5804 *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» y del acta de fecha 4 de diciembre de 1997.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», y del acta de fecha 4 de diciembre de 1997 (número código 9007312), que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y ELA, en representación de los trabajadores afectados, 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 y del acta 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, 20 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «UNIÓN ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1997-1998

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa 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 con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», con excepción de la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) y la fábrica de Zuazo, Galdácano, así como será también de aplicación a «UEE-Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima».

Las partes afectadas por el presente Convenio acuerdan no promover Convenios o pactos de ámbito inferior.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores de los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el centro de trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, salvo que se especifique otra distinta, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998. Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo Convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta, a que se refiere la disposicional final segunda.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de la estipulaciones aquí establecidas, y este hecho desvirtuara manifiestamente, el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las parte, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, 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.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

No obstante, la Dirección informará previamente a los representantes de los trabajadores de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en función de las variaciones que se produzcan en los sistemas productivos, técnicos u organizativos, pudiendo la citada representación emitir informe si así lo considerase oportuno.

Artículo 9. *Cobertura de vacantes.*

Los trabajadores fijos de los centros de trabajo afectados por este Convenio tendrán prioridad, en el ámbito del mismo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección de cada centro opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Convenio regulan los ascensos.

Artículo 10. *Ascensos.*

Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Dirección, así como los de Técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

Analista de Proceso de Datos.
Delegado de Ventas.
Cajero.
Secretaria de Relaciones Industriales.
Chófer de Dirección.
Secretaria de Dirección.

Todo el personal fijo de cada centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada centro de trabajo.

Todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento para valorar las aptitudes de cada aspirante. En caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

a) El más antiguo en la categoría, dentro del departamento, servicio, sección, planta o unidad donde exista la vacante.

b) El más antiguo en la empresa.

Convocatorias.—Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que se efectuarán los ejercicios y programa a desarrollar.

Los trabajadores interesados podrán presentar su solicitud a las vacantes anunciadas durante un plazo que, iniciándose en el momento de publicación de la convocatoria, finalizará en la fecha que sea acordada por el Tribunal calificador previa a la que estuviese anunciado el primer ejercicio de los previstos.

Composición del Tribunal.—El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud estará constituido por un Presidente, que será el Director del centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera, y en caso contrario de entre el resto de la plantilla y que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Relaciones Industriales del centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de planta, unidad, sección, servicio o departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto. En todo caso, habrá de respetarse lo que sobre la puntuación, prevé el apartado siguiente de este artículo.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobres cerrados, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Puntuación.—La puntuación de las pruebas, que podrán adaptarla en cada centro de trabajo por acuerdo expreso entre su Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de 100 puntos, de la forma siguiente:

1.º Valoración de los Jefes inmediatos: Máximo de 10 puntos, no pudiendo ser inferior a 5, en ningún caso.

2.º Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: Máximo de 80 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

3.º La antigüedad según el baremo siguiente:

De uno a tres años de antigüedad: 1 punto.
De cuatro a seis años de antigüedad: 3 puntos.
Siete o más años de antigüedad: 5 puntos.

4.º Asimismo, dada la importancia que las partes reconocen a la formación para el desarrollo de aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa, los cursos de formación específicos y relacionados con el puesto a ocupar que hubiere realizado el candidato, así como el aprovechamiento de los mismos, serán factores a considerar según el criterio del Tribunal calificador. La puntuación máxima asignada por este motivo no podrá ser superior a 5 puntos.

El Tribunal calificador tendrá en su poder, en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes a los apartados 1.º y 4.º en su caso.

Provisión de vacantes.—Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectativa de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente al nuevo puesto sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma, y caso de haberla superado favorablemente, será promocionado a la categoría y/o nivel correspondiente. En caso contrario, el trabajador se incorporará a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, o el concurso-oposición se declarara desierto, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al centro de trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de personal de Informática, Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien, de entre los cinco trabajadores que hayan obtenido las mayores calificaciones dentro de los declarados aptos, la Dirección designará a aquel que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el concurso-oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo, se modifique la clasificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

Artículo 11. *Trabajos de categoría superior.*

En caso de necesidad, la Dirección del centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los ochenta días laborables ininterrumpidos o ciento veinte días laborables durante veinticuatro meses; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en el artículo 10 (ascensos).

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Artículo 12. *Garantías del puesto de trabajo.*

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la representación de los trabajadores estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reingreso en la empresa del trabajador afectado.

Artículo 13. *Personal de capacidad disminuida.*

La Dirección del centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del servicio médico de empresa con respecto a la legislación vigente en la materia y oída previamente la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 14. *Servicio militar.*

El personal fijo que lleve un año o más en la empresa, al ingresar en el servicio militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y plus de calidad o plus Convenio.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas com-

pletas o por horas, siempre que medie en cualquier caso la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se acojan al servicio social o civil sustitutorio del militar, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el servicio militar obligatorio.

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge, y de los hermanos políticos del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros, contados a partir del centro de trabajo.

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a), b), c) y d) en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas, plus festivos, retén, etcétera), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilometraje, etc.).

Artículo 16. *Conceptos económicos.*

A) Retribuciones.—Con efectos desde 1 de enero de 1997 y para el personal en plantilla fija a la fecha de la firma del Convenio, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1996 se incrementarán un 2,6 por 100, a excepción de los conceptos de jornada extraordinaria que se regirán por lo dispuesto en el apartado B) de este artículo, así como la antigüedad que se regirá por lo dispuesto en los apartados C) y D) de este artículo.

Para el año 1998, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1997 se incrementarán en un 2,3 por 100.

Las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre se abonaran con las nóminas de junio, septiembre y diciembre, respectivamente.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devenguen fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extras, doblajes, llamadas, plus festivos, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus distancia, desplazamiento, kilometraje, etc.).

