

6. El ámbito del presente Acuerdo de ratificación es el determinado por el artículo 75 del capítulo I y capítulo II del título IV del vigente Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes, artículos 76 a 82, ambos inclusive, del Convenio Colectivo supracitado.

Efectuándose la adecuación literal de lo dispuesto en dichos preceptos al contenido del ASEC en este acta y que acompañan al acta de adhesión, remitiéndose para registro ambos documentos para su ulterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

7. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

8. El presente Acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ADECUACION DEL CAPITULO II DEL TITULO IV DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES AL ASEC

Artículo 75.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

Primera.—Interpretación del Convenio.

Segunda.—Deberá mediar en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el ASEC y en su Reglamento de aplicación.

Tercera.—Podrán realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y, muy especialmente, de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

Cuarta.—Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

Quinta.—Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio, y encargado para su desempeño a comisiones específicas.

Sexta.—La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la especial problemática del empleo en el Sector, recabando datos de las empresas incluidas en su ámbito de obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.

Séptima.—Elaborar la lista de mediadores o árbitros a los que se refiere el capítulo II del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en el ASEC y de su Reglamento de aplicación.

Artículo 76.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos de solución de conflictos de carácter colectivo, que en el caso de la mediación será obligatoria cuando lo solicite al menos una de las partes legitimadas para ello, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Artículo 77.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 78.

No quedarán afectados por los procedimientos de solución de conflictos establecidos en el presente Convenio, aquellos que versen sobre materias de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.2 del ASEC y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 79.

Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son, en relación con la aplicación de lo pactado:

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.

2. Mediación obligatoria, en los términos previstos en el ASEC y su Reglamento de aplicación.

3. Arbitraje, en los términos previstos en el ASEC y su Reglamento de aplicación.

Artículo 80.

Por lo que respecta al procedimiento obligatorio de mediación, se estará a lo dispuesto en el ASEC y su Reglamento de aplicación.

Artículo 81.

Por lo que respecta al procedimiento de arbitraje, se estará a lo dispuesto en el ASEC y su Reglamento de aplicación.

Artículo 82.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar el procedimiento obligatorio de solución de conflictos a través de la mediación, cuando cualquiera de las partes legitimadas lo solicitare, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el ASEC y en su Reglamento de aplicación.

7022

RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9009332), que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes sindicales de CCOO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «FERTIBERIA, SOCIEDAD LIMITADA» 1995-1998

CAPITULO I

Ámbito, vigencia, unidad

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales, entre la empresa «Fertiberia, Sociedad Limitada» y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ambito territorial.

El contenido de este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que «Fertiberia, Sociedad Limitada» tenga establecidos o establezca dentro del territorio nacional, durante su vigencia.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél, salvo en aquellas cuestiones que en relación a la duración de sus contratos solo sean de aplicación a los trabajadores fijos.

Con respecto a los contratos de trabajo de carácter temporal se estará a la legislación vigente en cada momento.

El personal incluido en el llamado «Sistema T.D.», así como el integrado en dicho sistema procedente de contrato individual, no estará afectado por el Convenio en materia salarial. No obstante, aquellos trabajadores incluidos en dicho sistema, que deseen acogerse a este Convenio a todos los efectos, incluso los salariales, podrán hacerlo mediante solicitud a la Dirección de la Empresa, durante el mes de diciembre de cada año, para que surta efectos a partir del 1 de enero del año siguiente. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial de su centro de trabajo, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. A estos efectos se le facilitará previamente al trabajador la información correspondiente sobre su posible nueva situación. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a cualquier beneficio inherente al estatus del sistema T.D.

Artículo 4. Ambito temporal. Vigencia.

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1995. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998.

Llegada esa fecha se considerará automáticamente, sin necesidad de ser formulada expresamente por alguna de las partes firmantes. Asimismo, el Convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que supone un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación de los trabajadores y sindical que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, podrán acudir al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este Convenio.

Artículo 8. Plantillas.

Siendo los principios de gestión y desarrollo de la empresa de carácter evolutivo, la plantilla de cada centro o unidad organizativa será la derivada de los criterios de organización del trabajo.

La empresa entregará al final de cada año detalle de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores que comprende cada centro de trabajo, con indicación por unidades orgánicas y categorías profesionales.

En cualquier caso, en los supuestos de amortización de vacantes se informará previamente a la representación de los trabajadores y sindical.

Asimismo, en el seno de la Comisión Mixta de este Convenio se analizará y examinará anualmente la evolución de la plantilla en el año anterior, las previsiones para el año siguiente en relación a la misma, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.

Artículo 9. Ingresos de personal.

La admisión de personal en la empresa se efectuará con sujeción a las disposiciones legales generales sobre contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso, informando a la representación de los trabajadores y sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que debe reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Tanto la Dirección de la empresa como la representación de los trabajadores y sindical velarán por su aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, pudiendo estar presentes dos miembros de la representación de los trabajadores del centro durante la realización de las pruebas teórico-prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. En todo caso se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Se exceptúan de este régimen los ingresos para puestos incluidos en el sistema T.D.

Artículo 10. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

Voluntaria: El trabajador fijo con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra empresa del mismo sector y, si esto se comprobare, se procederá a la rescisión del contrato, a no ser que le haya sido concedida la oportuna autorización.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación del período concedido de excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otro y último período de excedencia, el trabajador deberá cubrir un tiempo, al menos de cuatro años, de servicio efectivo en la empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en su centro de trabajo. Si no existiese vacante de su categoría profesional y si de alguna inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El citado período será computado a efectos de antigüedad.

Durante el primer año, a partir del inicio de esta situación de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público o cargo electivo sindical a nivel provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el

tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ocuparlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, y la prestación social sustitutoria, por el tiempo mínimo de duración de éstos, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización oficial para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Artículo 11. *Ocupación del personal.*

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la Dirección dará a los trabajadores afectados por esta circunstancia ocupación efectiva.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que el trabajador tuviera asignadas en la situación anterior si aquéllas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.

La Dirección informará de estas circunstancias y oírán previamente a la representación de los trabajadores y sindical.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

A los efectos de la movilidad funcional que se regula en el presente artículo y por razón de la función que realizan, los trabajadores estarán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico: Se clasifica en los siguientes grupos:
 - 1.1 Técnicos titulados de grado superior, grado medio y asimilados.
 - 1.2 Técnicos auxiliares.
 - 1.3 Mandos intermedios.
2. Personal administrativo: Se clasifica en los siguientes grupos:
 - 2.1 Jefes administrativos.
 - 2.2 Oficiales y Auxiliares administrativos.
3. Personal operario: Se clasifica en los siguientes grupos:
 - 3.1 Cualificados.
 - 3.2 No cualificados.
4. Personal diverso:
 - 4.1 Subalternos.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Ejercerán de límite para esta movilidad los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se vayan a encomendar al trabajador. Se entenderá que existe idoneidad requerida cuando la capacidad del trabajador para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse tales requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de trabajos de inferior categoría que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de realización de funciones de inferior categoría ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y se realizarán por el tiempo necesario, no pudiendo superar los dos meses consecutivos. Se evitará reiterar trabajos de inferior categoría al mismo trabajador.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría, esta situación no podrá tener una duración superior

a cuatro meses ininterrumpidos durante un año, o a ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución que obligue a la empresa a la reserva de puesto, en cuyo caso se prolongará la situación mientras subsistan las circunstancias que la motivaron, situación que se analizará con la representación de los trabajadores y sindical. Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos en un año o a los ocho meses durante, dos años se procederá en los términos establecidos en el artículo de ascensos.

En todo caso, la Dirección informará y oírán previamente a la representación sindical y de los trabajadores de las medidas a adoptar, personas afectadas y puestos a ocupar. En caso de discrepancias, y sin que paralice la movilidad, las partes podrán acudir a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos regulados en este Convenio.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

El principio de movilidad geográfica consistirá en la facultad de la Dirección para efectuar cambios de un centro de trabajo a otro con carácter permanente o temporal, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De todo ello se dará información previa a la representación de los trabajadores y sindical, y le será comunicado con la suficiente antelación al personal afectado.

Los traslados de personal de carácter permanente que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, garantizando al trasladado su salario bruto anual, antigüedad y categoría del centro de origen, y los beneficios sociales de aplicación en el centro de destino. En este supuesto el trabajador percibirá una compensación económica y por una sola vez, equivalente al 40 por 100 de la indemnización que le hubiera correspondido por su baja definitiva en la empresa, calculada dicha compensación según los criterios vigentes, para el tratamiento de las bajas en el momento del traslado, teniendo en cuenta que dicha cantidad en ningún caso será inferior a 2.000.000 de pesetas. Asimismo, y antes de su traslado definitivo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de cinco días laborales, percibiendo las dietas correspondientes.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en centros de trabajo distintos podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la Dirección en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.*

En cuanto a los traslados de carácter temporal se estará a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 14. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

Dichas situaciones serán informadas y analizadas previamente con la representación sindical, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar. En caso de discrepancias, las partes podrán acudir a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 15. *Ascensos.*

Las vacantes que comporten promoción se cubrirán a través del sistema de concurso, salvo las de los trabajadores comprendidos en el «Sistema T.D.» o que hayan pertenecido a éste con anterioridad.

Para los ascensos por sistema de concurso regirá el siguiente procedimiento:

A) Convocatoria: En ella se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo, y su ámbito de reclutamiento.

Cuando se convoque concurso abierto a otros centros de trabajo se indicará en la convocatoria las condiciones de traslado, en su caso.

B) Pruebas pertinentes ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

C) Valoración de los méritos o cualificaciones de los candidatos con arreglo a las bases de la convocatoria. Entre ellos se contará, con su ponderación conveniente, la antigüedad en la empresa.

D) Propuesta de candidatos seleccionados por la Comisión de Concursos.

E) Elección de candidato.

Comisión de Concursos: Estará formada por:

Presidente: El Director del centro de trabajo o persona en quien delegue.

Secretario: El responsable del área a la que esté adscrito el puesto a cubrir.

Vocales: El Jefe de Recursos Humanos del Centro de Trabajo y hasta dos representantes designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión será informada por el Secretario, en reunión de todos sus miembros, sobre los resultados obtenidos por los candidatos, designándose el más apto para el puesto a cubrir.

Artículo 16. Formación.

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso.

El perfeccionamiento y la potenciación profesional.

El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.

El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los compañeros de trabajo, y la formación específica en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.

La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.

La mejor incorporación a los planes estratégicos de la empresa.

Facilitar las posibilidades de promoción en la empresa.

Un mejor desarrollo de las tareas de mando.

La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.

El acceso al estudio de enseñanzas superiores a través de acuerdos específicos con Universidades y otras instituciones.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la empresa.

Consecuentemente, las Direcciones de los centros realizarán un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.

En base a dicho estudio, se elaborará en cada centro, en el mes de octubre, un plan de formación con la participación de la representación de los trabajadores y sindical, que será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para su valoración y elaboración del Plan General de Formación.

Este Plan General de Formación será sometido a información y aprobación de las secciones sindicales intercentros, que tendrán, también, como funciones específicas asesorar a la Dirección sobre principios básicos y estrategia para la elaboración de los planes de formación, sugiriendo acciones, en su caso, y seguir el desarrollo de los planes de formación.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan General de Formación y, en concreto, las ofrecidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para ello, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones de todo tipo a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que éstas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén ori-

ginadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación de los trabajadores del centro esta circunstancia.

Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la empresa, y aceptada voluntariamente por el interesado, se establecen las siguientes condiciones que también serán de aplicación en caso de que la Dirección acepte la solicitud de algún trabajador que desee acceder a una acción formativa concreta:

a) Por cada hora lectiva de presencia se percibirá una compensación de 1.000 pesetas.

b) La empresa facilitará medios de transporte de ida y vuelta, desde el punto que más convenga, hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la empresa.

c) Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquella será por cuenta de la empresa en los centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario, se abonará la cantidad de 2.170 pesetas.

La empresa reconoce el Permiso Individual de Formación (PIFE), recogido dentro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y en este sentido procurará resolver favorablemente las solicitudes que se le presenten, siempre que el trabajador de que se trate pueda ser sustituido adecuadamente.

Para poder realizar el PIFE, será necesario no estar incluido como alumno en el Plan de Formación de la Empresa, así como que el PIFE sea para un curso no impartido dentro de dicho plan.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas efectivas reales de trabajo.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual pactada, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en cada centro, salvo las horas flexibles que resulten del desarrollo de dicho tema en el proceso de homogeneización.

A efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se consideran:

Horas extraordinarias por fuerza mayor, las motivadas por:

Previsión y/o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes, que supongan un deterioro económico considerable para la empresa.

Paradas no programadas de unidades de producción.

Horas extraordinarias estructurales, las motivadas por:

Ausencias imprevistas.

Paradas o puesta en marcha de unidades o equipos.

Períodos punta de trabajo.

Cubrir turnos, una vez agotados los sistemas de coberturas que no generan horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán o abonarán de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, y la decisión se tomará en el momento de su realización. En caso de ser abonadas, los valores de las horas extraordinarias serán los actuales, que se mantendrán inalterables durante la vigencia de este Convenio.

En caso de ser compensadas por descansos, cada hora extraordinaria realizada equivaldrá a 1,50, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo la realización de las que, dentro de este mismo artículo, se definen como de fuerza mayor.

Cuando la realización de horas extraordinarias venga originada por ausencias derivadas de incapacidad temporal y se prevea por los servicios médicos del centro que la duración de la baja pueda ser superior a treinta días, la Dirección de la empresa procederá a cubrir esta ausencia por el tiempo necesario y por el sistema de contratación legalmente establecido

siempre que, de no cubrirse, originara la realización permanente de horas extraordinarias.

Una Comisión Mixta, a nivel de centro de trabajo, que se reunirá una vez al mes, analizará las causas que originan la realización de horas extraordinarias y propondrá soluciones para su supresión o reducción. Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa.

Artículo 19. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborales, devengándose de enero a diciembre de cada año.

Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente que exija su hospitalización, o que sea considerado grave, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, ambos incluidos, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Para el personal de jornada normal, las fechas de disfrute de vacaciones, no dará lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva real anual de trabajo.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural de su devengo. Asimismo, el disfrute de vacaciones se podrá fraccionar de forma que al menos quince días laborales sean ininterrumpidos. Teniendo en cuenta dichos criterios, se programarán, al menos, con dos meses de antelación todos los periodos de disfrute de vacaciones.

Al personal sujeto a régimen de turnos, se le reflejará en los cuadrantes anuales de trabajo las fechas de vacaciones.

El sistema de trabajo a turnos, por su peculiaridad, plantea problemáticas para la programación de las vacaciones, por lo que preferentemente se programarán en periodo estival.

Artículo 20. Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días en los casos de matrimonio.
2. Tres días por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
3. Tres días, que pueden ser alternos, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de:

Cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

Cualquier otra persona que conviva y dependa del trabajador.

Estos tres días podrán ampliarse a cuatro cuando medie la necesidad de desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.

4. Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, primera comunión o bautizo de hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse a uno más cuando medie la necesidad de desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico; asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica, se concederá el tiempo necesario para ello.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión.

Se entiende que los días que se indican, en todo caso, son días naturales.

Artículo 21. Calendario laboral. Horario.

La Dirección de cada centro de trabajo, junto con los representantes de los trabajadores del mismo, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial el correspondiente para el centro dentro del año natural.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Dicha flexibilidad horaria se tratará y regulará en el marco del proceso de homogeneización y en su apartado de condiciones de trabajo.

Artículo 22. Regímenes de trabajo.

Los regímenes de trabajo en la empresa podrán ser:

- A) Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.
 - B) Régimen de trabajo a jornada normal.
- A) Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.

Salvo pactos específicos que pudieran alcanzarse en los centros de trabajo en esta materia, los diferentes sistemas y horarios de trabajo a turnos continuos rotativos deberán estar encuadrados en las siguientes modalidades:

1. Tres turnos continuos rotativos durante los trescientos sesenta y cinco días del año en turnos de: Mañana de seis a catorce horas, tarde de catorce a veintidós horas y noche de veintidós a seis horas.

2. Tres turnos continuos rotativos con descansos en sábados y domingos en turnos de: Mañana de seis a catorce horas, tarde de catorce a veintidós horas y noche de veintidós a seis horas.

3. Tres turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de: Mañana de seis a catorce horas, tarde de catorce a veintidós horas y noche de veintidós a seis horas.

4. Dos turnos continuos rotativos durante los trescientos sesenta y cinco días del año en turnos de: Mañana de seis a catorce horas y tarde de catorce a veintidós horas.

5. Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados y domingos en turnos de: Mañana de seis a catorce horas y tarde de catorce a veintidós horas.

6. Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados domingos y festivos en turnos de: Mañana de seis a catorce horas y tarde de catorce a veintidós horas.

Los cuadrantes de turnos no podrán generar horas extraordinarias en su desarrollo, y contemplarán el disfrute de descansos y vacaciones.

Para el personal sujeto a cualesquiera de estas modalidades de régimen de turnos continuos rotativos, la jornada anual de trabajo efectiva real establecida en el presente Convenio, se distribuirá en jornadas de ocho horas diarias ininterrumpidas.

Cuando un trabajador en sistema de trabajo a turnos rotativos continuos realice su jornada coincidiendo con un día de los declarados festivos a nivel local, autonómico o nacional, no dará lugar a reducción de la jornada efectiva anual establecida.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con veinticuatro horas de antelación, se aplicará el sistema de coberturas vigentes en cada centro.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con la antelación antes referida, y siempre que la Dirección no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario, hasta tanto la Dirección pueda proceder a su sustitución. Para ello, operarán los diversos sistemas de coberturas vigentes en cada centro.

En las ausencias de más de treinta días de duración que no pudieran ser cubiertas con el personal de plantilla de la empresa, para evitar los doblajes, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratación, previa la legislación vigente, siempre que exista para ello personal suficientemente capacitado e idóneo en el mercado laboral para el puesto que se pretenda cubrir.

Cuando el personal sujeto a régimen de trabajo a turnos continuos rotativos no pueda disfrutar del descanso legal que debe existir entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, por razón de suplencia o cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso en los términos establecidos en la legislación vigente.

B) Régimen de trabajo a jornada normal.

Todo el personal no sujeto al régimen de trabajo a turnos continuos rotativos, se entenderá que trabaja en régimen de jornada normal, que podrá ser continuada y/o partida en función de las necesidades del centro o servicio y según los pactos existentes o que se puedan establecer en cada centro, en aplicación de lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 23. *Incremento salarial.*

1. El incremento para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio a aplicar a los conceptos salariales de los distintos centros comprendidos en su ámbito territorial será el siguiente:

- Año 1995, 2 por 100.
- Año 1996, 3 por 100.
- Año 1997, 3,5 por 100.
- Año 1998, IPC real.

Permanecerán en sus valores actuales, durante la vigencia del Convenio, los siguientes conceptos:

- a) Horas extraordinarias.
- b) Los correspondientes a beneficios extrasalariales y mejoras sociales.

El incremento salarial pactado en este Convenio para 1995 y los atrasos desde el 1 de enero de dicho año, se abonarán en la primera nómina que sea posible y previsiblemente en la correspondiente al mes de noviembre.

2. Adicionalmente se efectuarán pagos lineales por una sola vez. En el año 1995, de 100.000 pesetas brutas a cada trabajador en activo y ocupando puesto de plantilla en la empresa en la fecha de la firma del presente Convenio. Este pago se hará efectivo conjuntamente con la nómina del mes de noviembre de 1995.

En el año 1996, 50.000 pesetas brutas a cada trabajador que permanezca en activo de los indicados en el párrafo anterior. Este pago se hará efectivo conjuntamente con la nómina del mes de febrero de 1996.

A efectos tanto de ingresos como de liquidación, estos pagos tendrán la consideración de paga extraordinaria y se devengarán íntegramente de enero a diciembre de cada año.

3. Se adjuntan como anexo al presente Convenio las tablas salariales y conceptos unitarios de los diferentes centros de trabajo actualizados a valores para 1995.

Artículo 24. *Homogeneización.*

Al objeto de desarrollar e implantar durante la vigencia del Convenio el proceso de homogeneización recogido en este artículo, se constituye una Comisión de Homogeneización que estará compuesta por ocho miembros de la representación de los trabajadores y otros ocho en representación de la Dirección que, en función de las materias a tratar, podrán no ser siempre las mismas personas.

Las materias a homogeneizar serán las que a continuación se detallan en los términos y orden de tratamiento siguientes:

1. Condiciones de trabajo:

Engloba este apartado la definición y funcionamiento de los conceptos de grupo de apoyo, flexibilidad, polivalencia, sistema de coberturas y jornada irregular.

El tratamiento y conclusiones que se desprendan de la homogeneización de estos conceptos, se desarrollarán en base a que cualesquiera que sean los que se acuerde establecer, serán de aplicación general en todos los centros y en sustitución de los sistemas que en el momento de su implantación rijan en aquéllos.

2. Estructura:

Engloba este apartado las siguientes materias a homogeneizar:

- Definición de categorías laborales.
- Clasificación profesional.
- Determinación de niveles salariales.
- Encuadramiento de las categorías en niveles.

Definición de la estructura y conceptos salariales (cuantía, condiciones de devengo y forma de pago).

Tablas salariales.

3. Mejoras sociales:

La homogeneización de este apartado se realizará sobre la base de que los conceptos que hayan de permanecer en el futuro en ningún caso podrán suponer coste adicional alguno, por lo que su cuantía y condiciones de aplicación deberán determinarse teniendo como límite de coste global el de las mejoras sociales existentes en la actualidad.

El fondo disponible en el presente Convenio para el desarrollo e implantación de la homogeneización asciende a 185 millones de pesetas brutas, que se aplicarán de la siguiente forma:

50 por 100 (92,5 millones de pesetas) con efectos de 1 de enero de 1998.

50 por 100 (92,5 millones de pesetas) con efectos de 1 de enero de 1999.

Este fondo es único y con él quedaría aplicada y cerrada la homogeneización articulada en este Convenio.

Los centros afectados por el proceso de homogeneización serán los incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio.

A efectos de costes, el fondo de homogeneización será de aplicación exclusiva al personal de Convenio Colectivo.

La Comisión de Homogeneización determinará el calendario y la metodología de trabajo del proceso de homogeneización para su aplicación en las fechas previstas.

Los acuerdos que se alcancen en la Comisión de Homogeneización, una vez ratificados por la Comisión Mixta, serán incorporados como anexos al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos y con eficacia desde el momento que se acuerden los mismos, con excepción de la aplicación económica, que lo será en los términos y plazos establecidos anteriormente.

La entrada en vigor de las materias homogeneizadas derogará automáticamente aquellos artículos de los Convenios o pactos de procedencia, relativos a dichas materias, que se mantienen con excepción en la disposición transitoria de este Convenio.

La Comisión de Homogeneización controlará los fondos y las cantidades que se apliquen.

Artículo 25. *Absentismo. Complementos salariales en incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal por accidente o enfermedad, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la empresa complementará aquéllas desde el primer día hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

Los servicios médicos de la empresa comprobarán en cualquier momento estas situaciones y, el trabajador en incapacidad temporal, para trasladarse de residencia, precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella comprobación.

En caso de informes desfavorables de los servicios médicos la Dirección podrá acordar la suspensión de los complementos anteriormente señalados, previa información y oyendo expresamente las alegaciones del Comité de Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización en la medicina de empresa, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección a la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En base a incidir en la reducción del absentismo, ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a constituir una Comisión Paritaria de Centro, que elabore las campañas necesarias de sensibilización, así como efectuar un seguimiento puntual que permita sugerir y poner en práctica medidas complementarias que ayuden a reducir los índices de absentismo.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de la Dirección y dos representantes de los sindicatos, reuniéndose, al menos, una vez al mes.

Igualmente, en la Comisión Mixta del Convenio se analizará la evolución de los índices de absentismo por centro y empresa, pudiendo diseñar propuestas generales o específicas que establezcan medidas correctoras.

CAPITULO V

Mejoras sociales y beneficios extrasalariales

Artículo 26. *Mejoras sociales.*

Se mantienen las mejoras sociales vigentes en cada centro de trabajo, en sus cuantías y condiciones de aplicación actuales, hasta tanto se determine su tratamiento por vía de homogeneización.

Estas mejoras sociales sólo serán de aplicación al personal en plantilla, en la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 27. *Beneficios extrasalariales.*

La empresa atenderá los beneficios extrasalariales contratados con terceros, así como las subvenciones sustitutivas de los mismos, que se detallan a continuación:

Comedores: La empresa mantendrá el comedor en los centros en los que actualmente exista.

De igual manera, la empresa seguirá abonando la subvención de comida sustitutiva de lo anterior, a los trabajadores que actualmente la perciban.

Economatos: La empresa atenderá el compromiso de economatos en los centros en los que exista hasta que, de mutuo acuerdo, la empresa y la representación de los trabajadores pudieran decidir la sustitución del mismo por una contrapartida económica.

De igual manera, la empresa seguirá abonando el concepto de compensación de economato a los trabajadores que lo vengán percibiendo por acordarlo en su día como sustitutivo de derecho.

Transporte de personal: La empresa mantendrá los medios establecidos para el transporte de personal a fábrica en los centros en los que actualmente los tiene contratados.

Asimismo, abonará el plus de autobús a los trabajadores que lo vengán percibiendo como sustitutivo del transporte contratado por la empresa.

Seguros médicos: Serán atendidos por la empresa los seguros médicos contratados a favor del personal que lo tiene reconocido a la firma de este Convenio.

Seguirá abonando, asimismo, a los trabajadores que la vengán percibiendo en la actualidad, la cantidad compensatoria sustitutiva de aquel derecho.

Artículo 28. *Seguro de fallecimiento e incapacidad.*

Con efectos desde 1 de noviembre de 1995 y para el personal fijo en plantilla a la firma de este Convenio, se homogeneizan y elevan los actuales capitales asegurados a las siguientes cuantías:

A) En caso de fallecimiento, el cónyuge, los derechohabientes o la persona que hubiere expresamente designado el causante, percibirá una indemnización de 2.500.000 pesetas.

En caso de fallecimiento por accidente, la indemnización será de 5.000.000 de pesetas.

B) En los casos de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, al causar baja en la empresa y ser firme la resolución, se percibirá una indemnización de 2.500.000 pesetas.

C) En los casos de invalidez permanente total, al causar baja en la empresa y ser firme la resolución, se percibirá la indemnización que en función de la edad se indica:

Mayores de cincuenta y cinco años: 4.000.000 de pesetas.

Entre cincuenta y cincuenta y cinco años: 4.500.000 pesetas.

Menores de cincuenta años: 5.000.000 de pesetas.

Se unifica la cuota mensual a aportar por cada trabajador en la cantidad de 250 pesetas por todas las contingencias.

Artículo 29. *Seguro de responsabilidad civil.*

La empresa dispondrá de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la empresa dentro de su ámbito.

CAPITULO VI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 30. *Premio.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios serán premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

1. Felicitación verbal o escrita, pública o privada.
2. Gratificación en metálico.
3. Aumento del período de vacaciones, hasta diez días laborables.

Los representantes de los trabajadores elevarán a la Dirección del centro los supuestos que, por las diferentes causas mencionadas en este artículo sean susceptibles de aplicación. Asimismo, siempre que se considere por la Dirección cualquier comportamiento de este tipo, se le comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los premios que se concedan se harán públicos para conocimiento y estímulo de todo el personal.

Artículo 31. *Premio estímulo a la prevención de accidentes.*

Siendo objetivo básico de la empresa y de la representación de los trabajadores la consecución de cero accidentes, y al objeto de estimular el logro de este objetivo y conseguir la máxima protección de la salud laboral de los trabajadores de «Fertiberia», con independencia de lo regulado en el presente Convenio en su artículo sobre seguridad y salud laboral, se establece un premio de estímulo a la prevención de accidentes.

Este premio se otorgará con independencia de los que se puedan aplicar en las campañas de seguridad anuales que se vienen realizando.

