

**26909** RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.187, el protector auditivo tipo tapón, marca «Euroseg», modelo EUR-Expandible, fabricado y presentado por la Empresa «Medop, Sociedad Anónima», de Bilbao y presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo tapón, marca «Euroseg», modelo EUR-Expandible, fabricado por la Empresa «Medop, Sociedad Anónima», con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, y presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Roger de Flor, número 264, como protector auditivo tipo tapón de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos; marca, modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.187.-29-7-91.-Protector auditivo tipo tapón.-Clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**26910** RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.190, el protector auditivo tipo orejera, modelo EUR-IV, fabricado y presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo orejera, modelo EUR-IV, fabricado y presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Roger de Flor, número 264, como protector auditivo tipo orejera de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos; marca, modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.190.-29-7-91.-Protector auditivo tipo orejera.-Clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**26911** RESOLUCION de 21 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábrica Nacional de Moneda y Timbre».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábrica Nacional de Moneda y Timbre», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1991, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores de la Empresa, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administracio-

nes Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 21 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA «FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE»

### CAPITULO I

#### AMBITO DE APLICACION

##### Artículo 1º 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 2º Ambito territorial 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 3º 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 pre-puesto.

El personal laboral al servicio de la F.N.M.T. que ostente igual o superior categoría a la de Jefe de Servicio 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 4º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E. Los efectos retributivos se aplicarán desde el 1 de Enero de 1.991.

Su período de vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 1.992 (excepto los incrementos salariales que afectan al capítulo XII, y que serán negociados para el ejercicio 1.992 con la nueva estructura salarial aprobada para / aplicar a partir de dicho ejercicio).

Se entenderá prorrogado de año en año si al 31 de Diciembre de 1.992 una o ambas partes signatarias del mismo no lo denunciassen con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

### CAPITULO II

#### COMISION PARITARIA

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

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de la Dirección de la F.N.M.T. y seis de los trabajadores, contando ambas /

partes con dos asesores pertenecientes a la plantilla, designados respectivamente por la Dirección y por el Comité de 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, y serán comunicadas por escrito a los interesados dentro del mes siguiente a la toma de decisión por parte de la Comisión.

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 6º Facultades organizativas.

La organización del trabajo, así como la determinación de Centros / de trabajo, grupos, sectores, 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 su puesto 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, siendo durante la vigencia de este Convenio la expresada en su --/ Anexo II.

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 7º. 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.

Tiene 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.

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre no podrá realizar ningún contrato de trabajo para jóvenes en jornada completa cuyas retribuciones sean inferiores a las del nivel salarial 1 del presente Convenio Colectivo. En jornadas inferiores, las retribuciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

#### Artículo 8º 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. Personal con mando.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal operario.
5. Personal subalterno.
6. Personal no cualificado.

Las subclases que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales así como su nivel salarial correspondiente, 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.

#### Artículo 9º Revisiones de valoración de puestos de trabajo.

Se creará una Comisión Mixta de Valoración integrada por dos representantes de Dirección y dos representantes de los trabajadores, siendo los titulares uno de cada parte y los otros dos componentes asesores que asistirán a las / reuniones, pasando en el caso de que falte un titular a ocupar su puesto, a fin / de que no se interrumpa el trabajo de la Comisión. En el supuesto de que haya de sacuerdo se nombrará una tercera persona o institución que actuará de árbitro y será neutral. Los miembros serán elegidos por la Comisión Paritaria y tendrá como misión revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de / trabajo de nueva creación o que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones a lo largo de dicho período.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un nivel salarial asignado superior al del puesto de trabajo que desempeñen les será aplicado el nivel que ostenten, pero no las revisiones que por nuevas valoraciones afecten a su categoría originaria, en tanto no desempeñen las --/ funciones inherentes a aquella.

Se procederá a integrar en este Convenio todas aquellas variaciones y deslizamientos económicos que pudieran derivarse, como resultado de las revisiones efectuadas por la citada Comisión.

#### Artículo 10. 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 11. 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 expuesta 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 en

te 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 modificación.

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 12º 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 ostenten 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 13. Contratación y 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:

- Jefaturas..... 6 meses.
- Técnicos con requerimiento de titulación de Grado Medio, Superior o Asimilado..... 6 meses.
- Resto del personal Técnico y Mandos..... 2 meses.
- Personal administrativo..... 2 meses.
- Personal operario, subalterno y no cualificado..... 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.

En tema de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación / vigente en cada momento.

#### CAPITULO VI

##### A S C E N S O S

###### Artículo 14. 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 de cuatro miembros designados por parte de la Dirección de 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 III.

###### Artículo 15. 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
- Técnicos a los que se requiera titulación de Grado Medio, Superior o Asimilados.
- Cobradores
- Conserjes
- Conductores de Dirección
- Secretarios, a elegir de entre el personal que ostente el nivel salarial 8 y 9. El número máximo de estas plazas no podrá ser superior al de un Secretario por persona fuera de Convenio a excepción del Presidente Director General.

Para la provisión de las plazas del segundo grupo tendrá preferencia el personal de plantilla en posesión de la titulación requerida, haciéndose público los requisitos exigidos para las mencionadas plazas.

Los períodos de prueba exigidos en los ascensos de libre designación serán los mismos que figuran en el artículo 13 para el personal de nuevo ingreso.

###### Artículo 16. Superior e interior categoría

1º) 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 en los casos de: acumulación de pedidos (AP), variaciones en proceso (VA), vacantes (V), y / nueva maquinaria (NM) 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 por servicio militar (SM), enfermedad (EN), accidentes de trabajo (AC), permiso (PE), faltas (F), excedencias (EX), período de prueba (PP), concurso oposición (CO), comisión de / servicio (CS), horas sindicales (CE), horas extraordinarias (HE), así como en trabajos coyunturales de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección de la Fábrica y la Representación de los trabajadores (TC).

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 estime que desempeña funciones de una categoría superior a aquella en la que esté encuadrado, sin ocupar vacante de superior categoría y sin que le abonen las diferencias salariales, podrá reclamar por escrito ante la Comisión Paritaria el reconocimiento de dichas funciones en un plazo máximo de 18 semanas desde el inicio de las mismas. La Comisión Paritaria resolverá sobre las funciones desempeñadas, abonándole las diferencias salariales correspondientes si procede. En el caso de que el trabajador continúe realizando por un período superior al establecido en el presente artículo las funciones de superior categoría, por AP, VA, V o NW, según acordó la Comisión Paritaria, será ésta la que resolverá si la vacante creada por este hecho se cubre por reclasificación o concurso-oposición. En el supuesto de que la Comisión Paritaria hubiera determinado que las funciones reclamadas correspondían a la categoría ostentada por el trabajador, y éste siga considerando que son de categoría superior, podrá él mismo reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente la clasificación profesional de la categoría reclamada, la cual será reconocida a todos los efectos en el caso de dictarse sentencia favorable firme, sin que para cubrirse tenga que convocarse concurso-oposición.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo sobre si las funciones desempeñadas por el trabajador reclamante son propias de su categoría o de la solicitada, se mantendrá al trabajador sin cambiarle las funciones y puesto de trabajo durante un plazo no inferior a 6 meses, salvo acuerdo con el Comité.

