para su puesta en práctica la aprobación de la Autoridad Laboral.

**Rotación.**—Cuando se realice el trabajo a turnos se establecerá una rotación de los mismos. En ningún caso, salvo adscripción voluntaria, se sobrepasará la estancia de quince días en el turno de noche y de un mes en el de tarde. Cuando la rotación se realice mensualmente, se cambiará el primer lunes de cada mes o, caso de ser festivo, el siguiente día laborable.

**Jornadas inferiores.**—Durante el presente Convenio serán respetadas las jornadas inferiores existentes en Fábrica.

**Calendario laboral.**—La F.N.M.T., previa audiencia del Comité de Empresa, confeccionará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local, establecidas en la normativa vigente. También podrán ser consignados, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, los seis días del año que para asuntos particulares determina el apartado 8 del artículo 18 del presente Convenio, con las limitaciones que en el mismo se especifican, teniendo en cuenta las especiales características de las actividades de este Centro fabril.

En las Secciones o Departamentos en los que por razones técnicas, organizativas o productivas no pueda aplicarse el calendario general, se establecerán calendarios anuales específicos adaptados a sus necesidades.

**Artículo 17. Vacaciones.**

El período de vacaciones retribuidas del personal de la F.N.M.T. será de 23 días laborables, cualquiera que sea la categoría o grupo al que se pertenezca, y como norma general comprenderá el período correspondiente al mes de agosto, excepto los servicios imprescindibles de mantenimiento o producción que, como regla general, lo disfrutarán en el mes de julio.

El personal de nuevo ingreso o cese definitivo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, sin que puedan ser compensadas en metálico, en todo ni en parte, salvo cuando hallándose pendiente su cumplimiento, se dé término a la relación laboral.

**Artículo 18. Permisos y licencias.**

El personal laboral al servicio de la F.N.M.T. tendrá derecho a disfrutar de licencias y permisos retribuidos con la totalidad del salario, previa la consiguiente solicitud o comunicación, durante los días naturales que a continuación se indican:

Por quince días en caso de matrimonio.

Durante dos días en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos de uno y otro cónyuge.

Este permiso se ampliará tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de su Centro de trabajo.

En los casos de alumbramiento o fallecimiento, los dos días de permiso se ampliarán al siguiente día laborable, cuando éstos recaigan en dos días no laborables.

Los derechos a que se refiere el párrafo anterior, que correspondan a cualquiera de los cónyuges, serán extensibles a la persona que conviva maritalmente sin haber contraído matrimonio legal, situación que deberá acreditarse con el correspondiente certificado de convivencia.

Por boda de hijos, padres o hermanos, un día si es dentro de la provincia y dos si es fuera.

Para concurrir a las convocatorias de exámenes en Centros de Enseñanza Oficiales u homologados, siempre que se justifique estar matriculado en los mismos, así como la fecha de los exámenes a realizar, y la participación en los mismos.

— Por traslado del domicilio habitual, un día si es dentro de la localidad y dos si es fuera.

El traslado deberá justificarse debidamente.

— Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal inexcusable. Si el cumplimiento del referido deber excediera de más de un 20 por 100 de la jornada durante un período de tres meses, la F.N.M.T. tendrá la facultad de pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la F.N.M.T.

— Por el tiempo establecido en este Convenio para la realización de las funciones sindicales o de representación del personal.

— Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del Departamento de Personal. Estos días, de acuerdo con la representación de los trabajadores, pueden establecerse para el conjunto de la plantilla dentro del calendario laboral, en cuyo caso los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o disfrutando cualquier otro permiso retribuido durante dichos días, los disfrutarán a continuación del período que lo interrumpió, durante los tres meses siguientes y siempre dentro del año natural.

— Los días 24 y 31 de diciembre.

— Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien hacer renuncia expresa del mismo, disfrutando en este caso de cuatro semanas más de descanso laboral retribuido postparto. Cuando la trabajadora renuncie a esta prestación en beneficio de su cónyuge o persona con quien conviva, mediante la acreditación debida, podrá el varón disfrutar de este derecho.

— Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis clínicos, etc., de la Entidad Colaboradora o autorizados por el Servicio Médico y dentro de la jornada de trabajo.

— En caso de fallecimiento de uno de los productores de la F.N.M.T., los operarios podrán designar hasta tres trabajadores que hayan de asistir al sepelio, en representación de sus compañeros.

*Justificación.*—En los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los artículos anteriores, deberán los trabajadores presentar en el Departamento de Personal, lo más tarde en el plazo de 48 horas de la reincorporación, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

**Artículo 19. Permiso sin sueldo.**

Se podrá conceder permiso sin sueldo a los trabajadores de la F.N.M.T.:

— Cuando sean de hasta una jornada, la petición se hará ante el Jefe inmediato, que por vía jerárquica lo hará seguir hasta el Director de Departamento o Jefe de Sección.

— Cuando la duración sea superior a un día, habrá de solicitarlo en el Departamento de Personal, si bien la petición se entregará al Jefe inmediato para que por vía jerárquica, debidamente informado, lo haga seguir al Departamento citado.

— En ningún caso el tiempo de permiso será descontado de las vacaciones reglamentarias, salvo que éste exceda de 30 días naturales, en cuyo caso las mismas serán proporcionales a los días trabajados.

— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma.

**CAPITULO VIII****SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 20. Suspensiones y excedencias forzosas.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Cumpimiento del Servicio Militar o Civil sustitutorio, obligatorio o voluntario, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- Privación de libertad del trabajador, sin retribuciones, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

Durante el tiempo que perdure la excedencia forzosa, le será computada la antigüedad en Fábrica al trabajador.

**Artículo 21. Servicio Militar.**

Los trabajadores, en cualquiera de las situaciones reguladas en el apartado correspondiente del artículo anterior, percibirán íntegramente las gratificaciones de abril, julio y Navidad, así como las prestaciones de protección a la familia, si viniesen percibiéndolas con anterioridad, y podrán reincorporarse al trabajo, cuando le sea concedido permiso de un tiempo no inferior a un mes.

Aquellos trabajadores que estando en el Servicio Militar o Civil sustitutorio acrediten tener hijos, percibirán el 50 por 100 de su salario, sin incentivos, en cómputo anual, además de las prestaciones periódicas de protección familiar, siempre que no disfrute de trabajo retribuido la esposa o persona que con él conviva, aun sin contraer matrimonio legal.

**Artículo 22. Excedencia voluntaria.**

La F.N.M.T. concederá, en las condiciones que se indican, previa solicitud y siempre que los excedentes no superen el 10 por ciento de la plantilla, excedencias voluntarias con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma, y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ente. La duración de esta situación no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a cinco años; y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior exceden-

cia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho, durante los tres primeros años de su disfrute, a reincorporarse a su puesto de trabajo; superado este tiempo sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no habiendo vacante en su misma categoría existiera en una inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse con un mes de antelación y la de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termina. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso, el excedente perderá todos sus derechos.

**Artículo 23. Regulación de vacaciones en suspensión de contrato.**

Las vacaciones anuales reglamentarias aplicables a los casos comprendidos en los artículos 20, 21 y 22, correspondientes tanto al año en que se causa baja como al de reingreso, serán proporcionales a los días trabajados.

**CAPITULO IX****MOVILIDAD, RECONVERSION Y DIETAS****Artículo 24. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Como norma general y sin renuncia de los derechos de la Dirección de la F.N.M.T., relacionados anteriormente, se procurará que los cambios de puesto se lleven a cabo mediante personal voluntario. En caso de que hubiera más voluntarios que vacantes a cubrir, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, la capacidad e idoneidad.

La movilidad funcional que conlleve una permanencia estable en el nuevo puesto, superior a un mes, requerirá la comunicación al Comité de Empresa.

En los casos en los que la movilidad funcional sea provisional, la ocupación de los puestos se efectuará de forma rotatoria entre los trabajadores de las categorías afectadas, según su antigüedad.

**Artículo 25. Movilidad geográfica.**

Se entenderá por movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo que exija a su vez cambio de residencia.

En caso de que la movilidad sea forzosa, el trabajador, al que se le comunicará el traslado con al menos treinta días de antelación a su incorporación, percibirá en concepto de compensación por gastos, las siguientes cantidades:

- Las cantidades derivadas de los gastos originados a él y a sus familiares por el hecho del traslado, incluyendo este apartado los correspondientes al mobiliario y enseres domésticos.
- Una gratificación, por una sola vez, de dos mensualidades de su retribución.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la F.N.M.T., tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Se entenderá por forzoso el traslado que conlleve ratificación previa de la autoridad laboral. En lo dispuesto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. Movilidad horizontal.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco, aprobado por Resolución de 31 de enero de 1986, así como a lo recogido en el Acuerdo de fecha 2 de julio de 1986 (Anexo V).