Será de aplicación en aquellas fábricas que, en el transcurso de un año natural, no se haya producido ningún accidente laboral con baja, o como mínimo se reduzca en un 25 por 100 el número de aquéllos establecido por la empresa en los objetivos POA para cada año, excluidos, en todo caso, los denominados «in itinere».

Como premio a esta consecución será abonada a cada trabajador de dichas fábricas la cantidad de 25.000 pesetas brutas, que se harán efectivas en la nómina del mes de enero del año siguiente al cumplimiento del objetivo aquí establecido. Estos premios se abonarán proporcionalmente en función de los días realmente trabajados.

Artículo 32. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 33. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 34. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños daños en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 35. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicarse con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notario para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otros trabajadores, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como de emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 37. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 38. *Sanciones máximas.*

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 39. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquéllas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene y medio ambiente

Artículo 41. *Seguridad y salud laboral.*

La Dirección y los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran que la promoción de la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores de «Fertiberia» son aspectos fundamentales dentro de la actividad de la empresa, encaminada a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Se entiende por «seguridad» todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, construcción, métodos de trabajo, formación del personal, operación y mantenimiento de las instalaciones, procesos, maquinaria y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible, que se produzcan accidentes que provoquen daños a las personas o a los bienes de la empresa.

Igualmente, se entiende por «salud» todo lo que se refiere a que las condiciones ambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente aplicable, agresiones por agentes físicos, químicos o biológicos que provoquen la pérdida de la salud de los trabajadores.

Para lograr esto, ambas partes acuerdan establecer un plan de prevención con una serie de acciones encaminadas a esta mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas, como medio para la eliminación de los riesgos en su origen, que se concretan en las siguientes acciones:

1. Principios generales: Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y, mientras esto no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal. En todo caso, exceptuando los elementos de protección personal que sean obligatorios en cada puesto de trabajo, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

En los casos en que no haya legislación nacional referente a los valores admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el ambiente de trabajo, se considerarán como valores de referencia los valores límites empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

En toda ampliación o modificación del proceso productivo será obligatorio que la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, tienda a no generar riesgos que superen los valores límites referidos en el párrafo

anterior. De estas situaciones se informará a la representación de los trabajadores.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se realizarán unos registros periódicos de los datos ambientales y controles higiénicos, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por los servicios técnicos de la empresa, o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes.

Todo trabajo en el que, después de realizadas las mediciones a que se refiere el párrafo anterior, los resultados obtenidos indiquen que se sobrepasan los niveles admisibles de contaminantes, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo del trabajador afectado, y en relación a su jornada por encima de los niveles normales previamente establecidos.

De los resultados obtenidos, de las soluciones a adoptar y del calendario de ejecución de las mismas, se informará a los Comités de Seguridad e Higiene que podrán proponer soluciones alternativas.

Hasta que las modificaciones a realizar estén finalizadas y se compruebe la eficacia de las mismas, se dotará a los trabajadores de ese puesto de los medios de protección personal necesarios para anular o reducir los riesgos.

Los trabajadores, a través de sus mandos o de los Comités de Seguridad e Higiene, tendrán la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afectan a su salud y se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección se establezcan en cada caso.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia, quien propondrá las medidas oportunas a adoptar hasta que el riesgo desaparezca.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se hagan por los servicios técnicos correspondientes de la empresa, así como los que puedan remitir los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la Dirección al Comité de Seguridad e Higiene lo antes posible, a partir de su recepción.

2. Comités de Seguridad e Higiene.

En los centros de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será la siguiente:

Por parte de los trabajadores: En los centros de menos de 500 trabajadores: Cuatro vocales elegidos por el Comité de Empresa. Centros de más de 500 trabajadores: Seis Vocales.

Por parte de la Dirección: El Director del centro, o persona en quien delegue, que será el Presidente del Comité. El Coordinador de Seguridad. El Coordinador de Seguridad. El Médico de empresa o el ATS más cualificado y el Jefe de Recursos Humanos o Jefe de Mantenimiento de forma que haya igual número de miembros que los nombrados por el Comité de Empresa.

Un Secretario, con voz pero sin voto, nombrado por la Dirección.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

Este Comité se reunirá mensualmente, bien a solicitud de su Presidente o de cualquiera de las partes.

Las convocatorias se harán por escrito e incluirán el orden del día.

El Presidente tendrá las funciones propias como miembro del Comité y las de moderación como tal Presidente.

El Secretario redactará un acta de cada reunión, que una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y Delegados Sindicales, y será sometida a aprobación en la siguiente reunión.

El Comité de Seguridad e Higiene redactará anualmente una memoria de actividades que remitirá a la Dirección, al Comité de Empresa, Delegados Sindicales y a la autoridad competente en estas materias.

La relación nominal de componentes del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo será comunicada a la autoridad competente dentro de los plazos previstos por la misma.

Igualmente se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo, en el plazo previsto por la autoridad competente.

Entre las funciones del Comité de Seguridad e Higiene se destacan:

2.1 Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.2 Estudiar y proponer a la Dirección de la empresa las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

2.3 Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuidando de que cada trabajador reciba una formación de estas materias adecuada al puesto que desempeña.

2.4 Colaborar en la elaboración de los planes anuales que en estas materias se establezcan en el centro y controlar el cumplimiento de los mismos.

2.5 Establecer para cada puesto de trabajo cuáles son las condiciones ambientales que es necesario analizar, así como fijar el orden de prioridad de dichos estudios encaminados a detectar los posibles riesgos para la salud en los diferentes puestos.

2.6 Recibir información relativa a la evolución de la accidentabilidad y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma. Se estudiarán especialmente los informes que elaboren los técnicos de la empresa sobre los accidentes graves que hayan podido producirse, colaborando en el seguimiento de las medidas correctoras.

2.7 Conocer el material de seguridad que se utiliza en la empresa, proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias tendientes a incrementar la seguridad de los trabajadores.

2.8 Velar por la eficaz organización de la lucha contra emergencias.

2.9 Poner urgentemente en conocimiento de la Dirección, a fin de que se adopten las medidas necesarias, cualquier caso en que se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida o integridad física de algún trabajador.

2.10 Realizar visitas a los diferentes lugares de su centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del Centro o persona en quien delegue, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir e informar oportunamente en las reuniones del Comité.

Par ejercer su función con la máxima eficacia, los miembros del Comité recibirán la adecuada formación en estas materias.

3. Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Dada la importancia de estos temas, se considera conveniente la creación de una Comisión con la participación de las centrales sindicales mayoritarias en la empresa y firmantes de este Convenio, y única para todo su ámbito.

Su composición será paritaria, formada por seis miembros por parte de dichos sindicatos, guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno, e igual número de miembros representando a la Dirección.

Entre sus funciones estarán:

3.1 Recibir información sobre la situación de la seguridad y salud laboral de la empresa, tanto en lo que se refiere a accidentabilidad como a enfermedades profesionales.

3.2 Recibir información sobre los productos y procesos productivos que puedan entrañar riesgos para la salud de los trabajadores, y elaborar propuestas de sustitución por otros que entrañen menos riesgos.

3.3 Recibir información sobre los planes de formación en materia de seguridad e higiene y elaborar propuestas alternativas o complementarias de los mismos, para lo que se podrán solicitar ayudas externas a la empresa.

3.4 Recibir información sobre los estudios de análisis de riesgos de los nuevos proyectos.

3.5 Proponer mejoras para la calidad de vida en los centros de trabajo.

3.6 Recibir información sobre los planes de prevención y protección de los distintos centros y elaborar propuestas tendientes a la homogeneización de los mismos.

3.7 Recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.

3.8 Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad o Vigilantes de Seguridad de los Centros.

3.9 Colaborar en la gestión ante las autoridades correspondientes (Administración Central, Administraciones Autonómicas, Administraciones

Locales, etc.) de las ayudas de cualquier tipo que se puedan destinar a estos fines.

Los miembros de la Comisión recibirán la formación específica adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

Para su funcionamiento podrá estar asistida de los asesores designados por cada una de las partes. Se dotará a la Comisión de la documentación necesaria para la consecución de sus fines y se reunirá de forma ordinaria cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, levantándose acta del contenido de dichas reuniones.

4. Servicios médicos.

Será obligatoria, para la empresa y trabajadores, la realización de los reconocimientos médicos necesarios en los casos de ingresos, ausencias del trabajo superiores a treinta días que no sean por vacaciones, reconocimientos anuales, tanto generales como específicos, reconocimientos periódicos en trabajos de riesgos específicos, y cambio de puesto para los que, en opinión del servicio médico, resulte necesario algún reconocimiento especial. Cuando se trate de ocupar puestos de trabajo calificados como penosos, tóxicos o peligrosos, será preceptivo el reconocimiento médico previo.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Esos resultados le serán facilitados a cada trabajador por escrito, y certificado por los servicios médicos de la empresa.

Se realizará un seguimiento y control médico de modo particular a los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

Los servicios médicos de empresa informaran a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores.

Sobre esta información se tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

Asimismo, la empresa solicitará la facultad prevista en el artículo 53 de la Orden de 28 de marzo de 1962, de Médicos de empresa, sobre asistencia a trabajadores, en aquellos centros que no la tengan concedida.

Artículo 42. Medio ambiente.

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. En cada centro de trabajo, a través del Comité de Empresa y las secciones sindicales se facilitará información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

2. El Comité de Empresa y las secciones sindicales de cada centro de trabajo podrán proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

3. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

4. En la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la empresa y de su evolución.

CAPITULO VIII

Práctica sindical

Artículo 43. Acción sindical.

La acción sindical, en el ámbito de «Fertiberia», se desarrollará garantizando la intervención efectiva en todos los aspectos inherentes a la misma.

1. Comité de Empresa y Delegado de Personal.

Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose, salvo condiciones más favorables que pudieran pactarse, que el crédito de horas mensuales retribuidas, fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, si lo hubiese, según el número de trabajadores del centro de trabajo, serán acumulables semestralmente en cada centro de trabajo, en uno o en varios de los representantes de los trabajadores del mismo centro, sin rebasar el máximo total de horas, pudiéndose en su caso limitar tal acumulación si se justificasen causas organizativas que puedan originar efectos importantes en el funcionamiento de algún servicio.

A nivel estatal, y por cada central sindical, se podrá acumular en una o varias personas, sean o no representantes de los trabajadores, hasta un 10 por 100 del total de horas sindicales disponibles por dicha central, poniendo previamente en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos esta circunstancia.

A estos efectos de cómputo, se considerarán las horas sindicales desde la firma del presente Convenio en períodos de seis meses.

2. Secciones sindicales de centro.

Se reconocen las secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa facilitará para utilización de cada una de las secciones sindicales más representativas de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tableros de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical, sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. En caso de desafiliación, se usará el mismo procedimiento.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

3. Sección sindical intercentros.

Se reconoce la sección sindical intercentro de las secciones sindicales a los sindicatos más representativos, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con los mismos derechos, garantías y competencias que la secciones sindicales de centro, pero extensivo a nivel de empresa.

4. Delegado Sindical de Centro.

Se reconoce un Delegado Sindical a nivel de centro por cada sección sindical reconocida como más representativa según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en aquellos centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores. Cuando el número de trabajadores exceda de 500 serán dos los Delegados Sindicales. Para los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, el número de Delegados Sindicales será de tres.

Estos tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y un crédito horario de treinta horas mensuales, excepto para los centros de más de 750 trabajadores, siendo el crédito acumulable semestralmente en cada centro de trabajo con el de los miembros del Comité que representen a nivel de centro sindical y con el del Delegado Sindical Intercentros, así como anualmente en los términos establecidos en el punto primero de este artículo.

5. Delegados sindicales intercentros.

Se reconoce un Delegado Sindical Intercentros de cada una de las centrales sindicales más representativas a nivel estatal, entendida la mayor representatividad de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a este respecto, que asuman la representación sindical en la empresa para todas aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito único de centro.

Los Delegados sindicales intercentros tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que los de centro, pero a nivel de toda la empresa.

6. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados sindicales, intercentros o de Centro, tendrán las siguientes funciones y derechos:

Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de la empresa.

Recibir la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de Seguridad e Higiene y resto de las reuniones de las comisiones de trabajo, en materia de su competencia, en el ámbito del centro.

Ser oídos previamente a la adopción por la Dirección de la empresa de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de estos últimos, siempre que a la empresa le conste la condiciones de afiliado del trabajador afectado.

Convocar y celebrar reuniones con los afiliados y los trabajadores en general, con notificación previa a la Dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

7. Cargos sindicales.

Quienes ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrá derecho:

Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

A la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

8. Garantías sindicales.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación y, en todo caso, procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, y el Delegado sindical del sindicato al que pertenece.

En el supuesto de despidos improcedentes de representantes de los trabajadores por causa del ejercicio de su función de representación sindical, la opción de permanencia en la empresa corresponderá a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ella.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el proceso productivo todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

9. Prácticas antisindicales.

Cuando alguna de las partes firmantes de este Convenio entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se produjeran actos que pudieran calificarse de antisindicales, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

10. Seguimiento e información.

Entendiendo que es objetivo común de la Dirección y de los sindicatos abordar la problemática general de la empresa y las soluciones a la misma, a través de una adecuada interlocución, se considera necesario establecer sistemas de información sobre cualquier materia que afecte a los trabajadores, tanto desde el punto de vista personal como colectivo, según se especifica a continuación:

1. Previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, y de los supuestos de subcontratación laboral.

2. Recibir información trimestralmente sobre la marcha general del centro.

3. Recibir semestralmente información sobre la marcha general de la sociedad.

4. Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada centro, para que las Comisiones Paritarias creadas al efecto traten las causas y planteen soluciones.

5. Información mensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los centros, con expresión de sus causas.

6. Información anual acerca de la situación de la empresa en cuanto al POA, producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etcétera.

7. Información anual de la masa salarial desglosada.

8. Información sobre cambio de titularidad en la empresa.

9. Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 44. Seguimiento e información en materia de contratación laboral.

Se entregará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo una copia básica del contrato, que contendrá información sobre:

Tipo y objeto del contrato.