El trabajador que estimase que desempeña funciones de una categoría superior a la que ostenta sin reconocimiento por la F.N.M.T. y no lo pusiese en conocimiento por escrito ante la Comisión Paritaria, en un plazo no superior a 18 semanas desde el inicio de dichas funciones tendrá derecho a reclamar, en cualquier momento, ante la Jurisdicción Laboral, el que le sean abonadas las diferencias retributivas que le pudiesen corresponder, pero en ningún caso podrá consolidar por esta vía la categoría desempeñada.

2º) 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 o acuerdo de la Comisión Paritaria, 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 diarios de los operarios que han realizado dichos trabajos, haciendo constar la duración de los mismos y las causas que los motivaron, rúbrica y nivel salarial, 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 capacitados, preferentemente de la categoría inmediata inferior.

## CAPITULO VII

### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

#### Artículo 17. Jornadas

La jornada máxima anual queda establecida en 1.657,5 horas. Como regla general, se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de siete horas y media diarias.

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

#### CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

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

#### CENTRO DE TRABAJO DE BURGOS

Los horarios de trabajo establecidos en la Fábrica de Papel de la -/ F.N.M.T., considerando las peculiaridades del sistema de trabajo en proceso -/ continuo, son los siguientes:

#### - Sistema de trabajo "Non Stop"

Mañana: De 6,00 h. a 14,00 h.  
Tarde : De 14,00 h. a 22,00 h.  
Noche : De 22,00 h. a 6,00 h.

Para ajustar al número de horas anuales establecido disponen de un / calendario específico aprobado por el Comité de Empresa.

#### - Personal a Tres Turnos

Mañana: De 6,00 h. a 14,00 h.  
Tarde : De 14,00 h. a 22,00 h.  
Noche : De 22,00 h. a 6,00 h.

Se ajusta a la jornada semanal establecida, no prestando servicio en el turno de noche los viernes.

#### - Acabados (dos turnos)

Mañana: De 6,30 h. a 14,00 h.  
Tarde : De 14,00 h. a 21,30 h.

#### - Transformados (un turno)

Mañana: De 7 h. a 14,30 h.

#### - Jornada Partida

De 8,30 h. a 14,00 h. y de 16,00 h. a 18,30 h.

Se ajustan a la jornada semanal no prestando servicio el viernes por la tarde.

#### - Jornada Continua

Mañana de 7,00 h. a 14,30 h.

En las jornadas continuadas se disfrutará de una pausa de media hora de bocadillo, según los horarios establecidos a continuación determinando cada Departamento o Unidad los trabajadores afectos a cada uno de ellos.

#### - Producción

Mañana: De 9,00 h. a 9,30 h. y de 9,30 h. a 10,00 h.  
Tarde : De 18,00 h. a 18,30 h. y de 18,30 h. a 19,00 h.  
Noche : De 2,00 h. a 2,30 h. y de 2,30 h. a 3,00 h.

#### - Acabados

Mañana: De 9,00 h. a 9,30 h. y de 9,30 h. a 10,00 h.  
Tarde : De 18,00 h. a 18,30 h. y de 18,30 h. a 19,00 h.

#### - Transformados

Mañana de 9,15 h. a 9,45 h. y de 9,45 h. a 10,15 h.

#### - Mantenimiento

Mañana: De 10,15 h. a 10,45 h.  
Tarde : De 18,00 h. a 18,30 h.  
Noche : De 2,00 h. a 2,30 h.

#### - Oficinas

Mañana de 11,00 h. a 11,30 h.

#### - Investigación y Desarrollo

Mañana: De 9,30 h. a 10,00 h.  
Tarde : De 18,30 h. a 19,00 h.  
Noche : De 2,30 h. a 3,00 h.

#### - Almacén

Mañana de 10,15 h. a 10,45 h.

- Canje y Destrucción  
Mañana de 10,15 h. a 10,45 h.

Con carácter general y para todos los centros de trabajo, 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 entrada, siendo necesario que el relevo con el trabajador de 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 corte sía 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.

En los casos de jornada con horario partido el horario será de 9,00h a 14,00 h. y de 16,30h. a 19,00 h., estableciéndose con vigencia desde 1.992 media hora de pausa para bocadillo, preferentemente dentro del período matinal.

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.

A los trabajadores que cursen estudios en Centros Oficiales cuyos horarios sean incompatibles con los de trabajo y previo certificado oficial, se les facilitará su rotación en los turnos compatibles, siguiendo la cadencia establecida, cuando se trate de Talleres y Unidades sujetas a rotación, o su traslado a otras dependencias con igual categoría, siempre que sea posible según necesidades de plantilla en los casos de turno fijo. Esta situación se mantendrá durante el Curso Lectivo, siendo adscrito a los restantes turnos durante los meses no lectivos.

Las trabajadoras en estado gestante, y a petición propia, podrán no realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

Jornadas Inferiores.- Durante el presente Convenio serán respetadas las jornadas inferiores existentes en Fábrica.

El trabajador que disfrute de una jornada reducida por motivos legalmente establecidos dentro de la normativa vigente, tendrá que solicitar la misma cada vez que se produzca una disminución de la jornada por imperativo de la Ley o convencionalmente al objeto de repercutir la disminución proporcional del salario.

A los trabajadores que disfruten de jornadas inferiores, por contrato tácito o expreso con la Fábrica, no se les aplicará las reducciones de jornada que se establezcan para el resto del personal con jornada ordinaria, siempre que ésta sea igual o superior a la que tiene el trabajador establecida.

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 8º del artículo 19 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.

Para determinar el número máximo de días del año se descontará a la jornada máxima anual pactada los días de permiso retribuido del artículo 19, / epígrafes 8º y 9º.

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 18. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas del personal de la F.N.M.T. será de 25 días laborables, distribuyéndose de la siguiente forma:

- 22 días laborables se disfrutarán de forma continuada en los meses de verano y como norma general en el mes de Agosto, excepto los servicios imprescindibles.

- Los 3 días restantes se disfrutarán a lo largo del calendario laboral de cada año, según se acuerde con la representación de los trabajadores.

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 se dé término a la relación laboral.