Se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior para cualquier adhesión, extensión y nuevos Acuerdos Marco suscritos en la vigencia del presente Convenio.

No obstante, la aplicación del Acuerdo Marco vigente, así como cualquier otro Acuerdo sobre esta materia, que se produzca dentro de la Administración, durante el período de vigencia del presente Convenio, quedará supeditada su viabilidad a la F.N.M.T. como sociedad Estatal del artículo 6.º, 1, b), de la Ley General Presupuestaria.

#### Artículo 27. Reconversión y nuevas tecnologías.

El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada la F.N.M.T., con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector, para mantener los niveles de competitividad adecuados, obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Ante esta circunstancia se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la Dirección, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con el número que en su momento se determine, cuya función será, en base a las vacantes existentes, determinar las que deben ocuparse mediante reconversión; asimismo, tratará sobre los métodos de ocupación de dichas vacantes, con exclusión de criterios discriminatorios de cualquier clase.

La F.N.M.T., directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabajadores afectados, cuya duración será computada como tiempo efectivo de trabajo, sin que en este caso la ocupación de la nueva vacante requiera seguir los trámites previstos en los artículos 11 y 13 del presente Convenio.

Esta Comisión Mixta estudiará igualmente los sistemas de movilidad horizontal, jubilaciones anticipadas, etc.

Los acuerdos adoptados se elevarán al Presidente-Director del Ente para su ratificación.

La introducción de nuevas tecnologías en la F.N.M.T. no conllevará medidas traumáticas para sus trabajadores, estudiándose sistemas paralelos con el fin de dar cumplimiento a este Acuerdo.

Los trabajadores, a través de su representación, recibirán de la Dirección de la Empresa, con carácter previo, durante la fase de Proyecto, información de los nuevos equipos o sistemas y métodos de trabajo a incorporar.

Todos aquellos nuevos puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías y que afecten a los procesos productivos establecidos, serán cubiertos por el personal afectado, siempre y cuando la cualificación se adecúe al puesto de trabajo.

#### Artículo 28. Desplazamientos en comisión de servicios.

Por necesidades del servicio, la Dirección de la F.N.M.T. podrá desplazar a su personal fuera del lugar donde habitualmente desarrolle su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicio percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos originados por el transporte y las dietas correspondientes.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por tener encomendados trabajos de la Fábrica distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrán derecho al abono de media manutención.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de dos días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán igualmente a cargo de la F.N.M.T.

El tiempo de desplazamiento será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno por que su duración sobrepase la jornada laboral.

#### Artículo 29. Dietas.

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual.

En las comisiones que se desempeñen, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, según los grupos que se especifican en el cuadro I y las cuantías que se establecen en los cuadros II y III, correspondientes a lo dispuesto en el Real Decreto 1.344/1984 y sus posteriores actualizaciones.

- Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida y gastos de manutención el día de regreso.
- Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, pero la comisión de servicio durara menos de veinticuatro horas, se abonará únicamente una dieta entera.

En las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional se percibirán las dietas que para los países de zonas A, B, C y D se establecen en el cuadro III y teniendo en cuenta el grupo en que se encuentre clasificado el personal.

Estas dietas se devengarán desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.

Para los desplazamientos del personal con distinto grupo de dieta, cuya salida, llegada e itinerario sea el mismo, se aplicará la dieta de mayor categoría.

**Artículo 30. Gastos de viaje.**

Se consideran gastos de viaje la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En el orden de la comisión de servicio se consignará el medio de transporte y clase a utilizar, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares. La indemnización será de la cuantía del importe del billete y pasaje utilizado.

Si por necesidades del servicio fuera conveniente la utilización de vehículos particulares, deberá estar prevista esta posibilidad en la orden de la comisión.

En este caso, se acreditará la adecuación del recorrido efectuado al itinerario previsto, con detalle del kilometraje, la matrícula, marca y demás características del vehículo utilizado.

La indemnización a percibir como gastos de viaje por el uso del vehículo particular en comisión de servicio será de 23,00 pesetas por kilómetro recorrido.

Si al efectuar el servicio se utiliza vehículo propio y fuera necesario hacer todo o parte del recorrido por autopista de peaje, será indemnizable el gasto del peaje, previa autorización o justificación y presentación de facturas acreditativas de haberlo satisfecho.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas indicadas anteriormente, el exceso será abonado por la F.N.M.T., previo reconocimiento por parte de la misma y oportuna justificación de los gastos realizados por los trabajadores, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes, que se considera como de trabajo efectivo, dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal, a excepción de los conductores cuando realicen su trabajo habitual.

El personal al que se encomiende una comisión de servicio percibirá, previa petición, por adelantado, el 100 por 100 del importe de las dietas y la totalidad del de los gastos de viaje, regularizándose la totalidad del importe una vez finalizada la comisión de servicio.

CUADRO I  
CLASIFICACION DE PERSONAL

Grupo 1.º Jefaturas específicas y Técnicos titulados (Superiores y Medios).  
Grupo 2.º Resto de personal, excepto las categorías incluidas en el grupo 3.º  
Grupo 3.º Personal perteneciente a las categorías de Porteros, Guardas y Serenos.

CUADRO II  
DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

DETALLE	Por alojamiento	Por manutención	Por dieta entera
Grupo 1.º	5.200	3.800	9.000
Grupo 2.º	3.500	3.000	6.500
Grupo 3.º	2.900	2.100	5.000

Los importes reseñados se corresponden con los que figuran para los grupos 2, 3 y 4 en el Anexo II del Real Decreto 236/1988 de 4 de marzo, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 19 de marzo de 1988.

CUADRO III  
DIETAS EN EL EXTRANJERO

Para el cálculo de los importes de dietas en el extranjero se estará a las expresadas para cada país en el Anexo III del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 19 de marzo de 1988, haciéndose constar que los grupos de clasificación de personal de Fábrica (cuadro II), se corresponden, respectivamente, con los grupos 2.º, 3.º y 4.º que figuran en el Anexo III de dicho Real Decreto.

**CAPITULO X****C E S E S****Artículo 31. Preaviso de cesa.**

El trabajador podrá cesar voluntariamente en la F.N.M.T. solicitando su baja en el Departamento de Personal con el cumplimiento de los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos y Administrativos . . . . . 1 mes
- Resto del personal . . . . . 15 días

**CAPITULO XI****REGIMEN DE TRABAJO****Artículo 32. Definiciones.**

**Actividad normal.**—Es la que desarrolla un operario, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin un estímulo especial en la producción.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 100 ó 60.

**Actividad óptima.**—Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 por 100 sobre la normal; en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

**Rendimiento normal.**—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora cuando trabaja a actividad normal.

**Cantidad de trabajo en actividad normal.**—Es la que realiza un operario medio en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

**Tiempo máquina.**—Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

**Trabajo libre.**—Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquinas, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

**Trabajo limitado.**—Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.



La limitación puede ser debida al trabajo de las máquinas, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

### Artículo 33. El rendimiento normal.

Es el exigible y la F.N.M.T. podrá determinarlo en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación de este Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, previo informe al Comité de Empresa, con las mismas condiciones y con las garantías señaladas en el presente Convenio.

Para la determinación de dicho rendimiento, la F.N.M.T. podrá aplicar cualquiera de los sistemas encuadrados en la organización técnica del trabajo.

La remuneración de rendimiento normal queda determinada por el salario, a partir del cual se establece el sistema de incentivos:

1. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, la F.N.M.T. podrá establecer un sistema indirecto, previo informe al Comité de Empresa.
2. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervengan (cambios de alimentación o salida, rotura, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).
3. Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en este Convenio.
4. El trabajador que no alcance el rendimiento mínimo exigible como consecuencia de declaración de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la F.N.M.T. le ofrecerá una plaza en la que pueda desarrollar una actividad eficaz, respetándole la categoría y remuneración que viniese disfrutando anteriormente.
5. La determinación de los métodos de trabajo más adecuados, así como la actualización de los mismos, constituye facultad exclusiva de la Dirección de la F.N.M.T.
6. Cualquier cambio de los métodos de trabajo normales llevará consigo revisión y, si procediese, la modificación de las bases de rendimientos establecidos.