B) Conceptos de jornada extraordinaria.—Los valores de los conceptos que se perciben en jornada extraordinaria, tales como horas extraordinarias, doblajes, llamadas, plus festivos, retén, etc. a partir de 1 de octubre de 1997 serán los que figuran en el anexo I. En su defecto, serán los vigentes a 30 de septiembre de 1997 incrementados en un 2,6 por 100. Para el año 1998 estos valores se incrementarán en un 2,3 por 100.

Asimismo y con el objeto de disminuir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, se fomentará su compensación mediante descansos.

C) Antigüedad-96.—Los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996 y que continúen en la plantilla en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encontraban en dicha fecha, aplicándose la tabla anexa para 1997 y para 1998 un incremento del 2,3 por 100 sobre los valores de dicha tabla.

Después de cumplido el tramo citado, todos los trabajadores afectados, según el párrafo anterior y mientras permanezcan en plantilla de la empresa, podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista a 31 de diciembre de 1996, con el límite en todo caso de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo anterior.

El valor económico de cada tramo a que se refiere este apartado C) será el que figura en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y, por tanto, transitoria, incluyéndose en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96», que es incompatible con el nuevo sistema de antigüedad a que se refiere el apartado D) siguiente.

D) Antigüedad.—El concepto salarial de antigüedad modifica su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 para el personal fijo, cuyo ingreso se haya producido a partir de esa fecha y que no lo esté percibiendo por el sistema de «Antigüedad-96», de la siguiente manera:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.
Valor del trienio: 43.500 pesetas brutas anuales.
Valor del quinquenio: 87.000 pesetas brutas anuales.

Para el año 1998 se incrementarán los valores citados en un 2,3 por 100.

A partir de la entrada en vigor del Convenio, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de este apartado D).

E) Beneficios extrasalariales.—Las asignaciones por objetivos específicos reguladas por el Convenio de UEE para los centros de trabajo de su ámbito de aplicación, desaparecerán como tales y su coste de 1993 se destinará a aumentar los seguros de vida actualmente en vigor.

La ayuda de estudios en todo el ámbito de UEE permanecerá congelada exclusivamente para aquellos beneficiarios que han tenido acceso a ella hasta el curso 1993/1994 y en los valores de 1993, y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no se devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la ayuda de estudios, a los solos efectos de este artículo.

Respecto a becas para los trabajadores y premios de fidelidad en el empleo se estará a la política general.

Artículo 17. *Tablas salariales.*

En las tablas salariales que figuran en el anexo I se especifican todos los conceptos retributivos del presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece la legislación vigente, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción: Se entiende por períodos punta de producción, aquéllos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del departamento, sección o unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la empresa.
2. Las necesarias por ausencias imprevistas: Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas y por el tiempo que para los permisos establece el artículo 15 del presente Convenio; bajas por incapacidad transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los diez días, y ausencias injustificadas.
3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo: Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados (bocadillos), vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los doce meses del año; paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.
4. Las de mantenimiento: Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de «llamada»).

La Dirección del centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel del centro de trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta, a que se refiere la Disposición final segunda de este Convenio.

Valor horas extraordinarias.—A partir de 1 de octubre de 1997, las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el valor que figure en las tablas del anexo I.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior o disfrutar un descanso compensatorio de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de cuatro meses desde la fecha de realización de las horas extraordinarias.

Artículo 19. *Póliza de seguro de vida.*

La póliza de seguro de vida garantiza las contingencias y capitales siguientes, para trabajadores fijos y temporales que tengan suscrito un contrato de seis o más meses de duración:

Muerte: 2.250.000 pesetas.
Muerte por accidente: 4.500.000 pesetas.
Invalidez permanente total y absoluta: 2.250.000 pesetas.
Gran invalidez: 2.250.000 pesetas.

Cada trabajador abona por tal motivo, en la nómina de cada mes natural la cantidad de 155 pesetas (1.860 pesetas/año).

A partir de 1 de marzo de 1998 se garantizan las siguientes contingencias y capitales:

Muerte: 2.500.000 pesetas.
Muerte por accidente: 5.000.000 de pesetas.
Invalidez permanente total y absoluta: 2.500.000 pesetas.
Gran invalidez: 2.500.000 pesetas.

A partir de dicha fecha la cantidad a abonar por cada trabajador por este concepto será de 160 pesetas al mes (1.920 pesetas/año).

Artículo 20. *Dietas, desplazamientos y kilometraje.*

Los importes de las dietas y kilometraje, así como las características y condiciones sobre alojamiento y medios de transporte en los viajes por cuenta de la empresa, se rigen por el procedimiento número 22, el cual es emitido por la Dirección General y las normas complementarias que se emitan.

A partir de la fecha de firma del Convenio, los medios de transporte, alojamiento y días son los siguientes:

Grupo único: Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo:

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.
Tren nocturno: Compartimiento individual.
Tren diurno: Clase primera.
Automóvil propio: Sólo con autorización especial 29 pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos *:

Habitación hotel tres estrellas:

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 312 pesetas.
Almuerzo: 2.113 pesetas.
Cena: 2.113 pesetas.

Para el año 1998 los valores de las dietas se incrementarán en un 2,3 por 100.

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual de trabajador por un período superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la empresa de mutuo acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

Artículo 21. *Enfermedad y accidentes.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

No obstante lo anterior, a partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la empresa.

Igualmente se garantiza el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador, en jornada normal ordinaria, en el caso de enfermedad o accidente no laboral.

En cualquier caso, la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto está abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencia el informe tanto del servicio médico, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para cobrar los complementos por IT a cargo de la empresa, desde el momento en que no se les abonen los citados complementos.