#### Artículo 19. 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, coincidiendo uno de ellos con el día en que se produjo el hecho causante o con el siguiente en el caso de que haya finalizado su jornada laboral.

- 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 u 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, 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 en 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. En el caso de que estos días cayeran en sábado o domingo se sustituirían por los días laborables inmediatamente anteriores o posteriores al referido sábado o domingo, según se acuerde.

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá: en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir el 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.

- Por el tiempo necesario para acompañar a hijos menores de 14 años a consulta médica de la Entidad Colaboradora o autorizados por el Servicio Médico y dentro de la jornada de trabajo, así como a los familiares de primer grado mayores de 14 años y convivientes con el trabajador, previa presentación de justificante médico que indique / que es necesario el acompañamiento.

- Los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas y consultas para la obtención del embarazo por las nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

- Por el tiempo necesario para la asistencia a cursos pre/postparto.

- 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 apartados 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 20. Permiso sin sueldo.

Es atribución de la Dirección de la F.N.M.T. conceder permisos sin sueldo a sus trabajadores:

- 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 re-

ducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma.

- En el caso de enfermedad común de hijos menores de 24 meses se tendrá derecho a un permiso sin sueldo de dos días, con la limitación máxima de uno en cada mes y ocho en el año natural.

#### CAPITULO VIII

##### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 21. 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:

- Cumplimiento 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 reintegro 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 22. Servicio Militar.

Los trabajadores, en cualquiera de las situaciones reguladas en el -/ apartado correspondiente del artículo anterior, percibirán íntegramente las / pagas extraordinarias, 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 base, 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 aún sin contraer matrimonio legal.

#### Artículo 23. 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 100 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 excedencia 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 en

un puesto de su categoría profesional, superado este tiempo solo 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 24. Regulación de vacaciones en suspensión de contrato.

Las vacaciones anuales reglamentarias aplicables a los casos comprendidos en los artículos 21, 22 y 23 correspondientes tanto al año en que se causa baja como al de reingreso, serán proporcionales a los días trabajados.

### MOVILIDAD, RECONVERSIÓN Y DIETAS

#### Artículo 25. 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.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, la Dirección de la Fábrica realizará los cambios de puestos, que se lleven a cabo, entre el personal voluntario, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, Taller y Fábrica, y la capacitación. En el caso de no haber voluntarios, lo realizará entre el personal capacitado, correspondiéndole al trabajador más moderno.

En los casos de Movilidad funcional provisional en que por falta de trabajo un trabajador tenga que ser cambiado de puesto, necesariamente se comunicará al Departamento de Personal. Cuando ese cambio sea superior a un mes requerirá comunicación al Comité de Empresa.

La ocupación de los puestos se efectuará de forma rotatoria entre los trabajadores de las categorías afectadas.

Esta movilidad no podrá ser superior a seis meses en un año, u ocho en dos años, excepto en los casos en que se realice por sustitución de otro trabajador.

Las trabajadoras en estado gestante podrán optar, por indicación facultativa y con el visto bueno del médico a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

La movilidad funcional definitiva se regula por el artículo correspondiente a Reconversión establecido en el presente Convenio.

#### Movilidad en la categoría:

Se realizará en base a las necesidades y excedentes de una categoría profesional en los distintos talleres y unidades de la F.N.M.T. en cada momento, pudiendo ser con carácter provisional o definitivo y previa comunicación al Comité de Empresa.

#### Artículo 26. 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 de la autoridad laboral. En lo dispuesto en el presente texto se lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. Movilidad horizontal.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco, aprobado por Resolución de 31 de Enero de 1.986, así como a lo recogido en el Acuerdo de fecha 2 de Julio de 1.986 (Anexo IV).

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 6º, 1, b), de la Ley General Presupuestaria.

#### Artículo 28. 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 12 y 14 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 29. 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.

Quando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por / tener encomendados trabajos de la Fábrica distintos a los habituales, aún 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 porque su duración sobrepase la jornada laboral.

Artículo 30. 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 1.344/1.984 y sus posteriores actualizaciones.

- Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta en / tera 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 24 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 / se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido / 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 31. 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 la 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 26,00 pesetas por / kilometro 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 de 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 de los gastos de viaje, regularizándose la totalidad del / importe una vez finalizada la comisión de servicio.

CUADRO I

GRUPOS DE PERSONAL POR CATEGORIAS

Grupo 1º Jefaturas y Técnicos con requerimiento de titulación de Grado Medio, / Superior o Asimilado.

Grupo 2º Resto del personal, excepto las categorías incluidas en el grupo 3º.

Grupo 3º Personal perteneciente a las categorías de Porteros, Guardas y Serenos.

CUADRO II

DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

DETALLE	FOR ALOJAMIENTO	FOR MANUTENCION	FOR DIETA ENTERA
Grupo 1º.....	6.800	5.000	11.800
Grupo 2º.....	4.900	3.600	8.500
Grupo 3º.....	3.800	2.700	6.500

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 la Resolución de 11 de / Febrero de 1.991, conjunta de las Subsecretarías de Economía y Hacienda y para las / Administraciones Públicas (B.O.E. nº 47 de 23 de Febrero de 1.991) que da / cumplimiento a lo dispuesto en el Real decreto 236/1.988, de 4 de / Marzo, publicado en el B.O.E. del 19 de Marzo de 1.988, haciéndose / constar que los grupos de clasificación / de personal de Fábrica (cuadro I), se corresponden, respectivamente, / con los grupos 2º, 3º y 4º que figuran en el Anexo III de dicho / Real Decreto.

CAPITULO X

C E S E S

Artículo 32. Preaviso de Cese.

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 33. 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 34. 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 FNMT. 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 que será vigente hasta el 31 del 12 del 1.991:

1. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, la FNMT. 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, desplazamiento, 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 Fábrica Nacional de Moneda y / Timbre 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 34.1 Bis

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 rendimiento 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 FNMT. 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.

Este artículo tendrá vigencia solamente hasta el 31 del 12 de 1.991.

#### Artículo 34.2 Bis. Comisión de Incentivos.

En la FNMT. 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 de 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 FNMT. o personas 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 1.986, 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.

Este artículo tendrá vigencia solamente hasta el 31 del 12 de 1.991.

#### REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Como Anexo II a este Convenio se recogen las tablas salariales con los valores que corresponden a las distintas categorías, quedando diferenciadas las distintas estructuras salariales aprobadas para 1.991 y 1.992, respectivamente.

#### Artículo 35. Definiciones.

La retribución del personal de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, y disposiciones complementarias y de desarrollo, estará estructurada por los / siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Salario Lineal
- c) Complementos salariales

- Personales
- De puesto de trabajo
- De vencimiento superior al mes.

Su vigencia será a partir del 1 de Enero de 1.992.