### Artículo 34.

Podrá procederse a la revisión de las bases de rendimientos por mejora de los métodos de trabajo o modificación de instalaciones, cambios de técnicas, maquinaria, utillaje, etc.

Igualmente podrá procederse a la revisión de las tarifas de primas por error en el cálculo de sus precios.

De la revisión o modificación de las bases de rendimientos o tarifas, una vez efectuada, se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

Si por causas ajenas al trabajador éste no alcanzase el rendimiento preciso para percibir incentivos, la F.N.M.T. abonará por tal concepto una cantidad equivalente al 50 por 100 del incentivo que viniese percibiendo, tomando como referencia el promedio del último mes completo de trabajo.

### Artículo 35. Comisión de Incentivos.

En la F.N.M.T. existirá una Comisión de Incentivos, que tendrá como misión el estudio y aprobación de las bases de incentivos, la determinación de los métodos y procesos de trabajo y en definitiva todo lo referente a la organización técnica del trabajo, de acuerdo con los estudios realizados al efecto, así como el control de la aplicación correcta de estas bases y estudio de cualquier modificación.

La Comisión de Incentivos está formada por el Presidente-Director de la F.N.M.T. o persona en quien él delegue, que actuará como Presidente; los Directores de los distintos departamentos; el Director de Personal, que actuará como Secretario; el Jefe de Métodos y Tiempos, y dos miembros más designados por los representantes de los trabajadores de uno de los Comités o del propio Comité intercentros.

Esta Comisión presentará a los representantes de los trabajadores las actas de sus reuniones y los estudios y proyectos de nuevas bases de tiempos y rendimientos al menos un mes antes de su implantación.

La Comisión se reunirá al menos una vez al mes y cuantas veces la convoque el Presidente.

Tras el acuerdo de Dirección de 1 de octubre de 1986, el rendimiento óptimo se estabiliza en el 40 por 100 de incentivo sobre las horas realmente trabajadas, con la excepción de los supuestos recogidos por incidencias.

Durante el tiempo de aplicación de dicho acuerdo, se nombrará una subcomisión para el arbitraje de actividad y rendimiento formada por el Presidente-Director o persona en quien delegue, que actuará como Secretario, un representante de los trabajadores y el Director del departamento afectado.

## CAPITULO XII

### REGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### Artículo 36. Definiciones.

La retribución del personal de la F.N.M.T., de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, y disposiciones complementarias y de desarrollo, estará estructurada por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Plus Convenio.
- c) Complementos salariales:
  - Personales.
  - De puesto de trabajo.
  - Calidad o cantidad.
  - De vencimiento superior al mes.

#### Artículo 37.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes y desplazamientos.

- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.  
 c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 38. Salario Base.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía figura recogida en el Anexo II. Cada nivel estará integrado por aquellas categorías profesionales cuya calificación esté comprendida en los límites establecidos para el mismo y que se detallan en tabla de Anexo.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una puntuación asignada superior a la del puesto de trabajo que desempeñen les será aplicado el nivel que corresponda a su puntuación, pero no las revisiones que por nuevas valoraciones afecten a su categoría originaria, en tanto no desempeñe por voluntad propia las funciones inherentes a aquélla.

#### Artículo 39. Plus Convenio.

Se establece este plus con carácter lineal para todos los niveles, que se percibirá mensualmente y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Este plus, cuya cuantía anual es de 72.302 pesetas para 1988, será incrementado en igual porcentaje que el Salario Base.

#### Artículo 40. Complementos personales.

Tendrán la consideración legal de complementos personales los siguientes conceptos retributivos:

**Complemento de antigüedad.**—Se establece con carácter transitorio un sistema, mediante el cual todo el personal tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuya cuantía y forma de cálculo por unidad de antigüedad será equivalente a la suma de un 3 por 100 sobre Salario Base más un 10 por 100 de Plus Convenio.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicio prestados dentro de cualquier grupo profesional o categoría en que el productor se halle encuadrado. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en plantilla de la F.N.M.T., sin solución de continuidad, computándose en su caso la antigüedad a partir del 1 de enero de 1940, a no ser que por disposición legal se hubiera reconocido antigüedad mayor. Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados en su totalidad sobre los salarios de la nueva categoría que ocupen.

En el caso de que un trabajador cesase en la F.N.M.T. por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente se reintegrase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

#### Artículo 41. Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo cuando éstas comparten concepción distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asig-

nado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo.

1. **Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**—Este plus, con cuantía del 20 por 100 del Salario Base más antigüedad, lo percibirán los trabajadores que presten sus servicios en puestos en que se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales en que se desprendan vapores tóxicos o insalubres, teniendo derecho al referido plus quienes, aun sin trabajar directamente con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllos desprendan.

Los trabajos bonificables por toxicidad serán determinados de acuerdo entre la Dirección de la F.N.M.T. y el Comité de Empresa de la misma, y caso de no existir conformidad se remitirán los correspondientes antecedentes a la Delegación Provincial de Trabajo para que, previos los asesoramientos que considere oportunos, pueda decidir sobre el particular.

En todo momento, y siempre que por la adopción de medidas hayan mejorado los ambientes de trabajo hasta un grado que se consideren condiciones normales de seguridad e higiene, podrá a su vez cesar el derecho de percepción del indicado plus de toxicidad por parte de los trabajadores afectados.

2. **Plus de nocturnidad.**—Lo percibirán aquellos trabajadores que de modo continuo o transitorio desarrollen su actividad profesional en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Quedan excluidos del percibo de este plus aquellos trabajadores cuya actividad sea nocturna por propia naturaleza y su retribución se haya establecido tomando en consideración esta circunstancia.

La cuantía de este complemento se fija en un 25 por 100 del Salario Base más antigüedad.

#### Artículo 42. Complementos por cantidad o calidad.

Tendrán este concepto las primas que como incentivos correspondiesen percibir y cuya cuantía dependerá del rendimiento obtenido o del que le sea acreditado al trabajador cuando no esté sujeto a sistema de trabajo medido.

Su cálculo se realizará con arreglo al pacto firmado por la Dirección y los representantes legales de los trabajadores en fecha 20 de julio de 1977 y que como tal se considera incorporado al texto del presente Convenio (Anexo III).

#### Artículo 43. De vencimiento periódico superior al mes.

**Paga de beneficios.**—Consistirá en el abono de una cuantía del 8 por 100 del Salario Base, antigüedad y complementos de puesto, devengados durante el año anterior, que se hará efectiva con la nómina del mes de febrero.

**Pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.**—Consistirá cada una de ellas en el pago de treinta días de Salario Base y antigüedad, abonándose las dos primeras en las nóminas respectivas de marzo y junio, y la última por nómina especial del 15 al 20 de diciembre.

El cálculo de las pagas será proporcional a los días efectivamente trabajados en cómputo cuatrimestral.

#### Artículo 44. Horas extraordinarias.

Para la realización de las mismas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1986, de 14 de marzo.

La fórmula a aplicar para el cálculo de las mismas figura en el Anexo II, pudiendo compensar las mismas dentro de los 90 días siguientes a su ejecución, con tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en un 75 por 100, y previo aviso de una semana como mínimo.

#### Artículo 45. Normas administrativas.

El personal al servicio de la F.N.M.T. recibirá el penúltimo día hábil de cada mes una liquidación aproximada de sus retribuciones.

En los diez primeros días laborables del mes entrante, siguiente al pago de cada liquidación, cada trabajador recibirá la nómina definitiva, en la que constará la regularización que en más o en menos haya resultado, la que a su vez se detraerá o abonará en la liquidación provisional siguiente.

Los pagos se efectuarán dentro de la jornada normal de trabajo.

#### Artículo 46. Forma y lugar de pago.

El pago de salarios se efectuará mediante transferencia o cheque bancario. Al trabajador enfermo se le abonará su retribución en las oficinas centrales.

#### Artículo 47. Anticipos.

Todos los trabajadores de la F.N.M.T. podrán obtener, en concepto de anticipo de salarios, hasta un 100 por 100 del que tengan devengado, haciéndose efectivo al día siguiente de su petición.

Sólo se autoriza un máximo de tres anticipos al mes.

Como anexo a este Convenio serán calculadas y publicadas las tablas salariales con los valores que correspondan a las distintas categorías.

### CAPITULO XIII

#### SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 48. Seguridad e Higiene.

Corresponde a los servicios de Seguridad e Higiene de todos los Centros de la F.N.M.T. la vigilancia, asesoramiento y desarrollo de todas las normas existentes en esta materia, así como el estudio de la higiene del trabajo y de los trabajadores, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, educación higiénico-preventiva de los trabajadores, colaboración con los Seguros Sociales, así como con los Organismos y autoridades competentes, de conformidad con lo recogido en el Decreto 1.036/1959, de 10 de junio, y Orden de 21 de noviembre de 1959.