Duración.

Período de prueba.

Grupo/categoría profesional.

Salario, jornada y vacaciones.

Fecha de formalización.

Normativa específica de aplicación.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengan exigidas por la legislación vigente, y especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

Tanto la entrega de la copia básica como de sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la representación de los trabajadores, dentro del plazo de diez días previsto en la Ley.

La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia contemplará las cantidades adeudadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un representante de los trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente. En caso contrario, se hará constar en la firma del mismo.

Artículo 45. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Definición.

El presente artículo regula los procedimientos para solución de los conflictos surgidos entre la Dirección de «Fertiberia», y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales.

Ambito de aplicación.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos los surgidos por controversias y desacuerdos que afecten a intereses colectivos.

A estos efectos, también tendrán el carácter de conflictos colectivos aquellos que, promovidos por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Procedimientos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.
- Mediación.
- Arbitraje.

Interpretación en Comisión Mixta.

El sometimiento de los conflictos incluidos en el ámbito de aplicación de este procedimiento a la interpretación de la Comisión Mixta es un trámite obligatorio.

El trámite se entenderá cumplido en cualquiera de los siguientes casos:

- Cuando se acuerde una determinada interpretación en el seno de la Comisión.
- Cuando se haya levantado acta de desacuerdo.

3. En todo caso, transcurridos veinte días laborables desde la comunicación fehaciente del asunto a las dos representaciones integrantes de la Comisión Mixta, sin haberse levantado acta de acuerdo o desacuerdo.

Superado el trámite, pueden ejercitarse libremente los procedimientos de mediación, arbitraje o, en su caso, acceder a las vías administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente

Mediación.

1. Acordada la mediación, su procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance, y que el plazo para su resolución no exceda de cuarenta días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión Mixta.

2. Las partes harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la partes solicitante o de ambas. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

3. La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en la lista que apruebe, a estos efectos, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta comunicará el nombramiento del mediador, notificándose, además, todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentando copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje.

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá acudirse a un procedimiento arbitral de solución de conflictos, según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano, la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará «compromiso arbitral», y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores, según el punto 3 del apartado de mediación.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelgas o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio a expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución, dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución será objeto de depósito, registro y publicación, a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

Disposición adicional primera.

En todo lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, y de forma específica, en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición adicional segunda.

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión seis representantes de la Dirección de la empresa y otros seis representantes de los trabajadores, designados estos últimos por las representaciones sindicales firmantes de este Convenio, con la asistencia de los asesores que las partes en cada momento definan.

Disposición adicional tercera.

Encontrándose pendiente de aprobación una nueva Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales, lo establecido en el artículo sobre seguridad y salud laboral de este Convenio quedará sin efectos desde la entrada en vigor de la citada Ley, quedando regulada esta materia de conformidad con lo establecido en la misma.

La Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral analizará la incidencia de esta nueva Ley en las materias reguladas en este Convenio y elevará las oportunas propuestas a la Comisión Mixta, que podrá acordar las adaptaciones o modificaciones que corresponda introducir en el texto del mismo.

Disposición derogatoria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio deroga en su integridad los Convenios hasta ahora vigentes, salvo aquellos aspectos que expresamente se regulan en este Convenio, y las excepciones que se plantean en la disposición transitoria.

En consecuencia, quedan expresamente derogados:

1. El Convenio Colectivo de «Fertiberia, Sociedad Limitada» de 1994, de fecha 20 de diciembre, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 1 de febrero de 1995.

2. El Convenio Colectivo de «Fesa, Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima» y «Fertilizantes Enfersa, Sociedad Anónima» de 1991, de fecha 11 de julio, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 7 de noviembre de 1991.

3. El Convenio Colectivo de «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» para los años 1988, 1989 y 1990, de fecha 12 de julio de 1988, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 8 de mayo de 1989.

4. El Convenio Colectivo de ámbito superior al centro de trabajo de la «Empresa Unión Explosivos Riotinto, Sociedad Anónima» para los años 1987, 1988, 1989 y 1990, de fecha 6 de noviembre de 1987, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 21 de enero de 1988.

5. El Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Fesa, Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima» y sus trabajadores procedentes de «Sociedad Anónima Cros» en fecha 1 de enero de 1989 para los años 1989 y 1990, de fecha 31 de mayo de 1989, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 3 de noviembre de 1989.

6. El Convenio Colectivo de «Fosfórico Español, Sociedad Anónima» para su fábrica de Huelva y para los años 1987, 1988, 1989 y 1990, de fecha 28 de julio de 1987, y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, de fecha 22 de septiembre de 1987.

7. El Convenio Colectivo de «Abonos Complejos del Sureste, Sociedad Anónima» para el año 1990, de fecha 18 de junio, y publicado en el «Boletín Oficial» de la región de fecha 19 de julio de 1990, así como el Convenio de esta misma empresa para el año 1991, de fecha 2 de agosto de 1991, y publicado en el «Boletín Oficial» de la región de fecha 5 de diciembre de 1991, bajo la fórmula de adhesión formal al Convenio de «Fesa, Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima» y «Fertilizantes Enfersa, Sociedad Anónima» de 1991.

8. El Convenio Colectivo de la «Industrial Química de Zaragoza, Sociedad Anónima», para el año 1991.

9. El Reglamento de Régimen Interior de «Unión de Explosivos Riotinto, Sociedad Anónima».

10. El régimen de mejoras de Seguridad Social y previsión social complementaria de aplicación a determinado personal procedente de «Enfersa».

Igualmente, quedan expresamente derogados cualesquiera sistemas, normas, pactos, acuerdos, usos y costumbres que pudieran ser de aplicación, tanto a título colectivo como individual, al personal procedente de las distintas sociedades integradas en «Fertiberia», tanto del personal de Convenio Colectivo como del perteneciente al sistema T.D., relativos a complementos, indemnizaciones, premios, ayudas al estudio y cualquier otro pago a cargo de la empresa derivados de jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad.

Disposición transitoria.

Hasta que por vía de homogeneización, se acuerde su derogación, permanecerán vigentes las:

Estructuras funcionales y profesionales actuales.

Estructuras salariales actuales.

Condiciones de trabajo, en lo relativo a grupos de apoyo, flexibilidad, polivalencia y sistemas de cobertura.

Conjunto de mejoras sociales actuales.

Igualmente, seguirán vigentes aquellos pactos o normas complementarias relacionadas con dichos temas. Todo ello, hasta tanto dichas materias se incorporen homogeneizadas al Convenio, momento en que, según lo previsto en el artículo de homogeneización, quedarán derogadas automáticamente.

FABRICA DE AVILES

(Valores 1995)

Escalón

Nivel	Pesetas - Día
1	3.665
2	3.732
3	3.777
4	3.838
5	3.902
6	3.967
7	4.034
8	4.108
9	4.180
10	4.257
11	4.336
12	4.419
13	4.502
14	4.591
15	4.686
16	4.780
17	4.877
18	4.980
19	5.089
20	5.201
21	5.317
22	5.436
23	5.558
24	5.682
25	5.823
26	5.959
27	6.103
28	6.253
29	6.410
30	6.571
31	6.737

Antigüedad

Nivel	Trienios - Pesetas/día	Quinquenios - Pesetas/día
1	89	176
2	89	176
3	89	176
4	89	176
5	89	176
6	101	201
7	101	201
8	101	201
9	101	201
10	101	201
11	110	225
12	110	225
13	110	225
14	110	225
15	110	225
16	129	259
17	129	259
18	129	259
19	129	259
20	129	259
21	149	295
22	149	295
23	149	295
24	149	295
25	149	295
26	161	325
27	161	325
28	161	325
29	161	325
30	161	325
31	161	325

Turnicidad 375

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas) - Pesetas	Deducción por falta - Pesetas/día
1	21.374	1.064
2	21.927	1.092
3	22.517	1.121
4	23.108	1.151
5	23.696	1.180
6	24.397	1.215
7	25.026	1.246
8	25.760	1.283
9	26.499	1.319
10	27.235	1.356
11	27.972	1.393
12	28.820	1.435
13	29.631	1.475
14	30.442	1.516
15	31.363	1.562
16	32.284	1.608
17	33.241	1.655
18	34.236	1.705
19	35.232	1.754
20	36.303	1.808
21	37.405	1.862
22	38.548	1.919
23	39.693	1.976
24	40.907	2.037
25	42.162	2.099
26	43.488	2.165
27	44.851	2.233
28	46.290	2.305
29	47.689	2.375
30	49.262	2.453
31	50.747	2.527

Turnicidad 2TD

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas) - Pesetas	Deducción por falta - Pesetas/día
1	13.011	646
2	13.377	666
3	13.746	684
4	14.078	701
5	14.484	721
6	14.927	743
7	15.295	762
8	15.774	785
9	16.214	807
10	16.694	831
11	17.135	853
12	17.690	881
13	18.208	907
14	18.760	934
15	19.348	963
16	19.939	993
17	20.563	1.024
18	21.227	1.057
19	21.854	1.066
20	22.552	1.123
21	23.293	1.160
22	24.029	1.196
23	24.803	1.235
24	25.575	1.273
25	26.463	1.316
26	27.309	1.360
27	28.194	1.404
28	29.151	1.452
29	30.109	1.499
30	31.143	1.551
31	32.137	1.600

Turnicidad 2TX

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas) - Pesetas	Deducción por falta - Pesetas/día
1	15.814	7
2	16.268	8
3	16.759	8
4	17.250	8
5	17.739	8
6	18.342	9
7	18.870	9
8	19.505	9
9	20.145	10
10	20.781	10
11	21.370	10
12	22.119	11
13	22.781	11
14	23.443	11
15	24.215	12
16	25.037	12
17	25.845	12
18	26.643	13
19	27.488	13
20	28.410	14
21	29.314	14
22	30.258	15
23	31.255	15
24	32.270	16
25	33.325	16
26	34.404	17
27	35.568	17
28	36.759	18
29	37.959	18

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas) - Pesetas	Deducción por falta - Pesetas/día
30	39.284	19
31	40.523	20

Participación beneficios

Nivel	Mensual (12 pagas) - Pesetas
1	9.018
2	9.387
3	9.706
4	10.074
5	10.453
6	10.657
7	11.276
8	11.706
9	12.154
10	12.614
11	13.089
12	13.589
13	14.103
14	14.650
15	15.211
16	15.796
17	16.388
18	17.023
19	17.677
20	18.350
21	19.042
22	19.768
23	20.521
24	21.300
25	22.114
26	22.944
27	23.843
28	24.750
29	25.700
30	25.660
31	27.689

Plus sustitución 2TD/3T5

Nivel	Mensual (12 pagas) - Pesetas
1	3.293
2	3.340
3	3.395
4	3.460
5	3.505
6	3.570
7	3.635
8	3.699
9	3.773
10	3.837
11	3.911
12	3.984
13	4.058
14	4.122
15	4.206
16	4.288
17	4.371
18	4.455
19	4.546
20	4.640
21	4.730
22	4.832
23	4.924
24	5.035

Nivel	Mensual (12 pagas) Pesetas
25	5.127
26	5.247
27	5.366
28	5.487
29	5.597
30	5.732
31	5.854

Valor horas extraordinarias

Antigüedad		Escalón 6			Escalón 7		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	985	1.080	1.275	1.004	1.100	1.308
1	-	1.019	1.109	1.313	1.042	1.134	1.347
2	-	1.054	1.148	1.349	1.075	1.173	1.382
2	1	1.120	1.211	1.424	1.145	1.247	1.458
2	2	1.190	1.300	1.498	1.216	1.322	1.531
2	3	1.260	1.366	1.569	1.284	1.395	1.605
2	4	1.328	1.442	1.643	1.353	1.468	1.679
2	5	1.396	1.514	1.718	1.425	1.540	1.758
2	6	1.465	1.589	1.803	1.496	1.617	1.840

Antigüedad		Escalón 8			Escalón 9		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.028	1.124	1.341	1.058	1.152	1.376
1	-	1.065	1.161	1.378	1.098	1.187	1.410
2	-	1.100	1.202	1.413	1.127	1.223	1.450
2	1	1.168	1.276	1.484	1.197	1.297	1.523
2	2	1.239	1.347	1.588	1.267	1.376	1.594
2	3	1.312	1.421	1.635	1.336	1.446	1.670
2	4	1.381	1.488	1.709	1.407	1.517	1.741
2	5	1.451	1.568	1.785	1.479	1.591	1.819
2	6	1.523	1.646	1.874	1.552	1.670	1.909

Antigüedad		Escalón 10			Escalón 11		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.080	1.179	1.408	1.108	1.208	1.446
1	-	1.119	1.220	1.446	1.149	1.255	1.486
2	-	1.152	1.256	1.482	1.193	1.296	1.532
2	1	1.222	1.329	1.556	1.276	1.383	1.618
2	2	1.291	1.404	1.631	1.357	1.471	1.709
2	3	1.363	1.480	1.706	1.442	1.558	1.796
2	4	1.431	1.553	1.781	1.524	1.647	1.887
2	5	1.502	1.624	1.852	1.606	1.736	1.972
2	6	1.577	1.705	1.944	1.686	1.822	2.070

Antigüedad		Escalón 12			Escalón 13		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.137	1.238	1.482	1.165	1.268	1.523
1	-	1.179	1.281	1.528	1.208	1.313	1.568
2	-	1.221	1.327	1.570	1.249	1.356	1.608
2	1	1.304	1.413	1.659	1.332	1.446	1.698
2	2	1.387	1.502	1.745	1.413	1.530	1.786

Antigüedad		Escalón 12			Escalón 13		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
2	3	1.470	1.589	1.835	1.499	1.616	1.873
2	4	1.553	1.679	1.922	1.583	1.706	1.962
2	5	1.635	1.768	2.012	1.664	1.794	2.048
2	6	1.716	1.856	2.112	1.747	1.883	2.150