**Artículo 35 Bis. Definiciones.**

Se establece exclusivamente para 1.991 una estructura de la retribución del personal de la F.N.M.T. con los siguientes conceptos:

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

**Artículo 36.**

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 37. 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.

**Artículo 38. Salario lineal.**

Es la parte de retribución 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 puesto.

La cuantía anual para 1.991 será de 191.985 pesetas, sirviendo de cálculo para la que se abonará en 1.992, experimentando el mismo incremento que el Salario Base, cuya aplicación será a partir del 1 de Enero de 1.992.

**Artículo 38 Bis. Plus Convenio.**

Se mantiene con efectos exclusivamente para 1.991 este plus con carácter lineal para todos los niveles, cuya cuantía será 85.461 pesetas, que se percibirá mensualmente y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de puesto.

**Artículo 39. 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 del 2,11 por 100 del Salario Base más el 5 por 100 del salario lineal, según el anexo II, apartado 8., manteniéndose exclusivamente para 1.991 la suma del 3 por 100 del Salario Base más el 10 por 100 del Plus Convenio (según / el anexo II, apartado 2).

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 Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, sin solución de continuidad, computándose en su caso la antigüedad a partir del 1 de enero

de 1.940, 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 Fábrica Nacional de Moneda y Timbre 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 40. Complementos de puestos de trabajo.**

Son aquéllos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo cuanto 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 asignado, 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 sobre el tiempo efectivamente trabajado más la parte proporcional de vacaciones, 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 aún 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 estas causas serán determinados de / acuerdo entre la Dirección de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre 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 a percepción de los citados pluses 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 sobre el tiempo efectivamente trabajado, más la parte proporcional de vacaciones.

Las fórmulas de cálculo para los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad serán las recogidas en el Anexo II apartado 9; manteniéndose exclusivamente para 1.991, las recogidas en el apartado 3 del mismo / Anexo.

**3. Gratificación por trabajo a turnos non stop de la Fábrica de Burgos.**- Este / complemento corresponde a una cantidad fija por todos los conceptos que se percibe por sábado, domingo o festivo trabajado cuando la jornada de un trabajador corresponde al régimen de trabajo en sistema "non stop".

**Artículo 40 Bis. 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 lesa acreditado al trabajador cuando no esté sujeto a sistema de trabajo medido.

Su cálculo para 1.991 se realizará con arreglo al pacto firmado por la Dirección y los representantes legales de los trabajadores en fecha 20 de / Julio de 1.977 y que como tal se considera incorporado al texto del Presente / Convenio (Anexo VI), quedando suprimido a partir del 1 de Enero de 1.992.

**Artículo 41. De vencimiento periódico superior al mes.**

Pagos extraordinarios de marzo, junio, septiembre y diciembre.- Consistirá cada una de ellas en el pago de veintitrés días de Salario Base y Antigüedad, abonándose las dos primeras con las nóminas de marzo y junio y las dos últimas por nómina especial del 15 al 20 del mes correspondiente.

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

**Artículo 41 Bis. De vencimiento periódico superior al mes.**

Se establece exclusivamente para 1.991 las siguientes:

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.

Pagos extraordinarios 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 con las nóminas respectivamente 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 42. Horas extraordinarias.**

Para la realización de las mismas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1.986, 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 incrementado en un 75 por 100, y previo aviso de una semana como mínimo.

Las trabajadoras en estado gestante y las acogidas al permiso de lactancia, no podrán realizar horas extraordinarias.

**Artículo 43. Gratificación Jefe de Taller.**

Como consecuencia de la aplicación de la sentencia firme dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid en el procedimiento nº 740/87, los Jefes de Taller de 1ª y 2ª percibirán como gratificación voluntaria fija las siguientes cantidades:

- Jefes de Taller de 1ª:
  - . mensualmente: 17.045,- Ptas.
  - . semestralmente: 56.500,- Ptas.
- Jefes de Taller de 2ª:
  - . mensualmente: 13.483,- Ptas.
  - . semestralmente: 49.500,- Ptas.

**Artículo 44. 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 siguiente al pago de cada liquidación, cada trabajador recibirá la nómina definitiva, en la que constará la regulación 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 45. 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 45. Anticipos.**

Todos los trabajadores de la F.N.M.T. podrán obtener, en concepto de anticipo de salarios, hasta un 100 por ciento de la cantidad líquida que tengan devengada. Haciéndose efectivo al día siguiente de su petición.

Sólo se autoriza un máximo de tres anticipos al mes.

**CAPITULO XIII****SEGURIDAD E HIGIENE****Artículo 47. Seguridad e Higiene**

Corresponde a los servicios de Seguridad e Higiene y a los Vigilantes de Seguridad 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 1.035/1959, de 10 de Junio y Orden de 21 de Noviembre de 1.959.

En cada Centro de trabajo existirá un Comité de Seguridad e Higiene, que se ajustará a lo estipulado en el artículo 8 de la O.G.S.H.T., ó un vigilante de Seguridad en los Centros que procedan.

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 Vigilantes de Seguridad, con voz pero sin voto.

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 1.986).

Los acuerdos de estas reuniones, se tomarán por mayoría simple.

**Artículo 48. 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 49.

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 4º 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 3 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 accidentes 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, Salario Lineal y Complementos de Puesto en el momento de la baja, (exclusivamente para 1.991 la diferencia correspondiente a Salario Base, Antigüedad, Incentivos, Plus Convenio y Complementos de Puesto).

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre tramitará como accidentes / "in itinere" aquéllos que sufra el trabajador en su trayecto habitual de asistencia al lugar de trabajo o regreso a su domicilio. Se entenderá como domicilio, tanto el habitual como la segunda residencia utilizada para fines de semana, festivos o por cualquier otra causa, siempre que exista notificación previa al Departamento de Personal.

###### 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, o diez en caso de parto múltiple. El período post-natal 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 de puesto de trabajo por razones de su estado, la F.N.M.T. vendrá obligada a facilitar un puesto acorde con su situación, previo informe del Servicio Médico.

Por adopción.- Por la adopción de menores de cinco años la mujer trabajadora / disfrutará de los mismos derechos que los regulados en maternidad en el período post-natal.

###### Artículo 50.

En caso de enfermedad, los trabajadores que no puedan asistir al trabajo comunicarán telefónicamente esta circunstancia al Departamento de Per-

sonal 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 requerida.

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 Fábrica Nacional de Moneda y Timbre 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 51. 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:

- Anualmente se efectuará obligatoriamente un reconocimiento médico a todo el personal de la Fábrica con analítica voluntaria. Asimismo cada operario dispondrá de una cartilla médica, que recogerá todos los detalles observados y las causas que los originen.
- Los trabajadores de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre serán sometidos a reconocimientos médicos por riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- 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 por 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 1.989" y actualizar el mismo.