En cada Centro de trabajo existirá un Comité de Seguridad e Higiene, que se ajustará a lo estipulado en el artículo 8.º (O.G.S.H.T.).

La composición de este Comité será:

- Un Presidente, que será de libre designación de la Dirección y que llevará a cabo los acuerdos tomados en las reuniones.

- El Jefe de Seguridad e Higiene.
- Un Vicepresidente, que suplirá las funciones del Presidente y que será el Jefe del Servicio Médico de Empresa.
- El A.T.S. más cualificado en temas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- El Jefe del Departamento de Seguridad.
- Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección de la F.N.M.T., de entre el personal administrativo.
- Seis miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Los Comités se reunirán, al menos, mensualmente, asistiendo en cada reunión los responsables con el Director del Departamento que corresponda según los temas a tratar y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Todos los Comités, por cada reunión que celebren, extenderán el Acta correspondiente.

Semestralmente se celebrará una reunión de seguimiento con todos los Directores de Departamento y el Presidente-Director, sin excluir las reuniones mensuales que los miembros del Comité de Seguridad e Higiene mantendrán con el Director de cada Departamento.

Respecto a las competencias de los Comités de Seguridad e Higiene se estará a lo dispuesto en toda la normativa legal vigente sobre esta materia y a lo recogido en el Acuerdo Marco para el personal al servicio de la Administración (*Boletín Oficial del Estado* de 7 de febrero de 1986).

Los acuerdos de estas reuniones se tomarán por mayoría simple.

#### Artículo 49. Ropa de trabajo.

La F.N.M.T. suministrará cada dos años a todos los trabajadores tres equipos de trabajo, excepto en los puestos de trabajo considerados excepcionalmente sucios, para los cuales la duración será semestral o de reposición inmediata si el deterioro es manifiesto, debido al trabajo realizado.

Los Ordenanzas y Conductores tendrán derecho a dos equipos de verano, dos de invierno, cuatro camisas y una prenda de abrigo cada dos años.

El equipo de trabajo se compondrá de las prendas que en cada momento determine el Comité de Seguridad e Higiene.

Las prendas de vestir entregadas por la F.N.M.T. deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

La limpieza de las prendas de vestir, así como su conservación durante el período fijado, incumbe al trabajador, salvo en los casos que determine la Ley.

### CAPITULO XIV

#### INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

#### Artículo 50.

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, con cargo a la F.N.M.T. y con

independencia de las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe del 100 por 100 de su salario desde el primer día.

Las bajas por I.L.T. que excedan de 2 en un mes o de 6, en el año, en las que si bien a partir del 4.º día se remunerarán con el 100 por 100, los tres primeros días no percibirán salario alguno, a excepción de las bajas por larga enfermedad, cuya duración sea superior a tres meses, que no se computarán a estos efectos.

La percepción de estos complementos estará condicionada al cumplimiento de lo dispuesto en las normas específicas reguladoras de dicho beneficio.

**Accidentes.**—Cuando la situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria derivase de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de la baja, y con independencia de las prestaciones económicas que legalmente les correspondan, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe del 100 por 100 del Salario Base, Antigüedad, Incentivos, Plus Convenio y Complementos de Puesto en el momento de la baja.

#### **Maternidad:**

Por maternidad.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral, con la remuneración total correspondiente, de ocho semanas antes del parto y ocho después del mismo. El período postnatal será obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Para aquellas trabajadoras en período de gestación que soliciten el cambio del puesto de trabajo por razones de su estado, la F.N.M.T. vendrá obligada a facilitar un puesto acorde con su situación, previo al informe del Servicio Médico.

Por adopción.—Por la adopción de menores de seis meses la mujer trabajadora disfrutará de los mismos derechos que los regulados en maternidad.

#### **Artículo 51.**

En caso de enfermedad, los trabajadores que no puedan asistir al trabajo anticiparán telefónicamente esta circunstancia al Departamento de Personal antes de las diez de la mañana, seis de la tarde o dos de la noche, según los turnos, para evitar entorpecimientos en la actividad de su Departamento o Sección, no pudiendo abandonar su domicilio a no ser para acudir al médico o por prescripción facultativa, debiendo acreditar adecuadamente estas ausencias en los casos en que sea requiendo.

Para la percepción de los beneficios indicados en el artículo anterior, será imprescindible el cumplimiento de estos requisitos y su tramitación será independiente de la obligación de presentar los partes de baja, confirmación de enfermedad y alta, que pudieran ser expedidos por los Facultativos de la Seguridad Social.

La F.N.M.T. tiene derecho a practicar reconocimiento médico al personal que se reintegre al trabajo después de una ausencia superior a un mes, cualquiera que haya sido la causa de ésta.

#### **Artículo 52. Comisión de Sanidad.**

La F.N.M.T. tendrá constituidas en sus distintos centros de trabajo Comisiones del Servicio Médico, que estarán compuestas por el Director del Departamento de Personal, el Jefe de Asuntos Sociales, Jefe del Servicio Médico y tres representantes legales de los trabajadores. De la Comisión se elegirá un Secretario, que levantará acta de las reuniones que se lleven a cabo.

Entre las funciones de esta Comisión estarán las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de los reconocimientos periódicos que anualmente y con carácter obligatorio se realizarán a los trabajadores de la F.N.M.T. Asimismo, cada operario dispondrá de una cartilla médica, que recogerá todos los detalles observados y las causas que los originen.
- Recomendar los puestos de trabajo a los que no podrán acceder aquellos trabajadores afectados por algún tipo de enfermedad, lesión o impedimento físico que les imposibilite realizar correctamente las labores de dichos puestos.
- Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido de los médicos y especialistas de la Entidad Colaboradora.
- Mantener y proponer la ampliación de las prestaciones asistenciales y de consulta y rehabilitación en todos los Centros que están recogidos en el «Boletín Informativo del Servicio Médico de Empresa de 1983» y actualizar el mismo.

### **CAPITULO XV**

#### **DERECHO DE REPRESENTACION**

#### **Artículo 53. Representación directa. Comité de Empresa.**

Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la F.N.M.T., elegido democráticamente. Atendiendo a las posibles variaciones nominativas que pueda experimentar en el futuro, en lo sucesivo se designarán como representantes de los trabajadores, cubriendo con ello el nombre actual y la denominación o formas de representación que puedan establecerse.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los correspondientes tableros de anuncios en los diferentes Departamentos, de fácil acceso al personal para poder cumplir debidamente con el deber de la información, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

#### **Artículo 54. Competencias del Comité de Empresa.**

1. Conocerá los modelos de los contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, así como los relativos a la terminación de la relación laboral.
2. Será informado con carácter previo, salvo en los casos de fuerza mayor, de todas las horas extraordinarias a realizar, detallando la causas que las motiven, y recibirá mensualmente una relación de las realizadas en dicho período.
3. Estará presente en las reuniones del Consejo de Administración, con su representante.
4. Tendrá participación, en la forma que posteriormente se establezca, en las siguientes Comisiones: Seguridad e Higiene, Relaciones Humanas, Sanidad, Sugerencias, Incentivos y Formación.
5. Se le otorgará audiencia con carácter previo a la toma de decisiones en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones.
6. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Dispondrá de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, con el correspondiente análisis del mismo, el manual empleado para su valoración, hoja analítica de los criterios y el resultado final obtenido en la valoración que se realice de todos los puestos existentes en la F.N.M.T.

8. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, el Presupuesto y la Memoria de la F.N.M.T., recibiendo trimestralmente información escrita sobre la situación económica y de la producción y ventas de la Entidad, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo y del trabajo en la empresa.

9. Emitirá informe con carácter previo a cualquier modificación del status jurídico de la empresa. A este respecto la F.N.M.T. aportará, previamente al informe de los representantes de los trabajadores, los estudios que elabore para la justificación de dicho cambio.

10. Emitir informe con carácter previo a las decisiones que se adopten sobre:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.
- Catálogo de puestos de trabajo.

11. Tendrán acceso a las distintas dependencias de Fábrica en los diferentes horarios de trabajo, previa comunicación.

12. Los representantes de los trabajadores estarán facultados plenamente para la divulgación de sus trabajos y cometidos, siempre que ello no afecte a la normalidad laboral.