La Dirección informará previamente a la representación de los trabajadores de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

Desde la firma del Convenio se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales indices de absentismo y teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por IT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso las del apartado g) del artículo 15 de este Convenio, sobrepase los límites que a con-

Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena se incrementarán en un 15 por 100 en los desplazamientos a las capitales de provincia.

tinuación se señalan para cada centro de trabajo, respecto al acumulado en los últimos seis o doce meses, que sea más favorable en relación con el del mes actual de que se trate:

Índice de absentismo mensual por IT	Guturribay — Porcentaje	Iruña — Porcentaje	Resto — Porcentaje
Años 1997 y 1998	4,4	3,2	2,8

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por incapacidad laboral transitoria con cargo a la empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal acogido a planes de incentivación de bajas por incapacidad.

Los complementos con cargo a la empresa a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad transitoria, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en el presente artículo, no serán de aplicación al personal que se haya acogido al plan de incentivación de bajas voluntarias por incapacidad, si lo hubiere, que se regirá a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la empresa.

La representación de los trabajadores será informada periódicamente de las inspecciones y seguimientos que se hubiesen realizado por el servicio médico, causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por este Convenio será la de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo en el puesto de trabajo.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso de bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

Se mantendrán en vigor los pactos que en materia de descansos existan en los distintos centros.

Artículo 23. *Régimen de trabajo.*

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el centro de trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del centro informará, justificará y debatirá con la representación de los trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la representación de los trabajadores y su Dirección se podrá acudir a la autoridad laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el centro de trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

Artículo 24. *Calendario laboral.*

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

Cuando en casos excepcionales así se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar el disfrute de las vacaciones pactadas y de las jornadas intensivas de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

Artículo 25. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio que deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente y no podrán ser compensadas en metálico. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, no se les computarán más de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 23 de este Convenio.

En cuanto al régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo acordado específicamente en cada centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

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

En aquellos centros o departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

La retribución de las vacaciones se efectuará para todo el personal conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada ordinaria, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Al personal que por necesidades de servicio se le cambien sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive), se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad de 3.045 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival.

No se consideran «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas a los meses de julio, agosto y septiembre.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del centro de trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

Artículo 26. *Servicios médicos.*

En los centros de trabajo que dispongan de servicios médicos, se harán los esfuerzos necesarios para que la labor encomendada a los citados servicios, vaya dirigida hacia una medicina preventiva, sin que ello signifique deterioro de la labor asistencial que sigue siendo necesaria. Con estos fines se dotará a los servicios médicos de los medios más adecuados para el desarrollo de su labor.

Los servicios médicos, directa o concertadamente, realizarán los correspondientes reconocimientos previos al ingreso, así como los anuales y los especiales de carácter no habitual.

Los servicios médicos de empresa dispondrán de una ficha historial médica de carácter individual por cada uno de los trabajadores, en la que constará, entre otros aspectos, sus datos personales, resultados analíticos, reconocimientos efectuados, diagnósticos y posibles tratamientos. El trabajador, previa petición, podrá conocer el contenido de la citada ficha.

Asimismo, los servicios médicos realizarán los estudios de salud idóneos para poder establecer posibles correlaciones entre las condiciones de trabajo y repercusiones en la salud de los trabajadores.

Artículo 27. *Repercusión en precios.*

Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

Disposición adicional.

Se adjunta como anexo II el acuerdo sindical de la empresa, que forma parte integrante del presente Convenio.

Disposición final primera.

A partir de la fecha de la firma las relaciones laborales en los ámbitos de este Convenio se regularán por sus normas, por el ordenamiento jurídico

vigente y por los pactos o acuerdos que, con posterioridad a la fecha citada, pudieran alcanzarse por las partes.

Disposición final 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, nueve representantes de la Dirección de la empresa y otros nueve representantes de los trabajadores, designados por las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

Disposición final tercera.

El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

ANEXO I

Enero 1997

Niveles	Total anual salario nivel (1)			
	Salario base (2) — Pesetas	Plus calidad (3) — Pesetas	Antigüedad 1996 (4)	
			Valor trienio — Pesetas	Valor quinquenio — Pesetas
1	843.532	1.030.946	42.177	84.353
2	899.721	1.115.350	44.986	89.972
3	974.757	1.180.893	48.738	97.476
4	1.049,792	1.265.193	52.490	104.979
5	1.105.980	1.358.952	55.299	110.598
6	1.162.169	1.452.729	58.108	116.217
7	1.255.876	1.518.358	62.794	125.588
8	1.330.910	1.612.012	66.546	133.091
9	1.405.946	1.705.683	70.297	140.595
10	1.480.806	1.808.900	74.040	148.081
11	1.574.512	1.912.013	78.726	157.451

(1) Estos importes incluyen el 2,60 por 100 desde el 1 de enero de 1997.
(2) El salario base anual se abona dividido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, correspondiendo 12/15 ó 365/455 para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 para 2,5 pagas extras, según se trate de obreros o empleados.
(3) El plus de calidad se abona dividido en 12 pagas mensuales o trescientos sesenta y cinco días. Del importe de este concepto hay que deducir, en su caso, las primas de producción de cada centro, que se perciben en función de la productividad o rendimiento reales alcanzados en la unidad de tiempo y con los medios materiales que se determinan en cada centro. Para el cálculo de las tablas salariales del plus de calidad del presente cuadro se computa por su valor medio anual. El abono se realiza de conformidad con lo establecido en cada caso y en cada centro.
(4) Durante la vigencia del Convenio el tope máximo a devengar por «antigüedad-1996» se establece en dos trienios y cuatro quinquenios, excepto el tramo en que cada trabajador se encuentre devengado en el momento de la firma del Convenio.
Se abona dividido en quince pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, correspondiendo 12/15 ó 365/455 para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 para 2,5 pagas extras, según se trate de obreros o empleados.