#### CAPITULO XV

##### DERECHO DE REPRESENTACION

###### Artículo 52. 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 53. 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 causa que las motiven, y recibir 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 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 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 54. 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, de biendo 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 el mandato sindical.

#### Artículo 55. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros de la F.N.M.T. estará formado por doce miembros, en su composición se respetará la proporcionalidad, conforme a los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales. En la designación de los miembros integrantes de este Comité se respetará lo establecido en la legislación vigente.

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 56. Secciones Sindicales.

La escala para establecer el número de Delegados de las Secciones / Sindicales de los Sindicatos más representativos a nivel Estatal, atendiendo a la plantilla de la Empresa será:

Hasta	250 trabajadores.....	1
De	251 a 750 trabajadores.....	2
De	751 a 2.000 trabajadores.....	3
De	2.001 a 5.000 trabajadores.....	4
De	5.001 en adelante.....	5

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 57. 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, coste, 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 58. 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.

#### Artículo 58 Bis. Bolsa de Ayuda

En el mes de septiembre de cada año se distribuirá una cantidad variable que para 1.989 se establece de la siguiente forma: 130.000 y --- 105.000 pesetas como cantidades fijas ad personam y sólo mientras se mantenga la situación dada a 3 de Julio de 1.989, según pacto de 23 de Junio de 1.989, y otra cantidad lineal distribuida entre el resto de los trabajadores en plantilla a 1 de septiembre, según figura en el anexo VII.

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.

El concepto de Bolsa de Ayuda se mantendrá exclusivamente para 1.991 de acuerdo con las tablas del Anexo VII, quedando integrada esta cantidad en el salario lineal para 1.992.

#### Artículo 59. 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 60. 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 derivarse de la Masa Salarial o Acción Social del personal de la F.N.M.T., de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 61. 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 reunirá una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. El Secretario levantará acta de todas ellas.

Tendrá 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 tratamiento, 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 dispondrá de los siguientes fondos:

- El de Acción Social, destinado principalmente a ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.
- El de donativos, destinados 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 la adquisición de viviendas, con una dotación total de 20.000.000 de pesetas anuales y los préstamos de hasta 1 millón de pesetas.

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

### CAPÍTULO XVII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 62. 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 o 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 de 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 derivan 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.
16. La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora.

En los casos constatados de hostigamiento sexual nunca se podrá proceder al traslado forzoso de la persona denunciada.

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 o 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 periodo 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.
8. Cuando se dé el supuesto establecido en el apartado b), 16. del presente artículo y además concorra la circunstancia de ser ejercido hacia una persona subordinada o superior laboralmente.

En los casos en que efectivamente exista hostigamiento sexual, nunca se procederá al traslado forzoso de la persona denunciada.

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 a 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 o 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 estimen 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 63. 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 28 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.

Quedarán 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 28).

#### Artículo 64. 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.

Se facilitarán cursos de formación ocupacional en colaboración con el I.N.E.N. u otros centros según las necesidades de la F.N.M.T.

### CAPÍTULO XX

#### VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO

#### Artículo 65.

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 66.

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 con venidas.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

El Comité de Empresa, considerando favorable la Valoración General de Puestos de Trabajo propuesta por la Empresa en todos sus términos, expresa su aprobación.

En consecuencia, se procederá a la aplicación de la misma a todo el personal de la F.N.M.T. con efectos del día 3 de Julio de 1.989. Las personas que por cualquier motivo, en esa fecha, ocupen puestos de trabajo cuya valoración resultante sea inferior a la que venían ostentando, pasarán a regirse por la categoría profesional desempeñada, respetándoseles "ad personam" el nivel salarial y grupo de cotización anterior a dicha aplicación, mientras se mantenga la citada situación.

La Comisión Mixta, establecida en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, terminará de revisar a lo largo de 1.991 las alegaciones pendientes de arbitraje a la Valoración General de Puestos de Trabajo presentadas por los trabajadores en el plazo comprendido entre el 10 y 17 de mayo de 1.989, procediéndose a integrar dentro de este IV Convenio Colectivo todas aquellas variaciones y deslizamientos económicos que pudieran derivarse, como resultado de las revisiones efectuadas por la citada Comisión.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

La Paga de Beneficios devengada durante 1.991 se hará efectiva dentro de los dos primeros meses de 1.992 con cargo a la masa salarial de 1.991, como consecuencia del cambio de estructura salarial.

#### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Creación de una Comisión Técnica de carácter mixto que estudie y discuta la evolución y ajuste a largo plazo de la Fábrica.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado expresamente el anterior, aprobado por Resolución de fecha 19 de diciembre de 1.989, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 10 de enero de 1.990.

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Todo trabajador que se considere perjudicado en sus derechos y quisiera presentar reclamación ante la Autoridad Laboral competente, tendrá previamente, con un mes de antelación que presentar su escrito de reclamación ante la Dirección de la F.N.M.T.

#### 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.

#### DISPOSICION FINAL CUARTA

1.- A partir de 1.990 el Gobierno aplicará una revisión salarial a los empleados públicos, en el caso en que IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

2.- Dicha revisión, se fijará de forma que el incremento de las retribuciones de los empleados públicos, una vez incorporada dicha revisión, mantengan la misma diferencia, en puntos, respecto al IPC registrado que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto.

3.- Este acuerdo tendrá vigencia indefinida.

4.- Su ámbito personal, funcional y territorial es coincidente con el ámbito de la Administración del Estado.

### A N E X O S

#### A N E X O I

1. Relación de categorías y niveles salariales
2. Definición de las categorías profesionales

En este Anexo se recogen las definiciones vigentes de las distintas categorías profesionales y niveles salariales, de acuerdo con los manuales de valoración utilizados y entregados a la Representación de los Trabajadores el día 4 de mayo de 1.989.

Las calificaciones correspondientes a cada categoría profesional, recogidas en este Anexo, podrán ser modificadas por la Comisión Mixta establecida en el artículo 9º, del presente Convenio y posterior ratificación de la Comisión Paritaria, o bien mediante resolución de la jurisdicción competente en relación con las reclamaciones/que ante la misma se interpongan o estén pendientes de resolución, -- siempre que estas afecten a más de la mitad de los trabajadores que ostente una determinada categoría, en caso contrario se respetará el nivel salarial resultante ad personam, manteniendo la categoría. Asimismo, estas resoluciones o sentencias se adecuarán al nuevo sistema/ introducido a partir del día 3 de Julio de 1.989.