13. Los miembros de los Comités de Empresa que tengan que desplazarse de su lugar de trabajo por razón de su representación sindical percibirán las dietas y gastos de locomoción en las condiciones establecidas en el presente Convenio, previo consentimiento de la Dirección.

14. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas del personal ajeno a la F.N.M.T.

#### Artículo 58. Crédito de horas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta sesenta horas laborables al mes cada uno para el desarrollo de sus actividades representativas, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo. Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Departamento de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación de trabajo efectivo, percibiendo la totalidad de los emolumentos que hubieran correspondido a su jornada habitual.

Estas horas de exceso, sobre las sesenta máximas previstas, serán cedidas y convenientemente justificadas por otros representantes.

El miembro de los representantes de los trabajadores elegido para desempeñar el cargo de Secretario gozará de dedicación plena a tiempo total, debiendo cumplir con los requisitos generales de presencia a la entrada y salida de la Fábrica, siendo desempeñado su puesto laboral por sustitutos en régimen de transitoriedad mientras dure su mandato sindical.

#### Artículo 56. Comité Intercentros.

Se formará un Comité Intercentros integrado por nueve miembros, de los cuales siete serán de la Fábrica de Madrid y dos de la de Burgos, que coordinará la acción sobre la problemática común a todos los centros de trabajo.

Estará legitimado para negociar Convenios Colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la F.N.M.T., sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo. Podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación de los Convenios Colectivos, así como los miembros de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Se reunirá cuando menos dos veces al año, sin poder sobrepasar el límite de ocho reuniones en el mismo período, cubriendo los gastos de desplazamiento, alojamiento, etc., a cargo de la Empresa.

#### Artículo 57. Secciones Sindicales.

Se aplicará en todo momento lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, así como las disposiciones que se dicten en desarrollo de la misma y tendrán participación en las Comisiones previstas en el artículo 53.4.

### CAPITULO XVI

#### PREMIOS, ACCION SOCIAL Y RELACIONES HUMANAS

#### Artículo 58. Premios.

Los premios que la F.N.M.T. otorgará a sus trabajadores son los siguientes:

- Premio de Iniciativas y Sugerencias.
- Medalla de Plata.
- Medalla de Oro.
- Premio de Constancia.

*Premio de Iniciativas y Sugerencias.*—Será otorgado a las personas cuyas iniciativas y sugerencias contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad, económicas, métodos de trabajo, rendimientos, costes, etc.

El importe total para este premio será repartido entre el número de sugerencias aceptadas por la Comisión creada a tal efecto en base a su calidad o utilidad. Dichas sugerencias podrán ser individuales o colectivas.

Este premio podrá quedar desierto.

Tanto la concesión de estos premios como el funcionamiento de la Comisión se regularán por el Reglamento de Sugerencias.

*Medalla de Plata.*—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan veinticinco años de servicios en la F.N.M.T., así como un premio en metálico consistente en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la Medalla de Plata y el premio en metálico se entregará un Diploma.

*Medalla de Oro.*—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta y cinco años de servicios en la F.N.M.T., así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un Diploma.

**Premio de Constancia.**—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan cuarenta años de servicios en la F.N.M.T. El premio consistirá en dos mensualidades de salario real y un Diploma.

#### Artículo 59. Acción Social.

La F.N.M.T. concederá prestaciones complementarias a todo el personal perteneciente a la plantilla de esta Fábrica con criterios de igualdad y homogeneidad.

Entre éstos figuran.

- Ayuda a disminuidos.
- Grupo de Empresa.
- Prestaciones de carácter personal a viudas y jubilados.
- Bolsa de Ayuda.

**Bolsa de Ayuda.**—En el mes de septiembre de cada año se distribuirá una cantidad variable, tomando como referencia las cantidades correspondientes al período 1987, según acuerdo suscrito entre Dirección y Representantes de los trabajadores de fecha 11 de diciembre de 1986, sobre los que se aplicarán los incrementos correspondientes a 1987 y 1988 (Anexo VII), más la distribución lineal de 68.346.000 pesetas, correspondientes al fondo de Acción Social, entre el número de trabajadores en plantilla a 1 de septiembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de los nueve primeros meses del año tendrá derecho a la parte proporcional de Bolsa de Ayuda según el número de trimestres trabajados en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre, computándose como trimestre completo la fracción del mismo.

#### Artículo 60. Economato.

«El servicio de Economato se regulará conforme a la normativa vigente en cada momento, así como por la modificación o modificaciones establecidas o que se puedan establecer por la Autoridad Laboral competente.»

#### Artículo 61. Mutualidad de Previsión.

En la F.N.M.T. estará establecida bajo denominación de Mutualidad de Previsión de Personal de la F.N.M.T., una institución de previsión social para la protección y ayuda de sus asociados, que tendrá carácter voluntario.

Esta Mutualidad tiene entidad jurídica propia e independiente de la F.N.M.T. y se regirá por su propio Reglamento. En el mismo estarán establecidas las prestaciones, los derechos y obligaciones de los mutualistas, así como el arbitraje de sus recursos económicos.

Estos recursos en ningún caso podrán detraerse de la Masa Salarial o Acción Social del personal de la F.N.M.T. de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 62. Asociación de Previsión y Socorros Mutuos.

En la F.N.M.T. estará establecida una Asociación de carácter social que se regirá por su propio Reglamento, sus recursos económicos no podrán detraerse de la Masa Salarial o Acción Social del personal de la F.N.M.T., de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 63. Comisión de Relaciones Humanas.

Funcionará con carácter permanente esta Comisión cuyas competencias serán todos aquellos supuestos de orden social y humano en sus facetas individuales o colectivas.

Estará formada por seis miembros de los cuales tres serán nombrados entre los representantes de los trabajadores y los tres restantes por la Dirección de la Fábrica. Entre ellos nombrarán un Presidente y un Secretario.

Se reunirán una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. El Secretario levantará acta de todas ellas.

Tendrán como misiones específicas, el análisis de propuesta de:

- Préstamos para viviendas.
- Ayuda económica o de cualquier tipo en casos de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.
- Financiación para algunos casos especiales de tratamientos, operaciones, etc., no cubiertos por la Seguridad Social y con plena justificación a juicio de la Comisión.
- Todas cuantas pudieran derivarse de las relaciones humanas de o entre los trabajadores.

Para atender estos fines dispondrán de los siguientes fondos:

- El de Acción Social, destinado principalmente a ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.
- El de donativos, destinado a ayudas sin devolución, cuya cuantía será de 1.000.000 de pesetas para atender todos los gastos de urgente necesidad.
- El destinado a préstamos para adquisición de viviendas, con una dotación total de 20.000.000 de pesetas anuales y los préstamos de hasta 500.000 pesetas.

El otorgamiento y la gestión de dichos préstamos queda regulado por el Reglamento de Régimen Interior existente a tal fin.

### CAPITULO XVII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 64. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de Fábrica o por las personas que la misma determine, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.

2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

**Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

— Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

— Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

— Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

— Despido.

**Procedimiento.**—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El Director de Personal comunicará por escrito al interesado la iniciación del expediente disciplinario, indicando los cargos que se le imputan, con expresión de los hechos que lo motivan y norma cuya infracción se presume, dando traslado de la apertura y de los cargos al Comité de Empresa.

En el plazo de diez días hábiles, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. Igualmente, el Comité de Empresa podrá personarse y alegar lo que considere oportuno en el mismo plazo.

2. Practicadas, en su caso, las pruebas que se estiman pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador, así como cualquier informe complementario que el Director de Personal requiera para el esclarecimiento de los hechos, se formulará por el Director de Personal la propuesta de sanción, elevándola al Presidente-Director de la Fábrica y, una vez confirmada, se procederá a notificar al interesado y al Comité de Empresa.

**Prescripción.**—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la F.N.M.T. tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la F.N.M.T. y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la F.N.M.T. a través del Departamento de Personal abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**Cancelación de faltas.**—Las faltas que hayan generado sanción se cancelarán por el transcurso del tiempo según la siguiente relación:

- Por faltas leves, seis meses desde su notificación.
- Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación.
- Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación.

### CAPITULO XVIII

#### FOMENTO DE EMPLEO

##### Artículo 65. Fomento de empleo-Jubilación.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Dirección a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, que no sea preciso amortizar dentro del proceso de reconversión regulado en el artículo 26 del presente Convenio, incluyendo a la mayor brevedad en su oferta pública de empleo un contrato de trabajo de la misma naturaleza que el extinguido.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos en la cotización a la Seguridad Social.