Concepto	Conceptos valor único		
	Importe (*)		
	Valor anual — Pesetas	Unidades devengo	Precio — Pesetas
Peligrosidad	117.653	240	490,22
Riesgo 1	81.597	240	339,99
Riesgo 2	242.903	240	1.012,10
Riesgo 3	299.822	240	1.249,26
Riesgo 4	366.245	240	1.526,02
Riesgo 5	432.668	240	1.802,78

(*) Estos importes incluyen el 2,60 por 100 desde el 1 de enero de 1997.
Peligrosidad: Concepto no consolidable que se percibe por día efectivamente trabajado, por prestar servicio en las fabricaciones de explosivos, nitrocelulosa y cartuchería.
Riesgo: Concepto no consolidable que se percibe por día efectivamente trabajado, por prestar servicios en puestos determinados de las fabricaciones de explosivos.
Otros conceptos salariales:

Plus convenio: Se abona igual que el salario base y es de estricta asignación personal, por aplicación de Convenios anteriores.
«Ad personam»: Se abona igual que salario base y es de estricta asignación personal. Es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalafón, ya sea temporal o definitivo.
Plus de distancia: Durante la vigencia del Convenio se mantiene este concepto, que se percibe por día efectivamente trabajado y en las condiciones ya establecidas en cada centro.

Niveles	Complementos de puesto (1)			
	Turnidad (2)	Nocturnidad (3)	Compensación festivos (4)	C. D. dominical (5)
	Precio — Pesetas	Precio — Pesetas	Precio — Pesetas	Precio — Pesetas
1	521,84	519,61	10.211	2.099
2	553,41	543,36	10.211	2.099
3	585,06	590,67	10.211	2.099
4	624,61	637,69	10.211	2.099
5	656,26	685,00	11.539	2.099
6	695,79	732,28	13.082	2.099
7	743,18	779,56	13.082	2.099
8	790,65	826,81	13.082	2.099
9	830,19	874,12	15.263	2.099
10	885,57	921,16	19.937	2.099
11	918,77	965,33	19.937	2.099

(1) Estos importes incluyen el 2,60 por 100 desde el 1 de enero de 1997.
(2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos con modificación periódica del horario de trabajo.
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 precio indica el valor por noche trabajada en este régimen.
(4) Concepto no consolidable que se recibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria a turnos.
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.

Tabla de valores de horas extraordinarias (*)

Niveles	Centros		
	Guturribay — Pesetas	Iruña — Pesetas	Resto de centros — Pesetas
1	1.426	1.371	1.371
2	1.536	1.426	1.426
3	2.194	1.893	1.755
4	2.249	1.975	1.975
5	2.304	2.085	2.085
6	2.414	2.304	2.222
7	2.743	2.853	2.359
8	2.853	2.962	2.523
9	3.072	2.962	2.688
10	3.072	2.962	2.743
11	3.072	2.962	2.743

(*) Estos importes incluyen el 2,60 por 100 desde el 1 de octubre de 1997.

ANEXO II

Acuerdo sindical de la Dirección de UEE con los sindicatos mayoritarios en el conjunto de las empresas afectadas

La situación actual de los negocios de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», y su previsible evaluación en los próximos años exige que se adopten medidas en las distintas áreas que componen la empresa, que permitan afrontar de forma satisfactoria los retos a los que se enfrentan, mejorando la competitividad, a fin de facilitar su presencia en los mercados nacionales e internacionales.

En este sentido, las partes firmantes de este Acuerdo, Dirección y Sindicatos mayoritarios en el conjunto del grupo UEE, consideran que los Acuerdos que a continuación se especifican contienen un conjunto de compromisos mutuos, al mismo tiempo que garantizan el necesario nivel de participación de la representación sindical de los trabajadores, en el seguimiento de la situación de los negocios de UEE y su evolución a lo largo de la vigencia de este Acuerdo, que se suscribe por las partes con sujeción a las reglas de la buena fe y que, en virtud de su autonomía colectiva, están legitimadas mutuamente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la suficiente representación que ostentan en todos los ámbitos a los que afecta este Acuerdo.

INTRODUCCIÓN

Ámbitos

Ámbito temporal.—El presente Acuerdo sindical tendrá efectos desde 1 de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998.

Ámbito territorial.—Afecta a todos los centros de trabajo de las siguientes empresas con el ámbito personal que se determina en los respectivos Convenios Colectivos aplicables en cada uno:

«Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima».

«UEE-Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima».

«UEB Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada».

«Nitrastur, Sociedad Anónima».

CAPÍTULO I

Empleo, contratación y ceses

Artículo 1. *Empleo.*

El empleo y toda la problemática que se desarrolla en su entorno es una preocupación constante de las partes firmantes del presente Acuerdo y, en consecuencia, consideran que se deben poner en marcha acuerdos y medidas que, en función de las posibilidades de la empresa y de las circunstancias específicas de sus distintos negocios en cada momento, tiendan a dotar de la mayor estabilidad posible a los puestos de trabajo, así como mejorar la empleabilidad de los miembros de su plantilla, tanto fija como eventual, y mantener la capacidad global de dar empleo que tienen UEE y las empresas afectadas por el ámbito de este Acuerdo.

A tal fin, el Grupo UEE mantiene en vigor las medidas de gestión encaminadas a conseguir los objetivos estratégicos establecidos, por lo que se continuarán realizando los niveles de inversión, tanto financieras como materiales; profundizando las medidas de optimización de la estructura del pasivo del balance de UEE; perfeccionando las decisiones organizativas que mejoren la gestión integral de cada Unidad de Negocio y, en definitiva, fomentando la política de alianzas y acuerdos internacionales que potencien la solvencia comercial tecnológica e industrial del Grupo UEE.