#### ANEXO II

- 1 Niveles Salariales. (Vigente para 1.991)
- 2 Cálculo de antigüedad. (Vigente para 1.991)
- 3 Plus Convenio. (Vigente para 1.991)
- 4 Cálculo de complementos de puesto. (Vigente para 1.991)

- 5 Cálculo de superior categoría. (Vigente para 1.991)
- 6 Cálculo de horas extraordinarias. (Vigente para 1.991)
- 7 Descuentos. (Vigente para 1.991)
- 8 Niveles Salariales. (Vigente para 1.992)
- 9 Cálculo de antigüedad. (Vigente para 1.992)
- 10 Salario Lineal. (Vigente para 1.992)
- 11 Cálculo de complementos de puesto. (Vigente para 1.992)
- 12 Cálculo de superior categoría. (Vigente para 1.992)
- 13 Cálculo de horas extraordinarias. (Vigente para 1.992)
- 14 Descuentos. (Vigente para 1.992)

1.- Niveles salariales (vigentes para 1.991)

DISTRIBUCION SALARIAL PARA 1.991

NIVEL	SALARIO BASE 70,94% DEL MODULO SALARIAL		INCENTIVOS (A=140) 29,06% DEL MODULO SALARIAL		MODULO SALARIAL
	ANUAL	Diario- Anual 491,4	ANUAL	Diario- Anual 236	
1	1.215.304	2.473,15	497.840	2.091,76	1.713.144
2	1.272.207	2.588,94	521.149	2.189,70	1.793.356
3	1.366.350	2.780,53	559.714	2.351,74	1.926.065
4	1.467.460	2.986,28	601.133	2.525,77	2.068.593
5	1.576.052	3.207,27	645.617	2.712,68	2.221.669
6	1.692.680	3.444,61	693.393	2.913,42	2.386.073
7	1.817.939	3.699,51	744.704	3.129,01	2.562.643
8	1.952.466	3.973,27	799.812	3.360,55	2.752.278
9	2.096.949	4.267,30	858.998	3.609,24	2.955.947
10	2.252.123	4.583,07	922.564	3.876,32	3.174.688
11	2.418.780	4.922,22	990.834	4.163,17	3.409.614
12	2.597.770	5.286,47	1.064.156	4.471,24	3.661.925
13	2.790.005	5.677,67	1.142.903	4.802,11	3.932.908
14	2.996.465	6.097,81	1.227.478	5.157,47	4.220.943
15	3.218.203	6.549,05	1.318.311	5.539,12	4.536.515
16	3.456.351	7.033,68	1.415.866	5.949,02	4.872.217

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 figura en el anexo VI, se obtiene la siguiente proporción:

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

Existe un plus convenio lineal a todos los niveles salariales cuya cuantía anual es de 85.461 pts. y cuya percepción será distribuida en doce mensualidades.

B.- Cálculo de antigüedad (vigente para 1.991)

$$P. Conv. = \frac{S. B. Base/día + 10 \times P. Convenio/día}{52}$$

NÚMERO DE UNIDADES DE ANTIGÜEDAD Y VALOR DIARIO DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	91,59	183,17	274,76	366,34	457,93	549,51	641,10	732,69	824,27	915,86
2	98,06	196,12	292,18	388,24	484,30	580,36	676,42	772,48	868,54	964,60
3	104,53	209,06	309,12	409,18	509,24	609,30	709,36	809,42	909,48	1.009,54
4	111,00	222,00	333,00	444,00	555,00	666,00	777,00	888,00	999,00	1.110,00
5	117,47	234,94	352,91	470,88	588,85	706,82	824,79	942,76	1.060,73	1.178,70
6	123,94	247,88	371,82	495,76	619,70	743,64	867,58	991,52	1.115,46	1.239,40
7	130,41	260,82	391,74	523,68	651,60	783,52	915,44	1.047,36	1.179,28	1.311,20
8	136,88	273,76	409,68	551,60	683,52	815,44	947,36	1.079,28	1.211,20	1.343,12
9	143,35	286,70	427,62	579,54	715,46	851,38	987,30	1.121,22	1.253,14	1.375,06
10	149,82	299,64	445,56	607,48	747,40	893,32	1.039,24	1.181,16	1.315,08	1.406,99
11	156,29	312,58	463,50	635,42	779,34	925,26	1.071,18	1.223,10	1.356,99	1.438,92
12	162,76	325,52	481,44	663,36	811,28	957,20	1.103,12	1.265,04	1.398,92	1.470,84
13	169,23	338,46	503,38	691,30	843,22	989,14	1.135,06	1.306,98	1.440,84	1.502,76
14	175,70	351,40	521,32	719,24	875,16	1.021,08	1.166,99	1.348,92	1.482,76	1.534,68
15	182,17	364,34	539,26	747,18	907,10	1.053,02	1.198,93	1.390,86	1.524,66	1.566,60
16	188,64	377,28	557,20	775,12	939,04	1.084,96	1.230,87	1.432,80	1.566,58	1.598,52

3.- Plus Convenio (vigente para 1.991)

$$P. Convenio/añal = 85.461 \text{ pts.}$$

$$P. Convenio/mes = \frac{P. Convenio/añal}{12} = 7.121,75 \text{ pts.}$$

$$P. Convenio/día = \frac{P. Convenio/añal}{\text{días naturales} + \text{días de pago extra}} = 173,91 \text{ pts.}$$

(Únicamente para el cálculo de la antigüedad)

4.- Cálculo de complementos de puesto (vigentes para 1.991)

a) Plus de nocturnidad.

$$1 \text{ h. nocturna} = \frac{\text{Salario Base/día} + \text{Antigüedad/día} \times \text{nº días laborables} \times 0,25}{7,5 \text{ horas} \times \text{nº días de trabajo}}$$

b) Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

$$1 \text{ h. tóxica, penosa o peligrosa} = \frac{\text{Salario Base/día} + \text{Antigüedad/día} \times \text{nº días laborables} \times 0,20}{7,5 \text{ horas} \times \text{nº días de trabajo}}$$

5.- Cálculo de superior categoría (vigente para 1.991)

En los partes complementarios de nómina se anotará exclusivamente el tiempo trabajado, no incluyéndose el período de bocado, por lo que aparecerá como máximo 7 horas en cada día y 7,30 horas en jornada partida.

$$1 \text{ h. S. Base} = \frac{\text{Diferencia S.B./día entre el nivel realizado y el ostentado} \times \text{días naturales del año} + \text{días pagas extras} \times 7,5}{7,5 \text{ horas} \times \text{nº días de trabajo}} \times 7,5$$

$$1 \text{ h. Antigüedad por unidad} = \frac{\text{Diferencia Ant./día entre el nivel realizado y el ostentado} \times \text{días naturales del año} + \text{días de pagas extras} \times 7,5}{7,5 \text{ horas} \times \text{nº días de trabajo}} \times 7,5$$

$$1 \text{ h. Incentivos} = \frac{\text{Diferencia Incent./día entre nivel realizado y el ostentado} \times \text{nº días laborables}}{7 \text{ horas} \times \text{nº días de trabajo}}$$

6.- Cálculo de horas extraordinarias (vigente para 1.991)

a) Salario Base v Antigüedad.

$$1 \text{ h.} = \frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times 7 + \frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times 126,4}{52}}{\text{nº días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 1,75$$

b) Incentivos.

$$1 \text{ h.} = \frac{\text{Incentivo/día}}{7 \text{ horas}}$$

c) Complementos de puesto en horas extraordinarias.

$$1 \text{ h. extra tóxica, penosa o peligrosa} = \frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times 5}{\text{días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 1,08 \times 0,20 \times 1,75$$

$$1 \text{ h. extra nocturna} = \frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times 5}{\text{días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 1,08 \times 0,25 \times 1,75$$

7.- Descuentos (vigente para 1.991)

a) Incidencias inferiores a una jornada.