Quedaran incorporados al texto del Convenio los Acuerdos que se adopten sobre jubilación anticipada a partir de los 60 años en la Comisión Mixta de Reconversión (artículo 26).

### CAPITULO XIX

#### FORMACION PROFESIONAL

La F.N.M.T. tiene establecida una Escuela para la formación continuada de sus trabajadores.

##### Artículo 66. Enseñanza.

- Se mantienen a extinguir los cursos de Segundo Grado de Formación Profesional de Artes Gráficas, en régimen libre.
- Cursos de formación ocupacional en colaboración con el I.N.E.M. u otros Centros según las necesidades de la F.N.M.T.
- Los que en su día se determinen.
- Cursos de formación interna según necesidades de producción e incorporación tecnológica.

##### Artículo 67. Formación.

**Alumnos afectados por el acuerdo de 11 de julio de 1985.**—Dichos alumnos, pertenecientes a los dos últimos cursos de la Escuela de Aprendices, se incorporarán a la F.N.M.T. a lo largo de

1988 y 1989, respectivamente, como personal fijo con la categoría de Mozo-Peón, finalizando así los dos últimos cursos que optaron al ingreso en dicha Escuela con derecho a puesto de trabajo en la F.N.M.T.

##### Artículo 68. Formación interna.

Se establece la Comisión de Formación, con representación suficiente de los trabajadores, en la que se decidirá la política y estrategia formativa de la F.N.M.T. según sus necesidades tecnológicas y cuya tendencia será formar el mayor número posible de la plantilla para la adaptación a los nuevos procesos o cambios tecnológicos, excluyendo criterios discriminatorios de cualquier tipo y asumiendo los criterios generales que se contemplan en el Acuerdo Marco.

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al mes y elevará sus propuestas a Dirección.

En concreto, la Comisión de Formación debe asumir como propio el objetivo de elaborar y proponer un sistema de formación interna coherente que pasará a la aprobación del Presidente-Director de la F.N.M.T.

### CAPITULO XX

#### VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO

##### Artículo 69.

Ambas representaciones convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico indivisible, por lo que se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio.

##### Artículo 70.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado expresamente el anterior, aprobado por Resolución de fecha 6 de mayo de 1987 y publicación en el B.O.E. el 9 del mismo mes.

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Quedan subsistentes las actuales valoraciones y definiciones de todos los puestos de trabajo recogidos en la anterior Ordenanza de Trabajo, hasta que se puedan aplicar las nuevas definiciones, una vez aprobadas por los Organismos competentes, según establece el artículo 8.º del presente Convenio, en cuya fecha entrarán en vigor, quedando derogada, desde entonces, la totalidad de la Ordenanza Laboral de Trabajo, aprobada por Orden de 27 de junio de 1977.



## DISPOSICION FINAL TERCERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco para el personal laboral al servicio de la Administración y demás legislación presente o futura que resulte de necesaria y general aplicación.

ANEXOS  
=====

## ANEXO I

- Definiciones de los puestos de trabajo.
- Tablas de calificaciones.

En este Anexo se recogen las definiciones vigentes de las categorías profesionales y puestos de trabajo, así como las calificaciones de los mismos correspondientes a la anterior Ordenanza Laboral de Fábrica, que continuarán en vigor en tanto no se lleve a cabo la valoración de puestos, de acuerdo con lo recogido en el artículo 8.º del Convenio.

Las puntuaciones para cada categoría, recogidas en el Anexo I del presente Convenio podrán ser modificadas por acuerdo entre la Dirección de la F.N.M.T. y los Representantes de los trabajadores, o bien mediante resolución de la jurisdicción competente en relación con las reclamaciones que ante la misma se interpongan o estén pendientes de resolución.

## ANEXO II

- Niveles salariales
- Fórmulas de cálculo de horas extraordinarias

## 1. NIVELES SALARIALES

## DISTRIBUCION SALARIAL PARA 1988

Nivel	Puntuación	Índice	Salario base 70,94 por 100 del módulo salarial			Incentivos (A = 140) 28,06 por 100 del módulo salarial			Módulo salarial	Índice
			Anual	Diario	Anual 482,5	Anual	Diario	Anual 242		
1	1,16 - 1,24	100	1.028.181	2.067,68	421.187	1.740,44	1.449.368	100		
2	1,25 - 1,37	110	1.076.324	2.185,43	440.907	1.821,93	1.517.231	105		
3	1,38 - 1,51	122	1.156.972	2.347,15	473.534	1.956,75	1.629.506	112		
4	1,52 - 1,67	135	1.241.515	2.520,84	508.578	2.101,55	1.750.091	121		
5	1,68 - 1,83	148	1.333.385	2.707,38	546.211	2.257,07	1.879.596	130		
6	1,84 - 2,01	162	1.432.057	2.907,73	586.630	2.424,09	2.018.687	139		
7	2,02 - 2,20	177	1.538.028	3.122,90	630.041	2.603,48	2.168.069	148		
8	2,21 - 2,40	194	1.651.843	3.354,00	676.664	2.796,13	2.328.507	161		
9	2,41 - 2,62	211	1.774.079	3.602,19	726.737	3.003,05	2.500.916	173		
10	2,63 - 2,86	231	1.906.360	3.868,75	780.516	3.225,27	2.685.876	185		
11	2,87 - 3,11	251	2.046.357	4.155,04	838.274	3.463,94	2.884.631	199		
12	3,12 - 3,39	273	2.197.787	4.462,51	900.306	3.720,27	3.098.093	214		
13	3,40 - 3,67 J. Esp. «C»	296	2.360.424	4.792,74	966.928	3.995,57	3.327.352	230		
14	3,68 - 3,98	321	2.535.095	5.147,40	1.038.481	4.291,24	3.573.576	247		
15	3,99 - 4,32 J. Esp. «B»	348	2.722.682	5.528,31	1.115.329	4.608,60	3.838.021	265		
16	4,33 - 4,68 J. Esp. «A»	377	2.924.172	5.937,41	1.197.863	4.949,85	4.122.035	284		

— En aplicación del acuerdo suscrito entre la Dirección de la F.N.M.T. y los representantes de los trabajadores sobre aplicación de incentivos por calidad y cantidad que figuran en el Anexo III, se obtiene la siguiente proporción:

- El salario base corresponde a un 70,94 por 100 del módulo salarial.
- Los incentivos de calidad y cantidad a una actividad media del 140 por 100 se corresponde con el 29,06 por 100 del módulo salarial.

— Existe un plus convenio lineal a todos los niveles salariales cuya cuantía anual es de 72.302 pesetas y cuya percepción será distribuida en doce mensualidades.

## 2. FORMULAS DE CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

a) Salario base y antigüedad.

$$1 \text{ hora} = \frac{(\text{salario base/día} + \text{antigüedad/día}) \times 7 + \frac{(\text{salario base/día} + \text{antigüedad/día}) \times 126,4}{52}}{\frac{\text{días de trabajo} \times \text{horas jornada}}{52}} \times 1,75$$

Datos de la fórmula:

- 7 días de la semana.
- 126,4 corresponde a: 90 días de pagas extraordinarias, 36,4 días de la paga de beneficios.
- 52 semanas/año, y
- 1,75 incremento sobre valor de la hora normal.

b) Complementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

$$1 \text{ hora} = \frac{(\text{salario base/día} + \text{antigüedad/día}) \times 5}{\frac{\text{días de trabajo/año} \times \text{horas/jornada}}{52}} \times 1,08 \times 0,20 \times 1,75$$

Datos de la fórmula:

- 0,20 porcentaje de complemento.
- 5 días trabajo/semana, y
- 1,08 parte proporcional de la paga de beneficios

c) Complemento de nocturnidad.

$$1 \text{ hora} = \frac{(\text{salario base/día} + \text{antigüedad/día}) \times 5}{\frac{\text{días de trabajo/año} \times \text{horas/jornada}}{52}} \times 1,08 \times 0,25 \times 1,75$$

Dato de la fórmula:

- 0,25 porcentaje de complemento.

Nota: Las horas extraordinarias nocturnas, si bien no está permitida su realización según la legislación laboral vigente, si es posible realizarlas mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. Siendo en su caso, la fórmula de cálculo del complemento de nocturnidad, la expresada anteriormente.