En el supuesto de que alguna de las empresas afectadas se viese obligada a plantear acciones que afecten a su volumen de empleo fijo, por circunstancias del mercado u otras razones económicas, organizativas o productivas, las partes firmantes se comprometen a analizar la situación, sus causas y consecuencias, con carácter previo a la adopción unilateral de cualquier medida, para intentar acordar soluciones eficaces aplicando prioritariamente los sistemas que han sido utilizados con anterioridad, tales como: Bajas incentivadas, planes de incapacidad, reconversiones, traslados, jubilaciones con planes de renta o similares, así como cualquier otra medida que en cada caso las partes puedan acordar para superar la situación planteada y todo ello dentro de las diferentes posibilidades que en cada momento puedan existir.

Artículo 2. *Contratación.*

La contratación de personal es de la competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, si bien la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear y de la modalidad de contratación a utilizar.

La Dirección podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La representación de los trabajadores será informada por las direcciones de los centros sobre aquellos casos en que decida la baja del trabajador por no superar el período de prueba establecido.

Las partes firmantes del presente Acuerdo tienen el interés común de fomentar hacia el futuro la contratación de nuevos trabajadores. En consecuencia, la empresa realizará las nuevas contrataciones a través de los medios reconocidos en derecho, ajustando, las contrataciones eventuales o temporales, a necesidades reales y concretas, que justifiquen suficientemente la utilización de tales tipos de contrato. Por otro lado, las partes consideran que los contratos por obra o servicio y los contratos por circunstancias de la producción están generalmente justificados únicamente por puntas de producción o por pedidos adicionales a las previsiones iniciales, bien porque no obedecen a cuotas estables de mercado o bien porque no están sustentados en compromisos con clientes duraderos en el tiempo.

La dificultad práctica que supone lo anterior en las empresas afectadas por este Acuerdo, junto con el compromiso ya enunciado, obliga a las partes firmantes a hacer un seguimiento puntual y periódico del volumen de empleo que semestralmente tienen previsto las empresas, a través de la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo, con la participación activa de los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes, para lo cual la Dirección facilitará la información necesaria para dicho seguimiento.

Asimismo, y al objeto de cubrir tanto las necesidades puntuales de empleo que puedan demandar las empresas, como el incremento de empleo que pudiera producirse en los supuestos de consolidación de cuotas de mercado, fundamentalmente internacionales, las partes firmantes acuerdan lo siguiente, con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo:

1. Dado que los mayores demandantes teóricos de empleo son las fábricas de Galdácano y Páramo de Masa, debido a su mayor volumen industrial, se crean sendas bolsas de trabajo para puestos de producción de, aproximadamente, 70 y 40 trabajadores, respectivamente. Cualquier baja que pueda producirse en estas bolsas (por encontrar un empleo en otra empresa, por renunciar a dos ofrecimientos concretos de las empresas o por otras causas) deberá ser cubierta por otro trabajador. De todo ello tendrán conocimiento y puntual seguimiento las representaciones sindicales de los Sindicatos firmantes con presencia en los citados centros de trabajo.

No obstante lo anterior, podrán crearse, de mutuo acuerdo, bolsas de trabajadores en otros centros de trabajo cuando las circunstancias así lo aconsejen.

2. Las bolsas de trabajadores anteriormente creadas tienen por objeto disponer de un conjunto de trabajadores suficientemente formados para los procesos industriales de las fábricas a las que están adscritas de forma respectiva las bolsas y, por tanto, disponibles para su incorporación inmediata bajo la modalidad de contratación, adecuada a las necesidades de empleo que deban cubrirse.

3. La formación necesaria para cumplir el objetivo anterior tendrá carácter previo a la incorporación al puesto y se impartirá sin coste para la empresa contratante, para lo cual se utilizarán los medios previstos en la legislación vigente que permitan conseguirlo, incluso, si es necesario, y el reconocimiento oficial como centros colaboradores de formación.

4. La incorporación a los centros de trabajo se realizará teniendo en cuenta preferentemente los criterios de aprovechamiento de la formación previa recibida, experiencia demostrada, no haber rechazado dos ofertas de empleo de las empresas y no haber sido sancionado durante la vigencia de anteriores contratos, ni haber sido rescindido el contrato durante el período de prueba. La Dirección de cada centro procurará rotar entre los miembros de cada bolsa las posibilidades de empleo que surjan, atendiendo a criterios profesionales y con la participación de las representaciones sindicales firmantes y presentes en el centro de trabajo.

5. La Dirección y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo realizarán las gestiones oportunas y diseñarán los programas de formación específicos necesarios para tratar de conseguir ante la Administración Pública competente el reconocimiento oficial de «Operador de Plantas de Fabricación de Explosivos». En el caso de que esto no sea posible o hasta tanto se consigue, las nuevas incorporaciones a la plantilla de las empresas, bajo cualquier modalidad de contrato, deberán acreditar haber superado los períodos de formación previos establecidos para cada puesto reseñado en este Acuerdo. Excepcionalmente podrán incorporarse trabajadores sin haber pasado por la formación previa citada, siempre que haya causas que lo justifiquen y se supere la formación exigida antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo. De todas estas circunstancias dará cuenta la Dirección de cada centro a su representación legal de los trabajadores.

6. El régimen de trabajo, incluido el horario, será el que corresponda al puesto que se cubra de forma efectiva, de conformidad con lo establecido para estos casos en el Convenio Colectivo aplicable en cada centro de trabajo.