- Retrasos
- Salidas particulares
- Pausa laboral

\* Descuento sobre salario base y antigüedad

- Tiempo de incidencia = T

- Parte proporcional de sábados =  $\frac{1}{5} T$

- Parte proporcional de domingos =  $\frac{1}{5} T$

- Parte proporcional de festivos =  $\frac{\text{nº de festivos/año}}{\text{nº días de trabajo/año}} \times T$

Solo para el Pausa Laboral:

- Parte proporcional de pagas extras =  $\frac{\text{nº días de cada paga extra}}{\text{nº días laborables cuatrimestre}} \times T$

## \* Descuento sobre incentivos y complementos de puesto

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia = T

## b) Incidencias de jornadas completas inferiores a 30 días.

- Permisos sin retribuir
- Faltas sin justificar
- Faltas justificadas
- Faltas por sanción
- Paro laboral

## \* Descuento sobre salario base y antigüedad

- Tiempo de incidencia = T

- Parte proporcional de sábados =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de domingos =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de festivos =  $\frac{\text{nº festivos/año}}{\text{nº días de trabajo/año}} \times T$ - Parte proporcional de pagas extras =  $\frac{\text{nº días de cada paga extra}}{\text{nº días laborables cuatrimestre}} \times T$ 

## \* Descuento sobre incentivos y complementos de puesto.

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia = T

## c) Incidencias superiores a 30 días.

Se aplican los mismos descuentos del apartado anterior, más la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de días trabajados, según la siguiente fórmula:

Descuento de vacaciones =  $\frac{\text{nº días laborables de vacaciones}}{\text{nº días laborables/año}} \times T$

## B.- Niveles salariales.-

DISTRIBUCION SALARIAL PARA 1.992 CON VALORES DE 1.991

NIVEL	SALARIO BASE PROPORCIONAL		SALARIO LINEAL		MODULO SALARIAL ANUAL
	ANUAL	Diario = Anual 457	ANUAL	MENSUAL	
1	1.713.144	3.748,67	191.985	15.998	1.905.129
2	1.793.356	3.924,19	191.985	15.998	1.985.341
3	1.926.065	4.214,58	191.985	15.998	2.118.050
4	2.068.593	4.526,46	191.985	15.998	2.260.578
5	2.221.669	4.861,42	191.985	15.998	2.413.654
6	2.386.073	5.221,17	191.985	15.998	2.578.058
7	2.562.643	5.607,53	191.985	15.998	2.754.628
8	2.752.278	6.022,49	191.985	15.998	2.944.263
9	2.955.947	6.468,16	191.985	15.998	3.147.932
10	3.174.688	6.946,80	191.985	15.998	3.366.673
11	3.409.614	7.460,86	191.985	15.998	3.601.599
12	3.661.925	8.012,97	191.985	15.998	3.853.910
13	3.932.908	8.605,93	191.985	15.998	4.124.893
14	4.223.943	9.242,76	191.985	15.998	4.415.928
15	4.536.515	9.926,73	191.985	15.998	4.728.500
16	4.872.217	10.661,31	191.985	15.998	5.064.202

## 9.- Cálculo de antigüedad (con la estructura salarial para 1.992 y valores de 1.991)

1 U.A. = 2,11 % S. Base/día + 5 % Salario lineal/día

NIVEL	NUMERO DE UNIDADES DE ANTIGÜEDAD Y VALOR DIARIO DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	100,10	200,20	300,31	400,41	500,51	600,61	700,71	800,82	900,92	1.001,02
2	103,81	207,61	311,42	415,22	519,03	622,83	726,64	830,44	934,25	1.038,05
3	109,93	219,87	329,80	439,73	549,66	659,60	769,53	879,46	989,39	1.099,33
4	116,51	233,03	349,54	466,05	582,57	699,08	815,59	932,11	1.048,62	1.165,13
5	123,58	247,16	370,74	494,32	617,90	741,49	865,07	988,65	1.112,23	1.235,81
6	131,17	262,34	393,51	524,69	655,86	787,03	918,20	1.049,37	1.180,54	1.311,72
7	139,32	278,65	417,97	557,30	696,62	835,94	975,27	1.114,59	1.253,91	1.393,24
8	148,08	296,16	444,24	592,32	740,40	888,48	1.036,56	1.184,64	1.332,72	1.480,79
9	157,48	314,97	472,45	629,93	787,42	944,90	1.102,38	1.259,86	1.417,35	1.574,83
10	167,58	335,16	502,75	670,33	837,91	1.005,49	1.173,08	1.340,66	1.508,24	1.675,82
11	178,43	356,86	535,29	713,72	892,16	1.070,57	1.249,00	1.427,43	1.605,86	1.784,29
12	190,08	380,16	570,24	760,31	950,39	1.140,47	1.330,55	1.520,63	1.710,71	1.900,79
13	202,59	405,18	607,77	810,36	1.012,95	1.215,54	1.418,33	1.620,72	1.823,31	2.025,90
14	216,03	432,05	648,08	864,11	1.080,14	1.296,16	1.512,19	1.728,22	1.944,24	2.160,27
15	230,46	460,92	691,38	921,84	1.152,29	1.382,75	1.613,21	1.843,67	2.074,13	2.304,59
16	245,96	491,92	737,88	983,83	1.229,79	1.475,75	1.721,71	1.967,67	2.213,63	2.459,58

## 10.- Salario Lineal (vigente para 1.992 y valores de 1.991)

S. Lineal/Anual = 191.985 pts.

S. Lineal/mes =  $\frac{S. Lineal/Anual}{12}$  = 15.998,75 pts.S. Lineal/día =  $\frac{S. Lineal/Anual}{\text{días naturales} + \text{días para extra}}$  = 420,10 pts.