## ANEXO III

## PACTO DE INCENTIVOS DE 1977

En la villa de Madrid, a veinte de julio de mil novecientos setenta y siete, se reúnen en los locales de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, Organismo Autónomo del Estado dependiente del Ministerio de Hacienda, de una parte, D. José Ramón Benavides y Gómez-Arenzana, y de otra, D. Eduardo Yubero Corral, D. Federico Santiago Martínez, D. Pedro Sánchez González, D. Juan Carlos Fernández Seguí, D. Delfín Sánchez González y D. Andrés del Real Herrero. El primero de ellos interviene como Director de la Fábrica y representante legal de la misma y los otros seis productores en representación de todos sus compañeros, según se acredita con justificante que se une a este documento y exponen:

Que habiéndose planteado la necesidad de establecer sobre nuevas bases el sistema de primas de productividad que percibe el personal que presta sus servicios en las diferentes dependencias de la Fábrica y habiéndose celebrado conversaciones con el Ilmo. Sr. Director general de Presupuestos y sus asesores, se ha convenido que las bases para el nuevo sistema que ha de regir el cálculo y pago de los incentivos o primas de productividad sean las siguientes:

**Dividendo.**—Estará constituido por la suma de los tres siguientes conceptos: 1.º El producto obtenido de multiplicar los 365 días de cada año disminuidos en los días de vacaciones por el salario base y plus de actividad 2.º Pagas extraordinarias 3.º Paga de beneficios

Se entenderá por salario base la parte integrante del salario de Fábrica o módulo salarial del Convenio, con exclusión del aumento lineal fijo previsto en el Convenio de Artes Gráficas. Las pagas extraordinarias y la de beneficios tendrán la cuantía vigente en cada momento. Finalmente, los días de vacaciones que se restan de los 365 del año, serán también los vigentes en cada momento.

**Divisor.**—Estará constituido por los días efectivamente trabajados.

**Cociente.**—Es el resultado de dividir los dos factores antes mencionados y determinará el valor del punto-prima-día. Este valor debe multiplicarse por el coeficiente de calificación de categoría y su producto será la base sobre la que se aplicará el porcentaje de superproducción correspondiente a cada puesto de trabajo.

Se hace constar que con independencia de las primas de productividad obtenidas con arreglo al sistema expuesto y como consecuencia del aumento lineal existente en el vigente Convenio de Artes Gráficas, el personal laboral de la Fábrica percibirá las primas de productividad con carácter lineal calculadas en la misma forma y teniendo en cuenta las mismas normas que se señalan anteriormente.

Estas primas de productividad así obtenidas por cada puesto de trabajo se abonarán por cada día efectivamente trabajado. Durante las vacaciones se abonarán con carácter general también las primas correspondientes al promedio de las devengadas en el segundo trimestre del año en jornada normal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día primero de junio del presente año de 1977 y desde esa fecha queda sin efecto el sistema vigente hasta ahora y las partes quedan vinculadas a dicho nuevo sistema que no podrá ser modificado sino mediante acuerdo entre las partes.

En aplicación de las anteriores fórmulas, ambas partes han practicado la liquidación correspondiente al momento actual que arroja el siguiente resultado:

— Módulo salarial .....	452,94
N.º de días por el que se multiplica .....	x 335,00
	<hr/>
	151 735,00
— Pagas extraordinarias (90 días) x 452,94 .....	40 765,00
— Paga beneficios (8 %) .....	16 487,00
	<hr/>
Total base .....	208 987,00

Días realmente trabajados: 249

$208 987,00 \div 249 \text{ días} = 839,30$  valor del punto-prima en el momento actual, redondeado queda su valor fijado en 839 pesetas

Para la parte lineal, como ejemplo válido para la actualidad, se practica la siguiente liquidación:

— Módulo salarial .....	123,29
N.º de días por el que se multiplica .....	x 335,00
	<hr/>
	41 302,00
— Pagas extraordinarias (90 días) .....	11 250,00
— Beneficios (8 %) .....	4 500,00
	<hr/>
Total base .....	57 052,00

Días realmente trabajados: 249

$57 052 \div 249 \text{ días} = 229,12$ , que redondeado queda como valor 229 pesetas

Teniendo en cuenta el carácter de Organismo Autónomo de esta Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, el presente acuerdo se remite a la Dirección General de Presupuestos para su elevación al Consejo de Ministros, al ser preceptivo por las implicaciones presupuestarias que representa y conforme a la Ley de Organismos Autónomos del Estado

## ANEXO IV

### NORMAS SOBRE CONCURSOS

#### Normas sobre concursos.

La normativa sobre concursos-oposición corresponde al siguiente detalle:

#### A. Convocatorias.

La Dirección de la F.N.M.T. hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante concurso-oposición al menos con quince días de antelación a la realización de las pruebas; si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días más.

En la convocatoria deberán constar necesariamente los siguientes datos:

- Número de vacantes a cubrir.
- Categoría profesional asignada a las vacantes.
- Departamento o Sección de destino.
- Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminativo o no).
- Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas
- Composición nominativa del Tribunal calificador

#### B. Concursantes.

Podrán participar en los concursos-oposición convocados por la F.N.M.T. todo el personal a su servicio

#### C. Tribunal calificador.

Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso, por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de tres miembros designados por el Comité de Empresa, de los cuales dos, de igual o superior categoría, corresponden al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a dos miembros la participación en el Tribunal.

El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento, el día en que sea hecha pública la convocatoria.

Son competencias del Tribunal:

- La elaboración de las pruebas
- La calificación de las mismas.
- La resolución de impugnaciones.
- La resolución sobre admisión de concursantes.
- La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso

El Tribunal calificador decidirá el tipo de prueba a realizar y el orden de las mismas, así como la puntuación prioritaria de las de carácter práctico al teórico o viceversa y consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar en la plaza sacada a concurso, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo.

#### D. Plazos.

Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8.º y 9.º de este Convenio se abrirá un plazo de siete días para designar los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de la F.N.M.T. y de los Trabajadores; vencido este plazo, y dentro de los siete días siguientes, se efectuará el nombramiento de los miembros de-

signados en dicho plazo, se celebrará la primera reunión del Tribunal y se hará pública la convocatoria de concurso.

El plazo de presentación de instancias será de quince días coincidentes con la publicación de la convocatoria.

La primera prueba se iniciará dentro de los quince días siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso será de dos meses.

La convocatoria para cada prueba se anunciará como mínimo con tres días hábiles de antelación a la celebración de ésta.

La firma del acta de resultados se efectuará como máximo siete días después de finalizado el último ejercicio.

El concurso quedará definitivamente resuelto a los cinco días hábiles de su publicación si no mediara impugnación. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días para resolver las impugnaciones presentadas.

Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de siete días desde la firma del acta final. En el plazo máximo de un mes el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto.

La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de un mes (tres semanas de un mes y una del siguiente o anterior), para que toda la plantilla de la Fábrica pueda informarse y presentar instancias.

#### E. Aprobados.

Si después de la realización de las pruebas, resultara un número superior de aprobados de los necesarios por la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en el caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la F.N.M.T. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado.

#### F. Impugnaciones.

Las reclamaciones o impugnaciones podrán efectuarse hasta tres días hábiles después de la publicación de los resultados de cada prueba; a tal fin todo concursante tendrá derecho a comprobar su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo dentro del plazo citado.

Las impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador, quien firmará el recibo en la copia.

El Tribunal calificador resolverá en un plazo máximo de tres días hábiles estas impugnaciones.

#### G. Actas.

Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso, incluyendo las puntuaciones parciales y totales de los concursantes obtenidas en las diferentes pruebas.

#### H. Pruebas.

Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo.

Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc., válido para poder impedir conocer el nombre de los concursantes en el momento de la corrección.

Siempre que el concursante deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él, si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina.

Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir.

Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas.

La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso.

Las vacantes por concurso-oposición se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría.

Los plazos de concurso quedarán suspendidos durante los meses de julio y agosto por vacaciones reglamentarias y en ningún caso fuera de dichos meses se apiazarán las pruebas por este motivo.

#### I. Bonificación por antigüedad.

En aquellos concursos que, por decisión del Tribunal calificador, se inicien con la realización de la prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la F.N.M.T. con arreglo al siguiente baremo:

- Antigüedad efectiva hasta 10 años ..... 0 puntos
- Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años ..... 1
- Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años ..... 1.5
- Antigüedad efectiva de más de 30 años ..... 2

Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados.