7. Se definirán en los Convenios Colectivos las categorías, niveles y/o escalafones, especificando los correspondientes al personal de nuevo ingreso, tanto fijo como eventual, que tendrán en cuenta el tiempo e inversión necesarios para que sea adecuado el desempeño de un puesto de trabajo.

8. La retribución de los trabajadores de las bolsas, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en UEE o en cualesquiera de las empresas incluidas en el ámbito de este Acuerdo, será la que se fije en cada Convenio Colectivo, teniendo en cuenta el punto 7 anterior.

9. En los supuestos de creación de nuevo empleo fijo y si no hubiera personal fijo del mismo u otros centros de trabajo de las empresas afectadas por el ámbito de este Acuerdo, que pudiera cubrir esas vacantes mediante promoción interna o traslado geográfico, los trabajadores de las bolsas tendrán preferencia para acceder a estos puestos teniendo en cuenta la experiencia acumulada en los contratos de trabajo realizados, en relación con el puesto de trabajo concreto a cubrir.

10. Si un puesto de trabajo de producción es ocupado durante veinticuatro meses de forma ininterrumpida por trabajadores eventuales o incluidos en las bolsas citadas, excepto en los casos de cobertura interina, en los que mantiene el derecho de reingreso el titular del puesto, se considerará que existe una vacante, que podrá ser ocupada como fijo de plantilla por uno de los trabajadores que lo haya estado desempeñando, según criterios de tiempo de contratación, sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, que se aplicará de forma prioritaria. Los períodos vacacionales no se considerarán interrupción ni se computarán a los efectos de los veinticuatro meses citados. No obstante, si durante el citado período alguno de dichos trabajadores ocupara distintos puestos de trabajo, incluso de forma intenrumpida, se le considerará el cómputo de veinticuatro meses acumulados de trabajo efectivo a los efectos retributivos de las tablas del Convenio Colectivo aplicable.

11. En el supuesto de que un trabajador preste sus servicios como eventual, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada por la Dirección, salvo contrato interno con reserva de puesto al titular, en un mismo puesto durante veinticuatro meses ininterrumpidos, sin que se computen a estos efectos los períodos vacacionales, se considerará que existe vacante y el trabajador citado pasará a ocuparla como fijo de plantilla, salvo que se apliquen los compromisos del punto 9 anterior.

12. Para la aplicación práctica de este artículo en los centros de trabajo se adjuntan cuatro anexos (UEE, Páramo, Zuazo y UEB).

Artículo 3. *Ceses del personal.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección del centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

Técnicos: Dos meses.
Empleados: Un mes.
Obreros y subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de cualesquiera de las obligaciones de preavisar con las indicadas antelaciones dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido la Dirección del centro el aviso con la antelación prevista, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el limite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO II

Acción sindical

Artículo 4. *Participación sindical.*

Las partes firmantes, conscientes de la importancia que los Sindicatos tienen dentro del marco de las Relaciones Laborales, potenciarán la participación sindical para conseguir, en la medida en que las situaciones de cada momento lo permitan, acuerdos que sirvan para lograr una mejora continua, tanto en las condiciones de trabajo como en el clima laboral.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la participación en la empresa de los Sindicatos firmantes, que tienen la consideración de mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE, se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de una Comisión Paritaria con la Dirección, con independencia de los derechos y obligaciones que el ordenamiento jurídico reconoce a los representantes legales de los trabajadores en sus respectivos ámbitos de competencia.

La citada Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros designados por cada parte de manera proporcional a su representación en el ámbito del Acuerdo, pudiendo actuar como Comisión ejecutiva o en sesión plenaria. En el primer caso, los miembros se reducirán a tres por cada parte, ostentando en este caso la representación de los trabajadores los Coordinadores Estatales de los Sindicatos citados en el párrafo anterior. Como Comisión Ejecutiva se reunirá a requerimiento de cualesquiera de las partes, proponiendo el Orden del día a tratar. Todos los acuerdos que puedan alcanzarse en la Comisión Ejecutiva deberán ser ratificados para su plena eficacia por el Pleno de la Comisión, que se reunirá en sesión ordinaria tres veces al año y en sesión extraordinaria cuando las partes así lo acuerden.

Todos los miembros de la representación sindical en esta Comisión Paritaria tendrán la consideración de Delegados Sindicales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Tanto las horas de estas reuniones como los gastos que por ello se originen serán por cuenta de la empresa y no computarán como horas de crédito sindical.

Las competencias de dicha Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretar el contenido del presente Acuerdo incluido como Anexo en todos los Convenios Colectivos de las empresas afectadas por su ámbito.

b) Recibir información económica sobre la situación y marcha de las empresas, volumen de ventas e inversiones previstas, así como recibir el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de las empresas.

c) Recibir información sobre la evolución industrial, carga de trabajo y su repercusión sobre el empleo.

d) Analizar y presentar, de común acuerdo, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal que afecten a varios centros de trabajo, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán a sus respectivos centros de trabajo sin pérdida de derecho o beneficio alguno, una vez finalizadas las causas que justificaron el expediente.

Asimismo, cada situación de esta naturaleza que se pueda presentar será objeto de tratamiento individualizado por las partes, sin que una situación anterior similar pueda ser alegada como antecedente o apoyo válido por cualesquiera de las partes, para justificar ante la autoridad laboral competente la necesidad de que apruebe o rechace una medida coyuntural de esta naturaleza.

e) Conocer y analizar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones de centros de trabajo, así como tratar de llegar a acuerdos que den soluciones eficaces a las situaciones planteadas, evitando las rescisiones forzosas de contratos.

f) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de las empresas, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

g) Recibir información sobre ios incidentes y/o accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar, así como sobre las enfermedades profesionales.

h) Velar por el cumplimiento de los Convenios y pactos de carácter laboral que estén vigentes en las empresas, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente Acuerdo Sindical, todo ello sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones Mixtas de cada Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Coordinadores Sindicales Estatales.*

Con independencia de que siempre que las circunstancias lo aconsejen la Dirección y las Organizaciones Sindicales podrán mantener cuantas reuniones y contactos consideren oportunos, la Dirección facilitará la acción dentro del Grupo UEE a las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo y que, al mismo tiempo, tengan la consideración de mayoritarias en el conjunto del Grupo. Para ello reconoce la figura del Coordinador Sindical Estatal, con competencias en todo el ámbito del Grupo UEE, que ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y las Direcciones de cada una de las Unidades de Negocio que lo componen.