Antigüedad		Escalón 14			Escalón 15		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.200	1.305	1.560	1.230	1.335	1.604
1	-	1.239	1.348	1.605	1.271	1.378	1.646
2	-	1.283	1.392	1.647	1.313	1.424	1.692
2	1	1.364	1.481	1.736	1.396	1.512	1.781
2	2	1.450	1.569	1.825	1.480	1.599	1.866
2	3	1.531	1.658	1.911	1.558	1.686	1.957
2	4	1.614	1.744	1.998	1.644	1.775	2.044
2	5	1.697	1.834	2.089	1.726	1.862	2.130
2	6	1.781	1.925	2.193	1.812	1.955	2.236

Antigüedad		Escalón 16			Escalón 17		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.260	1.371	1.646	1.295	1.407	1.694
1	-	1.310	1.424	1.698	1.344	1.454	1.742
2	-	1.356	1.471	1.746	1.392	1.502	1.791
2	1	1.452	1.576	1.850	1.484	1.604	1.891
2	2	1.549	1.677	1.956	1.583	1.704	1.991
2	3	1.644	1.781	2.054	1.679	1.804	2.089
2	4	1.741	1.880	2.158	1.778	1.903	2.191
2	5	1.836	1.982	2.259	1.870	1.998	2.290
2	6	1.927	2.081	2.371	1.963	2.097	2.404

Antigüedad		Escalón 18			Escalón 19		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.332	1.450	1.742	1.366	1.483	1.790
1	-	1.378	1.498	1.790	1.413	1.532	1.839
2	-	1.426	1.541	1.839	1.461	1.584	1.889
2	1	1.517	1.644	1.939	1.554	1.681	1.938
2	2	1.608	1.744	2.040	1.647	1.782	2.088
2	3	1.706	1.845	2.138	1.742	1.880	2.187
2	4	1.799	1.941	2.238	1.836	1.981	2.239
2	5	1.892	2.044	2.338	1.930	2.082	2.386
2	6	1.986	2.146	2.454	2.016	2.186	2.505

Antigüedad		Escalón 20			Escalón 21		
T	Q	J.N.	2TD	3TS	J.N.	2TD	3TS
-	-	1.408	1.524	1.841	1.450	1.568	1.898
1	-	1.454	1.571	1.891	1.501	1.617	1.953
2	-	1.501	1.618	1.989	1.558	1.677	2.009
2	1	1.591	1.720	2.040	1.658	1.788	2.117
2	2	1.689	1.822	2.138	1.765	1.901	2.232
2	3	1.732	1.921	2.238	1.869	2.012	2.323
2	4	1.679	2.021	2.338	1.972	2.122	2.435
2	5	1.970	2.118	2.437	2.077	2.234	2.545
2	6	2.068	2.223	2.558	2.180	2.345	2.672

Antigüedad		Escalón 22			Escalón 23		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
-	-	1.434	1.612	1.947	1.531	1.658	2.004
1	-	1.538	1.667	2.004	1.584	1.715	2.059
2	-	1.590	1.723	2.059	1.635	1.768	2.115
2	1	1.696	1.835	2.174	1.741	1.878	2.229
2	2	1.800	1.946	2.232	1.845	1.991	2.338
2	3	1.908	2.055	2.396	1.947	2.101	2.450
2	4	2.012	2.172	2.505	2.054	2.214	2.559
2	5	2.115	2.280	2.614	2.159	2.323	2.673
2	6	2.220	2.394	2.744	2.266	2.439	2.806

Antigüedad		Escalón 24			Escalón 25		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
-	-	1.576	1.706	2.062	1.618	1.753	2.123
1	-	1.624	1.761	2.117	1.678	1.807	2.131
2	-	1.680	1.815	2.175	1.724	1.864	2.235
2	1	1.785	1.926	2.284	1.830	1.976	2.348
2	2	1.889	2.040	2.398	1.937	2.088	2.456
2	3	1.992	2.150	2.510	2.040	2.200	2.570
2	4	2.098	2.260	2.617	2.145	2.310	2.681
2	5	2.204	2.371	2.733	2.251	2.423	2.793
2	6	2.314	2.489	2.869	2.363	2.544	2.932

Antigüedad		Escalón 26			Escalón 27		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
-	-	1.667	1.805	2.187	1.718	1.855	2.251
1	-	1.726	1.866	2.250	1.775	1.920	2.314
2	-	1.786	1.927	2.311	1.835	1.981	2.378
2	1	1.903	2.054	2.437	1.953	2.103	2.501
2	2	2.021	2.181	2.561	2.068	2.232	2.629
2	3	2.138	2.304	2.689	2.187	2.358	2.758
2	4	2.258	2.431	2.813	2.306	2.482	2.878
2	5	2.376	2.555	2.936	2.421	2.609	3.004
2	6	2.494	2.682	3.082	2.542	2.739	3.154

Antigüedad		Escalón 28			Escalón 29		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
-	-	1.770	1.910	2.319	1.822	1.970	2.390
1	-	1.829	1.972	2.380	1.878	2.029	2.453
2	-	1.888	2.038	2.445	1.939	2.096	2.512
2	1	2.004	2.162	2.570	2.055	2.220	2.642
2	2	2.120	2.289	2.695	2.176	2.347	2.766
2	3	2.240	2.414	2.820	2.294	2.471	2.892
2	4	2.358	2.537	2.945	2.409	2.595	3.013
2	5	2.475	2.662	3.069	2.527	2.721	3.142
2	6	2.598	2.795	3.222	2.658	2.857	3.299

Antigüedad		Escalón 30			Escalón 31		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
-	-	1.874	2.027	2.468	1.927	2.088	2.540
1	-	1.938	2.038	2.527	1.992	2.150	2.602
2	-	1.995	2.153	2.589	2.052	2.214	2.666
2	1	2.114	2.279	2.718	2.172	2.338	2.791

Antigüedad		Escalón 30			Escalón 31		
T	Q	J.N.	2TD	3T5	J.N.	2TD	3T5
2	2	2.232	2.403	2.843	2.289	2.466	2.915
2	3	2.349	2.527	2.966	2.405	2.588	3.040
2	4	2.468	2.656	3.089	2.525	2.716	3.167
2	5	2.586	2.779	3.216	2.642	2.838	3.291
3	6	2.715	2.917	3.376	2.774	2.979	3.455

Otros conceptos salariales

Concepto		Mensual (12 pagas) - Pesetas
Premio producción		10.240
Plus S. H. festivo 2TD		3.124
Plus festivo 2TX		5.721
Plus festivo 3T5		6.869
H. festivo obrero JN		699
H. festivo 2TD		615
H. festivo 2TX		1.397
H. festivo 3T5		1.678
P. prolongación jornada 2TX		5.950

		Anual
Gratificación importe fijo paga septiembre		26.003

FABRICA DE PUERTOLLANO

(Valores 1995)

Tabla 0. Haber asignado mensual y paga de beneficios

Nivel	Escala	Salario base - Pesetas	Peligrosidad - Pesetas	Haber asignado - Pesetas	Paga beneficios - Pesetas
I	1	352.929	35.293	388.222	465.866
	2	330.812	33.081	363.893	436.672
	3	311.703	31.170	342.873	411.448
	4	295.003	29.500	324.503	389.404
	5	283.717	28.372	312.089	374.506
	6	272.885	27.289	300.174	360.208
	7	262.503	26.250	288.753	346.504
II	1	262.503	26.250	288.753	346.504
	2	252.425	25.243	277.668	333.201
	3	242.792	24.279	267.071	320.485
	4	233.013	23.301	256.314	307.577
	5	223.988	22.399	246.387	295.664
	6	214.810	21.481	236.291	283.549
	7	206.233	20.623	226.856	272.228

(S.E. u O.)

Tabla 1. Haber asignado mensual y paga de beneficios

Nivel	Escala	Salario base - Pesetas	Peligrosidad - Pesetas	Haber asignado - Pesetas	Paga beneficios - Pesetas
1	1	198.409	19.841	218.250	261.960
	2	191.189	19.119	210.308	252.369
	3	184.415	18.442	202.857	243.428
	4	177.947	17.795	195.742	234.890
	5	172.379	17.238	189.617	227.540
	6	165.610	16.561	182.171	218.605
2	1	165.610	16.561	182.171	218.605
	2	158.990	15.899	174.889	209.867
	3	154.023	15.402	169.425	203.310
3	4	149.058	14.906	163.964	196.757
	1	149.058	14.906	163.964	196.757

Nivel	Escala	Salario base — Pesetas	Peligrosidad — Pesetas	Haber asignado — Pesetas	Paga beneficios — Pesetas
4	2	143.645	14.365	158.010	189.611
	3	138.676	13.868	152.544	183.052
	4	134.014	13.401	147.415	176.898
	1	134.014	13.401	147.415	176.898
5	2	129.801	12.980	142.781	171.337
	3	126.189	12.619	138.808	166.569
	4	121.977	12.198	134.175	161.010
	1	121.977	12.198	134.175	161.010
6	2	118.367	11.837	130.204	156.244
	3	114.753	11.475	126.228	151.474
	4	111.144	11.114	122.258	146.710
	1	111.144	11.114	122.258	146.710
7	2	108.741	10.874	119.615	143.538
	3	106.732	10.678	117.460	140.952
	4	104.823	10.482	115.305	138.366
	1	104.823	10.482	115.305	138.366
8	2	102.567	10.257	112.824	135.388
	3	100.764	10.076	110.840	133.008
	4	99.407	9.941	109.348	131.217
	1	99.407	9.941	109.348	131.217
	2	97.904	9.790	107.694	129.233
	3	96.850	9.685	106.535	127.842
	4	96.099	9.610	105.709	126.851

(S.E. u O.)

Tabla de antigüedad

Nivel	Escala	Valor trienio mensual — Pesetas
I	1, 2, 3, 4	10.561
I	5, 6, 7	9.391
II	1, 2, 3, 4	8.332
II	5, 6, 7	7.390
1	1, 2, 3	6.581
1	4, 5, 6	5.904
2	1, 2, 3, 4	5.309
3	1, 2, 3, 4	4.764
4	1, 2, 3, 4	4.333
5	1, 2, 3, 4	3.943
6	1, 2, 3, 4	3.717
7	1, 2, 3, 4	3.520
8	1, 2, 3, 4	3.403

(S.E. u O.)

Tablas pluses de turno

Nivel	Escala	Tres turnos		Dos turnos (2TD)		Dos turnos (2TX)	
		Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día
II	1, 2, 3, 4	23.798	1.269	—	—	—	—
II	5, 6, 7	22.272	1.188	—	—	—	—
I	1, 2, 3,	21.117	1.126	11.006	587	13.423	716
1	4, 5, 6	20.289	1.082	10.331	551	12.727	679
2	1, 2, 3, 4	19.483	1.039	9.828	524	12.160	649
3	1, 2, 3, 4	18.829	1.004	9.415	502	11.616	620
4	1, 2, 3, 4	18.306	976	8.979	479	11.179	596
5	1, 2, 3, 4	17.827	951	8.673	463	10.766	574
6	1, 2, 3, 4	17.521	934	8.368	446	10.483	559
7	1, 2, 3, 4	17.195	917	8.107	432	10.221	545
8	1, 2, 3, 4	17.020	908	7.890	421	10.068	537

(S.E. u O.)

Tabla de horas extraordinarias

Trienios	1	1	2	3	4	5	6	7	8
	1, 2, 3	4, 5, 6	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4
Sin antig.	1.643	1.486	1.318	1.144	1.014	914	836	780	746
1	1.700	1.540	1.364	1.184	1.048	946	866	807	771
2	1.759	1.590	1.410	1.224	1.085	979	896	834	797
3	1.817	1.643	1.456	1.265	1.120	1.011	924	862	823
4	1.873	1.694	1.502	1.304	1.156	1.042	954	898	849
5	1.981	1.746	1.548	1.344	1.191	1.073	983	917	877
6	1.989	1.799	1.594	1.384	1.226	1.105	1.013	943	902
7	2.045	1.851	1.640	1.424	1.262	1.137	1.043	971	927
8	2.103	1.902	1.688	1.465	1.298	1.170	1.071	998	954
9	2.162	1.954	1.733	1.505	1.334	1.201	1.101	1.026	980
10	2.219	2.006	1.780	1.544	1.367	1.234	1.130	1.053	1.006
11	2.277	2.059	1.825	1.584	1.403	1.266	1.160	1.079	1.032
11	2.334	2.112	1.872	1.623	1.439	1.298	1.189	1.107	1.059
13	2.391	2.163	1.917	1.663	1.475	1.329	1.218	1.135	1.085
14	2.449	2.214	1.964	1.705	1.511	1.362	1.247	1.162	1.109

(Valores base incrementados en un 75 por 100)

(S.E. u O.)

Convenio 1995

Prima compensatoria A:

Niveles 1 y 2: 6.368 pesetas.

Niveles 3 y 4: 5.601 pesetas.

Resto niveles: 4.835 pesetas.

Prima compensatoria B:

Todos los niveles: 2.192 pesetas.

Plus llamada: 2.676 pesetas.

FABRICA DE SAGUNTO

(Valores 1995)

Retribuciones básicas

Nivel	Puestos/Categorías	Sueldo base — Pesetas	Plus calidad — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas	Total anual (14,5 pagas) — Pesetas
1	Analista programador. Maestro supervisor. Contraatarestre produ- cción	153.944	17.106	171.050	2.480.225
2	Jefe administrativo de Segunda Contra- atarestre. Encargado de Obras	142.953	15.884	158.837	2.303.136
3	Oficial Primera admi- nistrativo. Operador programador. Delin- cante de Primera. Analista laboratorio. Panelista J. equipo. Oficial Primera de oficio	122.659	13.631	136.290	1.976.205
4	Oficial Segunda admi- nistrativo. Profesio- nal de Primera. Ofi- cial Segunda de ofi- cio. Operador de manutención. Alma- cenero	115.416	12.824	128.240	1.859.480
5	Auxiliar administrati- vo. Telefonista. Pro- fesional de Segunda Subalterno. Ayudan- te especialista	107.773	11.976	119.749	1.736.360

Complementos personales

Antigüedad		
Nivel	Valor trienio	
	Mensual — Pesetas	Anual (14,5 pagas) — Pesetas
1	5.904	85.608
2	5.309	76.980
3	4.765	69.092
4	4.333	62.828
5	3.942	57.159

Complementos puesto de trabajo

Nivel	Pluses de turnicidad						Plus de nocturnidad		Plus festivos	
	Dos turnos			Tres turnos			Valor día — Pesetas	Importe anual — Pesetas	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
	Valor día — Pesetas	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas	Valor día — Pesetas	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas				
1	638	11.590	139.084	719	13.062	156.742	703	51.319	10.053	120.636
2	562	10.210	122.516	669	12.154	145.842	650	47.450	9.318	111.816
3	495	8.992	107.910	602	10.936	131.236	578	42.194	7.955	95.460
4	463	8.411	100.934	568	10.319	123.824	540	39.420	7.478	89.736
5	437	7.939	95.266	536	9.737	116.848	502	36.646	6.962	83.544

Plus de asistencia: 408 pesetas por día efectivamente trabajado en jornada continuada.