## ANEXO V

## MOVILIDAD HORIZONTAL

**Acuerdo por el que se regula el procedimiento para la incorporación de personal de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre a otros Organismos y Ministerios.**

El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada la F.N.M.T., con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector para mantener los niveles de competitividad adecuados, obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Con el fin de garantizar el empleo a todos los trabajadores, la F.N.M.T., de acuerdo con el Comité de Empresa, consideran razonable abrir un proceso que posibilite el traslado de personal de este Centro de trabajo a aquellas Unidades de la Administración Central del Estado que tengan planteado en cada momento insuficiencia de personal, todo ello de acuerdo con lo recogido en el capítulo 3.º, apartado A. 1.º, del Acuerdo Marco para el Personal Laboral al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos. (B.O.E. 7/3/1986.)

Este proceso de movilidad horizontal será paralelo a otros, en los que se trate sobre ocupación interna de las vacantes que se produzcan en determinados procesos de trabajo y sobre jubilación anticipada a partir de los 60 años, en las condiciones que se determinen en cada uno de los casos.

En cualquier caso, el cese en la F.N.M.T. de estos trabajadores y su absorción por otras Unidades, se realizará de acuerdo a estos principios:

1. Voluntariedad por parte de los trabajadores que en la F.N.M.T. estén interesados en su traslado.
2. Los nuevos puestos de trabajo serán de personal laboral fijo, respetando la antigüedad.
3. Los nuevos puestos de trabajo se procurará que sean los más acordes con el nivel profesional, funciones y capacitación profesional actual de los trabajadores.

En consonancia con todo lo anterior, la F.N.M.T. de una parte, y el Comité de Empresa de otra, suscriben los siguientes acuerdos:

1.º Como consecuencia del proceso de reconversión tecnológica y el ajuste de producción que se está llevando a cabo, se abre un proceso de ocupación de vacantes en Ministerios u Organismos de la Administración del Estado, por personal de la F.N.M.T., que se llevará a cabo, previa información a toda la plantilla de los siguientes aspectos:

- Número de vacantes y destinos de cada Organismo.
- Categoría profesional de las mismas.
- Condiciones de trabajo en cada destino: retribuciones anuales, jornada, horario, vacaciones, etc.
- Convenio Colectivo.

2.º A medida que por los distintos Departamentos y Organismos se vayan formulando ofertas de puestos de trabajo de personal laboral fijo, se comunicará a los trabajadores para confeccionar una lista de solicitudes voluntarias para cada oferta.

En cada caso los integrantes de cada una de las listas elegirán nuevo destino según los criterios que establezca la mesa de reconversión.

La elección de un nuevo puesto de trabajo tendrá el carácter de voluntaria y no habrá obligación de elegir cuando los nuevos puestos de trabajo pertenezcan a destino distinto al solicitado.

3.º El organismo receptor impartirá cursos de reciclaje y adaptación para los trabajadores de nueva integración.

4.º Desde el momento de la incorporación al nuevo puesto de trabajo los trabajadores se integrarán en el ámbito del nuevo Convenio Colectivo del Ministerio, Organismo o Centro Directivo a que pertenezca el puesto de trabajo, Convenio que deberá conocerse previamente por los trabajadores. Desde ese momento,

al trabajador se le aplicará la totalidad de las condiciones de trabajo del nuevo Convenio Colectivo, incluyendo las de jornada, horario y vacaciones.

5.º Si una vez incorporado a su nuevo puesto de trabajo, el trabajador manifiesta su incompatibilidad con el mismo, o existen razones objetivas que a juicio de la mesa de reconversión determinen la no ocupación de alguna vacante por la persona designada, o que no se cumplan alguna de las condiciones del traslado, las partes se comprometen a aceptar el reingreso en el puesto de trabajo de origen, o en todo caso en cualquiera de la F.N.M.T. en igual categoría a la de su situación anterior.

En cuanto al régimen económico, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Desde el momento de la incorporación se aplicarán los mismos niveles salariales del resto del colectivo al que se incorpora.

b) En el supuesto de que las retribuciones en la F.N.M.T. en cómputo anual, y en la fecha del traslado excedan a las del Convenio en que se integran, percibirán un Complemento Personal

Transitorio por el importe de dicho exceso, y será absorbido con arreglo a lo dispuesto en el epígrafe XI del vigente Acuerdo Marco para Personal Laboral de la Administración (ver Anexo).

6.º El ajuste de plantilla se realizará exclusivamente por lo establecido en el presente Acuerdo o por cualquier otro que individual o colectivamente acuerden las partes.

Madrid, 2 de julio de 1986

## ANEXO VI

## ACUERDO MARCO PARA PERSONAL LABORAL

El Acuerdo Marco para el Personal Laboral de la Administración del Estado (epígrafe XI B) dice textualmente:

## B) Otros personales:

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, en cuyo ámbito subjetivo esté incluido, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará en 1986 como un Complemento Personal Transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de negociación de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos; absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración. En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial; absorción del 100 por 100 del incremento.

## ANEXO VII

### BOLSA DE AYUDA

Madrid, 11 de diciembre de 1986

Acuerdo que suscriben los Representantes de la Dirección y los Representantes de los trabajadores de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, por el que se refleja la cuantificación de las cantidades que sirven de referencia para el cálculo y distribución de la bolsa de ayuda señalada en el artículo 63 del Convenio Colectivo de la F.N.M.T.

NIVEL	PUNTUACION	BOLSA DE AYUDA
1	1,18	57.888
	1,22	79.328
2	1,28	47.168
	1,34	68.608
	1,37	84.688
3	1,40	47.168
	1,42	47.168
	1,45	57.888
	1,47	57.888
	1,49	68.608
	1,50	79.328
4	1,52	36.448
	1,55	41.808
	1,56	47.168
	1,57	47.168
	1,60	57.888
	1,63	68.608
5	1,66	79.328
	1,68	36.448
	1,70	41.808
	1,75	57.888
	1,78	57.888
	1,77	57.888
	1,79	68.608
1,80	68.608	
6	1,81	68.608
	1,82	79.328
	1,84	36.448
	1,86	36.448
	1,90	47.168
7	1,96	57.888
	1,98	68.608
	2,00	79.328
	2,04	36.448
8	2,05	36.448
	2,06	41.808
	2,08	41.808
	2,10	47.168
	2,18	79.328
9	2,20	84.688
	2,28	41.808
	2,30	47.168
	2,32	57.888
10	2,33	57.888
	2,40	84.688
	2,44	36.448
11	2,50	41.808
	2,60	79.328
	2,70	36.448
12	2,80	57.888
	3,00	47.168
	3,04	57.888
13	3,10	64.688
	3,39	47.168
14	3,67	57.888
	J. Esp. «C»	57.888
15	3,98	57.888
	Tit. Sup.	57.888
16	4,32	47.168
	J. Esp. «B»	47.168
17	4,68	68.608
	J. Esp. «A»	68.608

NIVEL	PUNTUACION	BOLSA DE AYUDA
7	2,04	36.448
	2,05	36.448
	2,06	41.808
	2,08	41.808
	2,10	47.168
	2,18	79.328
8	2,20	84.688
	2,28	41.808
	2,30	47.168
	2,32	57.888
	2,33	57.888
9	2,40	84.688
	2,44	36.448
	2,50	41.808
10	2,60	79.328
	2,70	36.448
	2,80	57.888
11	3,00	47.168
	3,04	57.888
	3,10	64.688
12	3,39	47.168
13	3,67	57.888
	J. Esp. «C»	57.888
14	3,98	57.888
	Tit. Sup.	57.888
15	4,32	47.168
	J. Esp. «B»	47.168
16	4,68	68.608
	J. Esp. «A»	68.608

— Estos valores calculados sobre 1986 deberán ser actualizados con los incrementos correspondientes a 1987.

Para 1988, estos valores deberán ser actualizados con los incrementos salariales correspondientes a 1987: 988.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22344** RESOLUCION de 30 de julio de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 52/1982, promovido por «3M España, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de 18 de septiembre de 1980.

En el recurso contencioso-administrativo número 52/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «3M España, Sociedad Anónima», contra Resolución de este Registro de 18 de septiembre de 1980, se ha dictado, con fecha 11 de octubre de 1984, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto acumuladamente por la representación de la Entidad mercantil «3M España, Sociedad Anónima», contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fechas 5 de febrero de 1981 y 18 de septiembre de 1980, confirmadas ambas en reposición por las de fecha 12 de diciembre de 1981, concediendo el registro de las marcas números 924.079 y 924.080, consistentes en la denominación «Treseme, Sociedad Anónima»; para distinguir la primera «material y equipo quirúrgico, médico, odontólogo y veterinario», productos de la clase 10 del nomenclátor oficial, y la segunda, «servicios importación y exporta-