Asimismo, y para todo el ámbito del Grupo, dichos Sindicatos firmantes y mayoritarios podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

Para que los gastos de desplazamiento y estancias hoteleras, que se originen por el libre ejercicio de la acción sindical de los coordinadores sindicales sean abonados por la empresa, éstos deberán ser aprobados previamente por la Dirección de UEE y deberán ajustarse a las normas vigentes en cada momento.

Artículo 7. *Acción sindical en los centros de trabajo.*

El ámbito natural de la acción sindical es el centro de trabajo al que pertenezcan los representantes de los trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su centro de trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo coordinador sindical estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Los representantes de los Sindicatos, a cualquier nivel de participación, los miembros de Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la empresa, aun después de cesar en su representación, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores o de los Sindicatos, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en las empresas.

1. Delegados sindicales de centro de trabajo.—Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo podrán designar un Delegado sindical de sus respectivas organizaciones en los centros de trabajo de la empresa en las que tengan reconocida representación directa de los trabajadores, comunicándolo así a la Dirección del centro y de la empresa a la que éste pertenezca. En los supuestos que así lo hagan, la función de Delegado sindical coincidirá con la de representante de los trabajadores, bien sea como miembro del Comité de Empresa, bien como Delegado de Personal, según los casos. De esta forma, tendrán los mismos derechos y garantías que los restantes miembros de Comités de empresa o Delegados de Personal y disfrutarán únicamente del crédito de horas sindicales que les corresponda por su cargo representativo electo, aunque podrán acumular otras horas cedidas expresamente por otros representantes legales de los trabajadores del mismo centro de trabajo. Los casos en que por imperativo del ordenamiento jurídico los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Sindical tengan derecho a designar uno o varios Delegados sindicales en centros de trabajo, se procurará que éstos sean miembros del Comité de Empresa respectivo y en este caso no se acumulará este derecho a lo pactado anteriormente en este mismo apartado. Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

a) Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del centro de trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.

b) Recibir información sobre el cumplimiento concreto en su centro de Trabajo de los compromisos sobre Empleo y Contrataciones del presente Acuerdo.

c) Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También respecto de las decisiones tomadas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo.

d) Con independencia de lo anterior, los Delegados sindicales de los centros de trabajo en su conjunto, o una representación de ellos, según se determine en cada centro de trabajo, recibirán información y serán oídos sobre las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas muy graves y graves y, en especial, en los casos de despido.

e) Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico y el contenido de este artículo.

f) Asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de su centro de trabajo, con voz pero sin voto.

2. Representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.—Las competencias de los Comités de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el centro de trabajo, sobre la situación de la producción del centro y sobre su programa de producción y evolución posible del empleo.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa en el ámbito de su centro de trabajo, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico en esta materia.

d) Recibir información sobre las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas muy graves.

e) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad, todo ello referido al ámbito de su centro de trabajo.

f) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

3. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores:

a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, sus opiniones con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del centro de trabajo.

c) En los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos, y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, notificándolo previamente a la Dirección del centro de trabajo.

d) Previa comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la empresa con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

e) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical.

f) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.

g) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

h) Las garantías establecidas en el presente Acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

i) Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, de acuerdo con la plantilla de fijos y temporales existente en cada trimestre natural inmediatamente anterior, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habrían percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del centro de trabajo, ni las reuniones ordinarias trimestrales del Comité de Empresa con ésta.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la Dirección de forma documental. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical Estatal, si lo hubiera. La Dirección estará, en todo caso, obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con, al menos, tres días hábiles de antelación.

j) Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas

de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal de un centro de trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la Dirección del centro de trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los coordinadores sindicales estatales de cada Sindicato ante la Dirección del centro de trabajo, que accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los representantes de los Trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación será mes a mes, no obstante y de forma excepcional, se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que lo comunique por escrito el Coordinador Sindical Estatal, con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a congresos o conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

4. Organización de las relaciones de las Direcciones de los centros de trabajo con los representantes de los trabajadores.—La organización de las relaciones de las direcciones de los centros de trabajo con los representantes de los trabajadores será la que a continuación se expone y responde a un deseo de las partes de incrementar la eficacia del papel representativo de los cargos sindicales:

a) Las reuniones ordinarias del Comité de Empresa con la Dirección de los centros de trabajo respectivos, se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y se tratarán los siguientes temas:

Recibir información de la marcha y perspectivas del centro de trabajo, con especial énfasis en la repercusión sobre el empleo y la aplicación del artículo sobre contrataciones de este Acuerdo.

Explicar la Dirección los cambios organizativos y nombramientos habidos o que se prevean a corto plazo, para una mejor información y comprensión de los representantes de los trabajadores.

Recibir información, seguimiento y, en su caso, debate sobre los planes de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente; Calidad y Formación.

Recibir información sobre los contratos de trabajo utilizados en ese centro en el trimestre inmediatamente anterior, facilitando la Dirección los modelos pertinentes.

Recibir información sobre la aplicación de los compromisos sobre Formación contenidos en el artículo 9 de este Acuerdo.