Complemento de cantidad

Horas extraordinarias	
Nivel	Valor hora — Pesetas
1	2.348
2	2.175
3	1.857
4	1.745
5	1.623

Plus de llamada: 2.533 pesetas.

Retribuciones fijas anuales

Nivel	Régimen de trabajo	Retribuciones básicas — Pesetas	Plus asistencia — Pesetas	Pluses turno			Total anual — Pesetas
				Turnicidad — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas	Festivos — Pesetas	
1	J. N.	2.480.225	91.800	—	—	—	2.572.025
	2 T	2.480.225	—	139.084	—	—	2.619.309
	3 T	2.480.225	—	156.742	51.319	120.638	2.808.924
2	J. N.	2.303.136	91.800	—	—	—	2.394.936
	2 T	2.303.136	—	122.516	—	—	2.425.652
	3 T	2.303.136	—	145.842	47.450	111.813	2.608.241
3	J. N.	1.976.205	91.800	—	—	—	2.068.005
	2 T	1.976.205	—	107.910	—	—	2.084.115
	3 T	1.976.205	—	131.236	42.194	95.460	2.245.095
4	J. N.	1.859.480	91.800	—	—	—	1.951.280
	2 T	1.859.480	—	100.934	—	—	1.960.414
	3 T	1.859.480	—	123.824	39.420	89.732	2.112.456
5	J. N.	1.736.360	91.800	—	—	—	1.828.160
	2 T	1.736.360	—	95.266	—	—	1.831.626
	3 T	1.736.360	—	116.848	36.646	83.538	1.973.392

FABRICA DE CARTAGENA

(Valores-1.995)

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

Administración	Mantenimiento	Fabricación	Expediciones y Aprovisionamiento	Laboratorio	Seguridad	Nivel
Aux. Administrat.	Oficial Oficio	Op. Campo (no polivalente)	Op. M. Primas		Ayudante	5
Telefonista	Subalterno		Ayte. Almacén			5
Basculero			Almacenero			6
Ordenanza	Oficial Oficio	Op. Campo A. Esq.	Operador	Aux. Laborat.		6
		Op. Campo A. Esq.	Almac. Recep.			7
	Oficial Oficio	Op. Granul. M.P.	Operador	Aux. Laborat.		7
		Op. Campo A. Esq.				8
Of. 2ª Admvo.	Oficial Oficio	Op. Panel Granul.	Operador	Aux. Laborat. (corretajes)		8
	Of. Mecánico	Op. Panel Único A. Esq.				9
	Of. Elec. Control			Analista B		9
	Oficial Mto.					10
Cf. 1ª Admvo.	Definiente	Grupo de Apoyo		Analista A		10
			Encargado			11
	Enc. Elec. Control					12
Jefe Admvo. 2ª	Inspector		Contramaestre	Contramaestre	Contramaestre	12
	Tco. Organización					12
Operador Prog.						13
J. Secc. Admva. (a estinguar)						13
		Contramaestre				13
Jefe admvo. 1ª						14
	Maestro Taller					14
	Definiente Proy.					14
	Supervisor					14
A.T.S.						15
Jefe Servicio						16
			Tco. G. Medio			17
			Tco. Planificación			18

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

H. Extr. 5/A 198	H. Extr. 5/A 298	H. Extr. 17/12/8	H. Extr. 17/12/8	H. Extr. 27/12/8	H. Extr. 27/12/8	H. Extr. 10/01/8	H. Extr. 10/01/8	H. Extr. 20/01/8	H. Extr. 20/01/8	H. Extr. 30/01/8	H. Extr. 30/01/8	H. Extr. 40/01/8	H. Extr. 40/01/8	H. Extr. 50/01/8	H. Extr. 50/01/8
980	1.109	1.004	1.135	1.1021	1.153	1.063	1.201	1.105	1.250	1.146	1.300	1.187	1.350	1.228	1.400
980	1.109	1.004	1.135	1.1021	1.153	1.063	1.201	1.105	1.250	1.146	1.300	1.187	1.350	1.228	1.400
1.016	1.146	1.036	1.168	1.058	1.196	1.104	1.249	1.149	1.300	1.192	1.350	1.235	1.400	1.278	1.450
1.016	1.146	1.036	1.168	1.058	1.196	1.104	1.249	1.149	1.300	1.192	1.350	1.235	1.400	1.278	1.450
1.075	1.210	1.092	1.236	1.112	1.256	1.151	1.300	1.189	1.341	1.227	1.363	1.270	1.433	1.313	1.483
1.075	1.210	1.092	1.236	1.112	1.256	1.151	1.300	1.189	1.341	1.227	1.363	1.270	1.433	1.313	1.483
1.175	1.330	1.189	1.343	1.210	1.373	1.251	1.410	1.290	1.447	1.330	1.483	1.373	1.533	1.416	1.583
1.175	1.330	1.189	1.343	1.210	1.373	1.251	1.410	1.290	1.447	1.330	1.483	1.373	1.533	1.416	1.583
1.175	1.330	1.189	1.343	1.210	1.373	1.251	1.410	1.290	1.447	1.330	1.483	1.373	1.533	1.416	1.583
1.327	1.501	1.349	1.526	1.373	1.549	1.421	1.605	1.468	1.657	1.515	1.708	1.562	1.759	1.609	1.810
1.327	1.501	1.349	1.526	1.373	1.549	1.421	1.605	1.468	1.657	1.515	1.708	1.562	1.759	1.609	1.810
1.327	1.501	1.349	1.526	1.373	1.549	1.421	1.605	1.468	1.657	1.515	1.708	1.562	1.759	1.609	1.810
1.327	1.501	1.349	1.526	1.373	1.549	1.421	1.605	1.468	1.657	1.515	1.708	1.562	1.759	1.609	1.810
1.373	1.549	1.401	1.562	1.421	1.605	1.474	1.664	1.528	1.724	1.562	1.784	1.636	1.844	1.690	1.904
1.373	1.549	1.401	1.562	1.421	1.605	1.474	1.664	1.528	1.724	1.562	1.784	1.636	1.844	1.690	1.904
1.373	1.549	1.401	1.562	1.421	1.605	1.474	1.664	1.528	1.724	1.562	1.784	1.636	1.844	1.690	1.904

(S.E. u O.)

Administración	Mantenimiento	Fabricación	Expediciones y Aprovisionamiento		Laboratorio	Seguridad	Nivel	Asignad. Mensual	Turnidad Mes	G. Festiv. S/A					Antig. Trienio	Antig. Quinquenio		
			Op. Campo (no poderista)	Op. M. Pimas						1 Trien.	2 Trien.	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.			4 Quinq.	5 Quinq.
Aux. Administrat	Oficial Oficina	Op. Campo	Op. M. Pimas	Ayudante		5	131.365	15.207	6.465	6.582	6.696	6.823	7.168	7.401	7.635	7.868	2.379	4.753
Telefonista	Subalterno		Ayde. Almacén			5	131.365	15.207	6.466	6.582	6.698	6.933	7.168	7.401	7.635	7.868	2.379	4.753
Bocallero			Almacenero			6	133.456	15.703	6.567	6.684	6.802	7.036	7.270	7.502	7.735	7.967	2.379	4.753
Ordenanza	Oficial Oficina	Op. Campo A. Ete	Operador	Aux. Laborat		6	133.456	15.703	6.567	6.684	6.802	7.036	7.270	7.502	7.735	7.967	2.379	4.753
		Op. Campo A. Ete	Almac. Recep.			7	139.017	16.499	6.840	6.958	7.075	7.310	7.543	7.776	8.010	8.244	2.379	4.753
		Op. Granul M.P.	Operador	Aux. Laborat		7	139.017	16.499	6.840	6.958	7.075	7.310	7.543	7.776	8.010	8.244	2.379	4.753
		Op. Campo A. Ete				8	144.795	17.144	7.102	7.219	7.336	7.571	7.805	8.040	8.274	8.509	2.459	4.918
Of. 2º Admno.	Oficial Oficina	Op. Panel Granul	Operador	Aux. Laborat. (contenidos)		8	144.795	17.144	7.102	7.219	7.336	7.571	7.805	8.040	8.274	8.509	2.459	4.918
		Op. Panel Unico A. Oeta				9	151.279	17.741	7.338	7.459	7.580	7.820	8.062	8.305	8.548	8.790	2.659	4.918
		Of. Elec. Control		Analista B		9	151.279	17.741	7.338	7.459	7.580	7.820	8.062	8.305	8.548	8.790	2.659	4.918
		Oficial Mto.				10	160.181	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
Of. 1º Admno.	Delanteante	Grupo de Apoyo		Analista A		10	160.181	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
			Encargado			11	164.050	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
						12	166.824	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
Jefe Admno 2º	Inspector		Contramaestre	Contramaestre		12	166.824	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
						12	166.824	18.784	7.787	7.926	8.064	8.344	8.621	8.898	9.176	9.453	2.825	5.650
Operador Prog.						13	184.731										3.669	7.338
1º Sec. Admiva. (a extempor)						13	184.731										3.669	7.338
			Contramaestre			13	184.731	19.828	472								2.948	5.896
Jefe admno. 1º						14	191.794										3.669	7.338
			Maestro Taller			14	191.794										2.948	5.896
			Delanteante Proy.			14	191.794										2.948	5.896
			Supervisor			14	191.794										2.948	5.896
A.T.S.						15	201.788										3.669	7.338
Jefe Servicio						16	213.759										3.669	7.338
			Tco. G. Merbo			17	213.759										3.669	7.338
						18	227.622										3.669	7.338

Plus Doble	2.750
EPS	2.164
Bolsa Vac.	52.970
Disponib. A.	22.492
Disponib. B	14.996
Llamada	1.998
Plus Mto	15.547
Plus Festivo	14.763

(S.E.U.O.)

(S.E.U.O.)

FABRICA DE HUELVA (Personal procedente de Fosfórico)

(Valor 1995)

Tabla de salarios

Categoría profesional	Salario Convenio Pesetas	Complemento de puesto Pesetas
<i>Técnicos no titulados</i>		
Jefe de turno	2.494.211	0
Contraamaestre de fabricación	2.193.714	0
Capataz de fabricación	2.013.475	0
Contraamaestre de movimiento	1.968.846	0
Contraamaestre de instrumentación	2.436.005	0
Contraamaestre de taller (Mco./Eco.)	2.257.732	0
Encargado de instrumentación	2.385.071	0
Encargado de taller (Mco./Eco.)	2.147.302	0
Capataz de instrumentación	2.170.747	0
Capataz de taller (Mec./Eco.)	1.990.654	0
Capataz visitador-preparador	2.065.405	0
Encargado de almacén/recepción	2.147.302	0
Vigilante de seguridad	1.990.654	0
Analista de Primera Jefe de Sección	2.147.302	0
Analista de Primera Laboratorio	2.073.620	0
Analista de Segunda Laboratorio	2.016.190	0
Analista de Tercera Laboratorio	1.879.330	0
Auxiliar de Laboratorio	1.682.011	0
Aspirante Auxiliar de Laboratorio	1.439.298	0
Delineante proyectista de Primera	2.382.459	0
Delineante proyectista de Segunda	2.033.430	0
Delineante de Primera	1.991.027	0
Delineante de Segunda	1.865.573	0
Calcedor	1.662.371	0
Aspirante de Técnico de oficina	1.614.583	0
Operador programador	2.221.186	0
Operador de ordenador de Primera	2.135.701	0
Operador de Primera de máquinas auxilia- res	2.135.701	0
Operador de Segunda de máquinas auxilia- res	1.875.732	0
Operador de Tercera de máquinas auxilia- res	1.786.898	0
Operador de Tercera de M. A. Portero-Bascu- lero	1.919.068	0
<i>Administrativos</i>		
Jefe de Primera	2.449.801	0
Jefe de Segunda	2.221.186	0
Oficial de Primera	2.043.376	0
Oficial de Segunda	1.875.732	0
Auxiliar administrativo	1.674.184	0
Auxiliar-Telefonista	1.674.184	0
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	1.875.732	0
Mozo de almacén	1.666.914	0
Portero-Basculero	1.838.351	0
Vigilante jurado	1.706.383	0
Guarda	1.613.353	0
Limpiadora	1.561.952	0
<i>Profesionales de oficio</i>		
Oficial de Primera Instrumentista	1.536.789	439.364
Oficial de Segunda Instrumentista	1.425.857	408.146
Oficial de Tercera Instrumentista	1.374.907	372.076
Peón ayudante Instrumentista	1.297.692	369.223
Oficial de Primera Mantenimiento	1.464.260	410.356