(Únicamente para el cálculo de la antigüedad)

## 11.- Cálculo de complementos de puesto (con la estructura salarial vigente para 1.992)

## a) Plus de nocturnidad.

1 h. nocturna =  $\frac{\text{Salario Base/día}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{nº días laborables}}{\text{nº días trabajo}} \times 0,25$ 

## b) Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

1 h. tóxica, penosa o peligrosa =  $\frac{\text{Salario Base/día}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{nº días laborables}}{\text{nº días trabajo}} \times 0,20$ 

## 12.- Cálculo de superior categoría (con la estructura salarial vigente para 1.992)

En los partes complementarios de nómina se anotará exclusivamente el tiempo trabajado, no incluyéndose el periodo de bocadillo, por lo que aparecerá como máximo 7 horas en cada día.

a) 1 h. S. Base =  $\frac{\text{Diferencia S.B./día entre el nivel realizado y el ostentado}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{días naturales del año} + \text{días pagas extras}}{\text{nº días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$ b) 1 h. Antigüedad por unidad =  $\frac{\text{Diferencia Ant./día entre el nivel realizado y el ostentado}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{días naturales del año} + \text{días de pagas extras}}{\text{nº días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$ 

## 13.- Cálculo de horas extraordinarias (con la estructura salarial vigente para 1.992)

## a) Salario Base y Antigüedad.

1 h. =  $\frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times 7 + \frac{(\text{S. Base/día} + \text{Antig./día}) \times \text{paga extra}}{52}}{\text{nº días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 1,75$ 

## b) Complementos de puesto en horas extraordinarias.

1 h. extra tóxica, penosa o peligrosa =  $\frac{\text{Salario Base/día} \times 5}{\text{días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 0,20 \times 1,75$ 1 h. extra nocturna =  $\frac{\text{Salario Base/día} \times 5}{\text{días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}} \times 0,25 \times 1,75$ 

## 14.- Descuentos (con la estructura salarial vigente para 1.992)

## a) Incidencias inferiores a una jornada.

- Retrasos
- Salidas particulares
- Paro laboral

## \* Descuento sobre salario base y antigüedad

- Tiempo de incidencia = T

- Parte proporcional de sábados =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de domingos =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de festivos =  $\frac{\text{nº de festivos/año}}{\text{nº días de trabajo/año}} \times T$ 

Sólo para el Paro Laboral:

- Parte proporcional de pagas extras =  $\frac{\text{nº días de cada paga extra}}{\text{nº días laborables del trimestre}} \times T$ 

## \* Descuento sobre complementos de puesto.

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia = T

## b) Incidencias de jornadas completas inferiores a 30 días.

- Permisos sin retribuir
- Faltas sin justificar
- Faltas justificadas
- Faltas por sanción
- Paro laboral

## \* Descuento sobre salario base y antigüedad

- Tiempo de incidencia = T

- Parte proporcional de sábados =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de domingos =  $\frac{1}{5} T$ - Parte proporcional de festivos =  $\frac{\text{nº festivos/año}}{\text{nº días de trabajo/año}} \times T$ - Parte proporcional de pagas extras =  $\frac{\text{nº días de cada paga extra}}{\text{nº días laborables del trimestre}} \times T$ 

## \* Descuento sobre complementos de puesto.

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia = T

## c) Incidencias superiores a 30 días.

Se aplican los mismos descuentos del apartado anterior, más la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de días trabajados, según la siguiente fórmula:

Descuento de vacaciones =  $\frac{\text{nº días laborables de vacaciones}}{\text{nº días laborables/año}} \times T$ 

## ANEXO III

## 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 (eliminador 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 por 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 pruebas 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 y 11 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 designados 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, incluyéndose 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 aplazarán 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
- " " " entre 10 y 20 años .....	1 "
- " " " " 20 y 30 años .....	1'5 "
- " " " " 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 IV

### MOVILIDAD HORIZONTAL

#### ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA INCORPORACION DE PERSONAL DE LA FABRICA 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 3º, apartado A, 1º, del Acuerdo Marco para el personal Laboral al servicio de la Administración del Estado y sus organismos Autónomos. (B.O.E. 7/3/86.)

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. están 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:

- 1º.- 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.

- 2º.- 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.

- 3º.- El organismo receptor impartirá cursos de reciclaje y adaptación para los trabajadores de nueva integración.
- 4º.- Desde el momento de la incorporación a 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.
- 5º.- 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 reintegro en el puesto de trabajo de origen, o en todo caso en cualquier 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).

- 6º.- 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.

#### ANEXO V

#### ACUERDO MARCO PARA PERSONAL LABORAL

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

#### 8) 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 1.986 como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

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

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

3º.- 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 1.986 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 impliquen 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 VI

#### FACTO DE INCENTIVOS DE 1.977

#### VIGENTE EXCLUSIVAMENTE PARA 1.991

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: 1º. 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. 2º. Pagas extraordinarias. 3º. 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 julio 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
Nº 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 ÷ 249 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
Nº 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 ÷ 249 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 VII

BOLSA DE AYUDA

VIGENTE EXCLUSIVAMENTE PARA 1.991

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 fija la cuantificación y distribución de la bolsa de Ayuda para 1.989, señalada en el artículo 58 del presente Convenio Colectivo.

- 1.- Todos aquellos trabajadores que no habiendo incrementado su nivel salarial con motivo de la aplicación de la Valoración General de puestos de trabajo a día 3 de julio de 1.989 y hubieran percibido una bolsa de ayuda en 1.988 de 105.092 h, 116.753 h ó 122.584 h, recibirán en régimen "ad personam" para el presente año, una cuantía máxima total, por este concepto, de 130.000 h. Así mismo todas aquellas personas que encontrándose en esta misma situación hayan percibido en 1.988 una bolsa de ayuda de 93.430 h, les corresponderá en el mismo régimen, un máximo total de 105.000 h por dicho concepto.

Esta situación "ad personam" se mantendrá siempre que no existan variaciones por ascenso, reclasificación, resolución ó sentencias jurisdiccionales, pasando al grupo de bolsa lineal si existiera alguna de estas circunstancias.

- 2.- El resto de los trabajadores de la F.N.M.T. percibirán una cuantía lineal resultante de repartir el resto de la partida de bolsa de ayuda entre el número de trabajadores o la parte proporcional que le corresponda a cada uno de ellos.
- 3.- Las situaciones recogidas en los apartados anteriores no serán aplicables con carácter retroactivo a ningún trabajador que tenga sentencia o resolución jurisdiccional, reconociéndosele derechos con anterioridad al 3 de julio de 1.989.

**26912 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.205 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2299, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2299, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima» (con domicilio en Val de Uxó-Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.205.-29-7-91.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**26913 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.196 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2291, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en