Categoría profesional	Salario Convenio Pesetas	Complemento de puesto Pesetas
Oficial de Segunda Mantenimiento	1.393.609	388.183
Oficial de Tercera Mantenimiento	1.352.720	376.856
Peón ayudante Mantenimiento	1.295.764	365.357
<i>Profesionales de actividades complementarias</i>		
Oficial de Primera Chófer	1.464.260	366.916
Oficial de Primera Palista	1.464.260	366.916
Oficial de Primera Gruista	1.464.260	410.356
<i>Profesionales de la industria</i>		
Especialistas de Primera:		
Operador Control de Sulfúrico	1.464.260	422.422
Operador Control de Fosfórico	1.464.260	410.356
Operador Control de MAP	1.464.260	395.114
Maestro horno de turbulencia	1.464.260	410.811
Maestro horno de pisos	1.464.260	402.370
Operador de torres ácido sulfúrico	1.464.260	405.018
Operador del calderas de piso	1.464.260	385.079
Operador de vapor	1.464.260	422.423
Operador de tratamiento de agua y laboratorio	1.464.260	387.614
Operador de molino fosfórico	1.464.260	360.482
Especialistas de Segunda:		
Operador granulador de DAP	1.393.610	422.421
Operador bombas agua de mar sulfúrico	1.393.610	345.630
Operador plantas de Fco., MAP y DAP	1.393.610	343.882
Operador de descarga de fosfato	1.393.610	333.563
Operador de descarga de pirita	1.393.610	348.032
Operador de cenizas	1.393.610	348.032
Operador de carga ácido	1.393.610	349.743
Operador de Skip	1.393.610	248.032
Ayudantes especialistas:		
Descarga de fosfato	1.352.720	347.850
Descarga de pirita	1.352.720	334.515
Ayudante de control de AS-2	1.352.720	388.869
Tratamiento de agua	1.352.720	358.512
Plantas de fosfórico, MAP y DAP	1.352.720	359.400
Hornos de pisos	1.352.720	376.478
Calderas de pisos	1.352.720	358.512
Torres AS-4	1.352.720	358.512
Hornos de turbulencia	1.352.720	388.920
<i>Varios</i>		
Peón ayudante almacén y varios	1.295.764	371.692
Peón limpieza industrial sulfúrico	1.295.764	414.981
Peón fosfórico	1.295.764	344.830
Peón fosfórico a turno	1.295.764	385.538
Peón sulfúrico	1.295.764	373.215
Peón sulfúrico a turno	1.295.764	413.856
<i>Otros conceptos salariales</i>		
		Pesetas/año
Locomoción		114.431
Preparación de relevo		126.751
Preparación de trabajo		126.751
Plus de zona de SCO		48.617
Plus de vacaciones		39.614
		Pesetas/día
Rocadillos		189.20
Compensación autobús		82

Salario antigüedad

	Pesetas/año		Pesetas/año
Tarifa 01	1.559.288	Tarifa 05	922.550
Tarifa 02	1.292.144	Tarifa 06	841.743
Tarifa 03	1.126.252	Tarifa 07	841.743
Tarifa 04	993.259	Tarifa 08	912.717
		Tarifa 09	890.588
		Tarifa 10	851.418

FABRICA DE TABLADA
FABRICA DE PALOS
FABRICA DE HUELVA (PERSONAL PROCEDENTE DE ERT)
SEDE Y RED (PERSONAL PROCEDENTE DE ERT Y ENFERSA)

(Valores 1995)

Niveles	Total anual salario nivel (1)								
	Salario base (2) Pesetas	Plus de calidad (3) Pesetas	Salario base + P. calidad (4) Pesetas	Base + calidad + 10 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 20 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 30 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 40 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 50 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 60 % antigüedad Pesetas
1	666.879	815.044	1.481.923	1.548.611	1.615.299	1.681.987	1.748.675	1.815.363	1.882.050
2	711.301	881.773	1.593.074	1.664.204	1.735.334	1.806.464	1.877.594	1.948.724	2.019.854
3	770.622	933.589	1.704.211	1.781.274	1.858.336	1.935.398	2.012.460	2.089.523	2.166.585
4	829.943	1.000.235	1.830.179	1.913.173	1.996.167	2.079.162	2.162.156	2.245.150	2.328.145
5	874.365	1.074.360	1.948.725	2.036.161	2.123.598	2.211.034	2.298.470	2.385.907	2.473.343
6	918.786	1.148.497	2.067.284	2.159.162	2.251.041	2.342.919	2.434.798	2.526.677	2.618.555
7	992.869	1.200.382	2.193.252	2.292.539	2.391.826	2.491.113	2.590.400	2.689.687	2.788.974
8	1.052.190	1.274.423	2.326.613	2.431.832	2.537.051	2.642.270	2.747.489	2.852.708	2.957.927
9	1.111.511	1.348.478	2.459.989	2.571.140	2.682.291	2.793.442	2.904.593	3.015.744	3.126.896
10	1.170.694	1.430.079	2.600.773	2.717.842	2.834.912	2.951.981	3.069.050	3.186.120	3.303.189
11	1.244.777	1.511.598	2.756.374	2.880.852	3.005.330	3.129.807	3.254.285	3.378.763	3.503.241

(1) Estos importes incluyen el 2 por 100 de 1995.

(2) El salario base anual se abona dividido en 15 pagos o 455 días, correspondiendo 12/15 ó 365/455, para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455, para 2,5 pagas extra.

(3) El plus de calidad se abona dividido en 12 pagos mensuales o 365 días. Del importe de este concepto hay que deducir, en su caso, las primas de producción del centro.

(4) Estos importes corresponden al salario del nivel, a los que hay que añadir, cuando proceda, los conceptos «ad personam» y «plus convenio», que se abonan del mismo modo que el salario base.

(5) El porcentaje de antigüedad se calcula sobre el salario base y se abona del mismo modo que el salario base.

Niveles	Complementos de puestos (1)											
	Turnicidad (2)			Nocturnidad (3)			Compensación festivos (4)			Complemento descanso dominical (5)		
	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas
1	99.013	239	414,28	32.862	79,7	412,33	96.875	12	8.073	64.725	39	1.660
2	105.003	239	439,34	34.366	79,7	431,19	96.875	12	8.073	64.725	39	1.660
3	111.009	239	464,47	37.358	79,7	468,73	96.875	12	8.073	64.725	39	1.660
4	118.512	239	495,87	40.332	79,7	506,05	96.875	12	8.073	64.725	39	1.660
5	124.518	239	521,00	43.324	79,7	543,59	109.473	12	9.123	64.725	39	1.660
6	132.018	239	552,38	46.313	79,7	581,09	124.109	12	10.342	64.725	39	1.660
7	141.009	239	589,99	49.304	79,7	618,62	124.109	12	10.342	64.725	39	1.660
8	150.017	239	627,69	52.293	79,7	656,12	124.109	12	10.342	64.725	39	1.660
9	157.518	239	659,07	55.285	79,7	693,67	144.802	12	12.067	64.725	39	1.660
10	168.028	239	703,04	58.259	79,7	730,98	189.143	12	15.762	64.725	39	1.660

(1) Estos importes incluyen el 2 por 100 de 1995.

(2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos con modificación periódica del horario de trabajo. El valor anual incluye las cantidades por día teórico de trabajo al año más vacaciones. El precio es el valor por día realmente trabajados en este régimen.

(3) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria, de veintidós a seis horas. El valor anual incluye las cantidades por noches de trabajo año más vacaciones. El precio indica el valor por noche trabajada en este régimen.

(4) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los días festivos en régimen de jornada ordinaria. Se percibe en doce meses.

(5) Concepto no consolidable que percibe el personal de turnos por trabajar el domingo en régimen de jornada ordinaria. Se abona por domingo efectivamente trabajado.

Concepto	Importe (1)		
	Pesetas		
	Valor anual	Unidades devengo	Precio
Polivalencia	103.729	12	8.644,12

(1) Este importe incluye el 2 por 100 de 1991.

«Polivalencia»: Concepto no consolidable que se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno.

SEDE Y RED (PERSONAL PROCEDENTE DE S.A. CROS
ALMACEN DE ZARAGOZA
ALMACEN DE LLEIDA

(Valores 1995)

Niveles	Total anual salario nivel (1)								
	Salario base (2) Pesetas	Plus de calidad (3) Pesetas	Salario base + P. calidad (4) Pesetas	Base + calidad + 10 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 20 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 30 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 40 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 50 % antigüedad Pesetas	Base + calidad + 60 % antigüedad Pesetas
1	587.070	717.504	1.304.574	1.363.281	1.421.988	1.480.695	1.539.402	1.598.109	1.656.816
2	626.176	776.247	1.402.422	1.465.040	1.527.658	1.590.275	1.652.893	1.715.510	1.778.128
3	678.398	821.862	1.500.260	1.568.100	1.635.939	1.703.779	1.771.619	1.839.459	1.907.299
4	730.620	880.532	1.611.152	1.684.214	1.757.276	1.830.338	1.903.400	1.976.462	2.049.524
5	769.726	945.785	1.715.510	1.792.483	1.869.456	1.946.428	2.023.401	2.100.373	2.177.346
6	808.831	1.011.051	1.819.882	1.900.765	1.981.648	2.062.531	2.143.415	2.224.298	2.305.181
7	874.047	1.056.727	1.930.774	2.018.179	2.105.584	2.192.988	2.280.393	2.367.798	2.455.203
8	926.269	1.121.907	2.048.176	2.140.803	2.233.430	2.326.057	2.418.684	2.511.311	2.603.938
9	978.491	1.187.099	2.165.591	2.263.440	2.361.289	2.459.138	2.556.987	2.654.836	2.752.685
10	1.030.592	1.258.934	2.289.526	2.392.585	2.495.644	2.598.703	2.701.762	2.804.822	2.907.881
11	1.095.808	1.330.697	2.426.506	2.536.086	2.645.667	2.755.248	2.864.829	2.974.410	3.083.991

(1) Estos importes incluyen el 2 por 100 de 1995.

(2) El salario base anual se abona dividido en 15 pagos o 455 días, correspondiendo 12/15 ó 365/455, para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455, para 2,5 pagas extra, según se trate de obreros o empleados.

(3) El plus de calidad se abona dividido en 12 pagos mensuales o 365 días.

(4) Estos importes corresponden al salario del nivel, a los que hay que añadir, cuando proceda, los conceptos «ad personam» y «homogeneización».

(5) El porcentaje de antigüedad se calcula sobre el salario base y se abona del mismo modo que el salario base.

Niveles	Complementos de puestos (1)											
	Turnicidad (2)			Nocturnidad (3)			Compensación festivos (4)			Complemento descanso dominical (5)		
	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas	Valor anual Pesetas	Unidades devengo Pesetas	Precio Pesetas
1	87.161	239	364,69	28.940	79,7	363,12	85.280	12	7.107	56.978	39	1.461
2	92.434	239	386,75	30.265	79,7	379,74	85.280	12	7.107	56.978	39	1.461
3	97.721	239	408,87	32.900	79,7	412,80	85.280	12	7.107	56.978	39	1.461
4	104.328	239	436,52	35.518	79,7	445,65	85.280	12	7.107	56.978	39	1.461
5	109.613	239	458,63	38.154	79,7	478,72	96.371	12	8.031	56.978	39	1.461
6	116.217	239	486,26	40.788	79,7	511,77	109.256	12	9.105	56.978	39	1.461
7	124.131	239	519,38	43.421	79,7	544,81	109.256	12	9.105	56.978	39	1.461
8	132.062	239	552,56	46.053	79,7	577,83	109.256	12	9.105	56.978	39	1.461
9	138.664	239	580,18	48.689	79,7	610,90	127.472	12	10.623	56.978	39	1.461
10	147.915	239	618,89	51.308	79,7	643,76	166.508	12	13.876	56.978	39	1.461

(1) Estos importes incluyen el 2 por 100 de 1995.

(2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos con modificación periódica del horario de trabajo. El valor anual incluye las cantidades por día teórico de trabajo a turno al año más vacaciones. El precio es el valor por día realmente trabajado en este régimen.

(3) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria, de veintidós a seis horas. El valor anual incluye las cantidades por noches de trabajo año más vacaciones. El precio indica el valor por noche trabajado en este régimen.

(4) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los días festivos en régimen de jornada ordinaria. Se percibe en doce meses.

(5) Concepto no consolidable que percibe el personal de turnos por trabajar el domingo en régimen de jornada ordinaria. Se abona por domingo efectivamente trabajado.

Concepto	Importe (1)		
	Pesetas		
	Valor anual	Unidades devengo	Precio
Polivalencia	91.317	12	7.609,71

(1) Este importe incluye el 2 por 100 de 1991.

«Polivalencia»: Concepto no consolidable que se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno.

Sede y red (personal procedente de «Sociedad Anónima Cros».
Almacén de Zaragoza.
Almacén de Lérida.

ANEXO V-A

Personal diario

Valor unitario horas extraordinarias. Horario normal

Valores 1995

Grupo	Grado	Antigüedad							
		0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	774	799	826	878	928	974	1.030	1.082
1	2	791	813	842	888	935	986	1.040	1.091
2	2	791	813	842	888	935	993	1.040	1.091
2	3	801	826	850	899	954	1.000	1.049	1.102
2	2	791	813	842	888	940	993	1.036	1.095
3	3	801	826	850	901	954	1.000	1.054	1.104
3	4	813	835	869	913	965	1.019	1.069	1.124
4	3	802	829	858	903	958	1.006	1.063	1.107
4	4	813	835	869	913	969	1.019	1.071	1.124
4	5	846	870	899	948	1.000	1.046	1.103	1.153
5	4	823	848	875	930	978	1.027	1.083	1.139
5	5	846	873	899	954	1.000	1.050	1.105	1.161
5	6	875	902	924	979	1.026	1.082	1.132	1.189
6	4	848	875	901	955	1.006	1.063	1.115	1.172
6	5	863	886	914	969	1.022	1.073	1.127	1.177
6	6	875	902	924	979	1.033	1.091	1.143	1.195
6	7	948	980	1.006	1.064	1.124	1.179	1.243	1.301

Valor unitario horas extraordinarias. Horario turno y siempre noche

Grupo	Grado	Antigüedad							
		0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	863	882	909	958	1.011	1.060	1.108	1.161
1	2	870	897	915	971	1.016	1.067	1.122	1.172
2	2	870	897	915	971	1.016	1.072	1.122	1.172
2	3	878	903	933	983	1.038	1.083	1.130	1.185
3	2	870	897	915	971	1.022	1.072	1.124	1.174
3	3	878	903	933	983	1.038	1.090	1.139	1.185
3	4	899	920	953	999	1.049	1.102	1.153	1.202
4	3	889	911	935	991	1.041	1.093	1.145	1.195
4	4	899	920	953	1.000	1.049	1.104	1.153	1.206
4	5	931	958	980	1.030	1.084	1.132	1.189	1.238
5	4	903	933	958	1.006	1.063	1.115	1.172	1.216
5	5	931	958	980	1.040	1.091	1.141	1.193	1.246
5	6	931	986	1.014	1.067	1.115	1.173	1.222	1.274
6	4	934	961	986	1.041	1.093	1.146	1.202	1.255
6	5	948	972	1.000	1.049	1.105	1.156	1.219	1.271
6	6	961	991	1.014	1.067	1.121	1.175	1.230	1.283
6	7	1.047	1.073	1.102	1.157	1.222	1.288	1.338	1.398

ANEXO V-B y V-C

Personal mensual

Valor unitario horas extraordinarias. Horario normal

Grupo	Grado	Antigüedad							
		0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	779	802	824	877	926	973	1.207	1.074
1	2	810	836	864	904	955	1.011	1.056	1.105
2	2	810	836	864	904	955	1.011	1.063	1.111
2	3	842	866	893	948	993	1.038	1.092	1.141
2	4	870	897	928	972	1.022	1.074	1.122	1.173
2	5	909	934	961	1.016	1.073	1.125	1.179	1.234
3	3	842	868	894	950	1.000	1.056	1.111	1.163
3	4	870	899	928	979	1.035	1.090	1.143	1.197
3	5	909	934	961	1.016	1.073	1.125	1.179	1.234
4	4	870	899	931	992	1.043	1.103	1.163	1.226
4	5	909	939	968	1.026	1.084	1.145	1.201	1.265
4	6	951	974	1.003	1.064	1.122	1.179	1.234	1.296
4	7	980	1.014	1.040	1.101	1.157	1.215	1.271	1.330
5	5	909	944	972	1.038	1.101	1.158	1.226	1.289
5	6	951	978	1.005	1.069	1.138	1.194	1.255	1.334
5	7	980	1.015	1.041	1.104	1.172	1.229	1.295	1.359
5	8	1.015	1.042	1.081	1.143	1.201	1.267	1.329	1.388
6	8	1.015	1.042	1.081	1.143	1.201	1.267	1.329	1.388
6	9	1.052	1.082	1.123	1.175	1.243	1.308	1.376	1.434
7	9	1.052	1.082	1.123	1.175	1.243	1.308	1.376	1.434
8	10	1.084	1.115	1.155	1.215	1.298	1.347	1.420	1.478
9	11	1.115	1.147	1.189	1.255	1.322	1.390	1.463	1.523

Valor unitario horas extraordinarias. Horario turno y siempre noche

Grupo	Grado	Antigüedad							
		0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	863	888	908	955	1.003	1.056	1.107	1.157
1	2	894	922	949	995	1.042	1.095	1.142	1.195
2	2	894	922	949	995	1.042	1.095	1.142	1.195
2	3	928	951	974	1.030	1.074	1.132	1.178	1.228
2	4	958	983	1.013	1.064	1.115	1.163	1.195	1.264
2	5	1.003	1.026	1.056	1.105	1.169	1.225	1.271	1.328
3	3	928	954	958	1.035	1.092	1.142	1.201	1.248
3	4	958	992	1.015	1.071	1.122	1.179	1.230	1.289
3	5	1.003	1.026	1.056	1.105	1.169	1.225	1.271	1.328
4	4	958	995	1.020	1.077	1.141	1.196	1.249	1.310
4	5	1.003	1.035	1.060	1.122	1.175	1.234	1.295	1.358
4	6	1.041	1.069	1.101	1.158	1.215	1.276	1.330	1.396
4	7	1.081	1.105	1.142	1.194	1.254	1.309	1.375	1.429
5	5	1.003	1.038	1.064	1.125	1.189	1.249	1.317	1.379
5	6	1.041	1.069	1.103	1.169	1.229	1.293	1.358	1.413
5	7	1.081	1.105	1.143	1.204	1.267	1.328	1.396	1.454
5	8	1.117	1.146	1.179	1.244	1.306	1.362	1.429	1.491
6	8	1.117	1.146	1.179	1.244	1.245	1.362	1.429	1.491
6	9	1.155	1.181	1.215	1.275	1.381	1.409	1.471	1.542
7	9	1.155	1.181	1.215	1.275	1.381	1.409	1.471	1.542
8	10	1.189	1.222	1.255	1.328	1.396	1.441	1.523	1.589
9	11	1.226	1.255	1.289	1.369	1.438	1.494	1.565	1.634

Centro de Valladolid

Escalas salariales (incremento 2 por 100)

Valores 1995

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antigüedad 0 por 100:														
Base prima mes (12)	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes (4)	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes (16)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Prima día (30 ± 12)	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día (30 ± 1)	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes (12)	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 4 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	114,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	4,289	3,891	3,438	3,061	2,905	2,820	2,782	2,743	2,724	2,617	2,499	2,499	2,474	2,380
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 8 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	8,179	7,385	6,478	5,724	5,413	5,243	5,165	5,088	5,050	4,837	4,601	4,601	4,549	4,363
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 16 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	15,961	14,372	12,558	11,050	10,428	10,088	9,933	9,778	9,702	8,879	8,805	8,805	8,701	8,326
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 24 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	23,743	21,359	18,638	16,376	15,443	14,934	14,700	14,468	14,354	13,716	13,007	13,007	12,852	12,291
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 32 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	120,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	31,525	28,347	24,719	21,702	20,458	19,779	19,468	19,157	19,008	18,155	17,210	17,210	17,003	16,255
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antigüedad 40 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	102,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	39,307	35,334	30,799	27,028	25,473	24,624	24,235	23,847	23,660	22,594	21,414	21,414	21,155	20,219
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000
Antigüedad 48 por 100:														
Base prima mes	198,405	181,513	166,431	149,765	144,034	139,442	132,455	124,727	120,592	116,597	114,589	114,589	112,671	105,083
Gratificación mes	172,323	157,663	143,781	129,125	124,166	102,062	113,996	107,544	104,359	100,783	98,861	98,861	97,011	91,321
Antigüedad mes	47,088	42,321	36,879	32,353	30,489	29,469	29,003	28,537	28,312	27,034	25,617	25,617	25,306	24,183
Prima día	1.045,310	956,820	842,580	746,760	717,370	688,020	651,350	622,160	618,470	592,650	574,220	574,220	555,890	555,890
Com. S. S. día	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790	167,790
Com. pers. mes	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000	4.655,000

Escalas salariales. Precios horas semidobles y extraordinarias

Valores 1995

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antigüedad 0 por 100:														
Precio hora para semidobles	696,90	626,65	546,76	479,29	451,74	436,59	429,71	422,82	420,06	400,77	380,13	380,13	374,62	358,10
Precio hora extra para turnos	1.795,20	1.612,76	1.410,32	1.238,16	1.162,42	1.121,09	1.100,44	1.081,15	1.068,75	1.023,31	970,98	966,84	954,44	913,13
Precio hora extra para ordinarias	1.643,09	1.476,43	1.286,36	1.127,98	1.063,24	1.027,45	1.010,91	954,39	986,12	943,41	892,46	892,46	881,45	842,89
Antigüedad 4 por 100:														
Precio hora para semidobles	724,44	451,45	568,81	498,57	469,65	454,50	447,62	439,35	436,55	417,51	395,26	393,89	389,76	375,24
Precio hora extra para turnos	1.860,69	1.674,76	1.464,04	1.286,36	1.206,49	1.163,79	1.143,14	1.122,47	1.111,45	1.063,24	1.009,53	1.005,40	991,62	948,93
Precio hora extra para ordinarias	1.707,81	1.535,65	1.337,34	1.172,05	1.104,56	1.067,37	1.050,85	1.034,32	1.026,06	980,61	928,28	926,90	917,26	875,94
Antigüedad 8 por 100:														
Precio hora para semidobles	753,36	676,24	589,47	517,85	487,57	471,03	464,15	455,88	453,12	432,45	409,05	409,05	404,93	587,00
Precio hora extra para turnos	1.928,17	1.736,73	1.517,75	1.333,20	1.251,93	1.207,88	1.185,81	1.165,17	1.152,77	1.103,20	1.046,72	1.042,59	1.030,20	984,74
Precio hora extra para ordinarias	1.773,92	1.593,50	1.388,28	1.217,50	1.147,26	1.108,70	1.090,80	1.072,87	1.064,61	1.017,75	962,71	962,71	951,67	909,00
Antigüedad 16 por 100:														
Precio hora para semidobles	808,45	725,81	633,54	555,04	523,35	505,45	497,19	490,31	486,18	464,15	439,35	439,35	433,84	414,56
Precio hora extra para turnos	2.064,51	1.859,30	1.625,16	1.428,22	1.341,46	1.294,63	1.271,22	1.249,18	1.236,78	1.183,07	1.123,85	1.119,71	1.104,56	1.056,35
Precio hora extra para ordinarias	1.903,39	1.710,57	1.490,57	1.307,02	1.251,27	1.189,95	1.170,68	1.152,77	1.141,75	1.092,18	1.034,32	1.032,95	1.020,56	975,10
Antigüedad 24 por 100:														
Precio hora para semidobles	863,54	776,78	676,24	592,23	559,17	539,89	531,63	523,35	519,22	495,82	469,65	469,65	464,15	443,47
Precio hora extra para turnos	2.200,87	1.981,89	1.732,60	1.523,26	1.430,96	1.381,39	1.356,60	1.353,20	1.520,80	1.262,95	1.195,60	1.195,46	1.180,31	1.129,35
Precio hora extra para ordinarias	2.034,21	1.827,63	1.592,13	1.395,16	1.315,28	1.271,22	1.250,56	1.231,27	1.220,26	1.166,55	1.104,56	1.103,20	1.090,80	1.042,59

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

7023

RESOLUCION de 13 de marzo de 1996, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación conjunta de las clasificaciones de puestos de trabajo de funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Efectuadas por diversas Comunidades Autónomas, en uso de sus competencias, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 159 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de 29 de julio, resoluciones de creación, supresión y clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación nacional.

Concedidas, asimismo, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera de dicho Real Decreto, a petición de las Corporaciones Locales interesadas, todas ellas en municipios con población inferior a 50.000 habitantes o presupuesto inferior a 3.000.000.000 de pesetas, autorizaciones para el desempeño del puesto de tesorería por funcionario de la Corporación debidamente cualificado, con excepción mientras dure esta clasificación de la obligación de convocarlo en concurso de habilitados nacionales.

Adoptados acuerdos por Corporaciones Locales sobre opción por el sistema de libre designación, en uso de las atribuciones conferidas a las mismas por el artículo 27 y efectuada la clasificación pertinente de estos puestos por la Comunidad Autónoma correspondiente.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9, 27.2 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, ha resuelto:

Dar publicidad a las resoluciones de clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como a las de creación y supresión consiguientes (anexo I), a las resoluciones optando por el sistema de libre designación (anexo II) y a las autorizaciones para el desempeño del puesto de tesorería por personal debidamente cualificado de Corporaciones Locales (anexo III).

Madrid, 13 de marzo de 1996.—El Director general, Alberto Sereno Alvarez.

ANEXO I

Comunidad Autónoma de Andalucía

Almería

Agrupación Bayarque-Bacares-Arnuña de Almanzora: Disuelta la Agrupación por la Comunidad Autónoma, se clasifican los puestos resultantes de la siguiente forma:

- Ayuntamiento de Bayarque: Secretaria, clase 3.^a
- Ayuntamiento de Bacares: Secretaria, clase 3.^a
- Ayuntamiento de Arnuña de Almanzora: Secretaria, clase 3.^a

(Orden de 13 de febrero de 1996, de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.)

Granada

Agrupación Lachar-Cijuela: Disuelta la Agrupación por la Comunidad Autónoma, se clasifican los puestos resultantes de la siguiente forma:

- Ayuntamiento de Lachar: Secretaria, clase 3.^a
- Ayuntamiento de Cijuela: Secretaria, clase 3.^a, quedando como Secretario con carácter provisional, dona Maria Amalia Fernández y Suárez.

(Orden de 31 de enero de 1996, de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antigüedad 32 por 100:														
Precio hora para semidobles	218,64	826,36	718,94	630,79	594,98	574,32	566,05	556,41	552,29	527,50	498,57	498,57	496,07	471,03
Precio hora extra para turnos	2.337,22	2.104,47	1.840,03	1.618,29	1.621,89	1.468,17	1.448,36	1.418,58	1.403,43	1.344,21	1.275,35	1.271,22	1.256,07	1.200,96
Precio hora extra para ordinarias	2.165,05	1.946,07	1.694,03	1.484,65	1.399,30	1.352,48	1.331,82	1.309,78	1.298,76	1.240,91	1.174,81	1.173,43	1.159,66	1.108,70
Antigüedad 40 por 100:														
Precio hora para semidobles	973,74	875,94	763,00	667,98	629,40	608,75	599,11	589,47	583,96	559,17	528,88	526,86	521,97	499,94
Precio hora extra para turnos	2.473,57	2.228,42	1.948,84	1.713,32	1.611,40	1.552,94	1.528,76	1.502,59	1.487,44	1.424,09	1.352,48	1.348,34	1.330,44	1.272,90
Precio hora extra para ordinarias	2.295,90	2.063,14	1.797,14	1.574,20	1.483,30	1.433,74	1.411,69	1.388,26	1.375,86	1.315,28	1.245,06	1.243,66	1.229,90	1.174,81
Antigüedad 48 por 100:														
Precio hora para semidobles	1.028,32	925,52	805,70	703,54	665,23	643,17	633,54	622,55	617,02	590,35	559,17	557,73	552,29	527,50
Precio hora extra para turnos	2.609,52	2.350,99	2.056,26	1.808,34	1.700,93	1.641,70	1.614,16	1.586,62	1.571,43	1.503,97	1.428,22	1.424,09	1.406,19	1.345,60
Precio hora extra para ordinarias	2.423,36	2.180,21	1.899,25	1.663,73	1.567,35	1.515,00	1.491,56	1.466,80	1.454,39	1.389,65	1.315,28	1.313,90	1.300,14	1.242,29