Resolver e informar sobre cualesquiera otras materias que sean de interés del Comité de Empresa, previamente incluidas en el orden del día, que deberá elaborarse, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, a fin de asegurar la eficacia de la reunión.

b) En los centros de trabajo que no tengan Comité de Empresa, los Delegados de Personal tendrán un contacto fluido y directo con sus respectivas direcciones, levantándose acta de los temas tratados, al menos una vez al semestre.

c) Las Secciones Sindicales de los sindicatos mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE y firmantes del presente Acuerdo que tengan representación directa en los centros de trabajo con más de 125 trabajadores de plantilla podrán reunirse con la Dirección de la empresa cada seis meses, para tratar asuntos de interés para su Sindicato o relativos a sus afiliados.

d) En los centros de trabajo donde exista Delegado sindical, la Dirección facilitará el libre ejercicio de su función representativa.

e) En el supuesto de que, de acuerdo con lo anterior, se designe Delegado sindical, la Dirección mantendrá reuniones periódicas con el conjunto de Delegados Sindicales presentes en el centro de trabajo, al margen de las ordinarias del Comité de Empresa.

f) La Dirección, en la medida de sus posibilidades, fomentará y potenciará la formación sindical de los Delegados sindicales, facilitando con ello el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO III

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 8. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*

El contenido de este artículo respeta, en todo caso, lo relativo a estas materias que esté vigente en los centros de trabajo, que se aplicará con carácter prioritario y excluyente. Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que la práctica y promoción de la Seguridad, la protección de la salud de los trabajadores, así como la protección del medio ambiente son funciones fundamentales en la actividad de las empresas y su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en su entorno, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes y, en concreto, en la actualidad, a los contenidos de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos en la Empresa, y en el Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como el resto de normativa concordante.

1. Servicio de Prevención.—Para el desarrollo de la actividad preventiva en materias de seguridad y salud laboral, organización de los recursos humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, así como de la actividad formativa en materias de prevención, «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», constituirá un Servicio de Prevención Mancomunado, el cual afectará a todos los centros de trabajo de las empresas referidas en el ámbito territorial del presente Acuerdo.

Las funciones a cubrir por el Servicio de Prevención Mancomunado abarcan las consideradas como nivel básico, intermedio y superior y en este último nivel las especialidades preventivas de medicina de trabajo, seguridad en el trabajo e higiene industrial, de acuerdo con la legislación aplicable en vigor.

2. Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

En los centros con más de 50 trabajadores fijos serán elegidos de entre los representantes legales de los trabajadores, conforme a la escala establecida en la citada legislación.

En los centros de trabajo en los que el número de trabajadores fijos oscila entre 31 y 49 habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores fijos el Delegado de Personal será también el Delegado de Prevención.

En los centros de trabajo en los que no existiese Delegado de Personal, el Delegado de Prevención será elegido por y entre la plantilla del centro.

Los Delegados de Prevención designados conforme a los criterios anteriormente citados deben ser personas, a ser posible, con formación y experiencia adecuadas en materias de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tienen condición de representantes de los trabajadores y les será de aplicación el régimen de garantías previsto en las disposiciones legales ya citadas.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas que les corresponda a los Delegados de Prevención, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por la Dirección de la empresa.

Los Delegados de Prevención dispondrán anualmente de un máximo de dieciséis horas para asistir a cursos de formación sobre Prevención de Riesgos Laborales, siendo su costo por cuenta de la empresa a la que pertenezcan, así como su organización y autorización para asistencia a los mismos.

3. Comité de Seguridad y Salud.—Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de las empresas, que tendrá carácter paritario entre los representantes de la Dirección y los Delegados de Prevención que, en cada caso, corresponda. El Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las partes, con expresión de los temas a tratar y la justificación de la excepcionalidad que justifique la reunión.

4. Análisis y prevención de los riesgos laborales.—Las empresas, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en sus centros de trabajo, consistente en que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, realizará, a través de los servicios de prevención, una evaluación de riesgos laborales.

En consecuencia, se desarrollará una planificación anual de las actividades de prevención con el fin de reducir o controlar dichos riesgos, teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

Evitar riesgos.
Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
Combatir los riesgos en su origen.
Adaptar el trabajo a la persona.
Considerar la evolución de la técnica.
Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención de forma global.

Adopción de medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Instruir y formar a los trabajadores.

Con el fin de que el procedimiento de evaluación proporcione un grado de confianza satisfactorio, se realizará su elección con el concurso de una entidad especializada en el tema que, asimismo, podrá prestar asesoramiento en el desarrollo de la evaluación. En estos estudios, así como a lo largo de las normativas repetidamente enunciadas anteriormente, se entiende como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo y que para su clasificación, desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Es decir, este concepto de riesgo en nada tiene que ver con la tradicional valoración de riesgo, repetidamente utilizada en UEE, que evalúa la exposición de los trabajadores al explosivo y a su manipulación y por la que, en su día, se establecieron determinados pluses.

Con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminante se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos. Mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Las tomas de muestra y los métodos analíticos, así como los límites máximos admisibles, serán los legalmente establecidos o, en su defecto, otros homologados e internacionalmente reconocidos.

5. Programas e información a Comités.—Las empresas establecerán los medios adecuados para que los Comités de Seguridad y Salud sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud en los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, éstos podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias.

Del mismo modo, los citados Comités deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adoptan relativas a la Tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

6. Servicios médicos.—Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor de los servicios médicos propios o concertados vaya dirigida hacia una Medicina Preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los servicios médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir mejoras.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que considere interesantes. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el servicio médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

7. Protección personal.—Se estará a lo establecido en cada centro de trabajo y, en el caso de ser modificada la normativa actual, previamente serán oídos los Delegados de Prevención.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 9. *Formación.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de las empresas, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de las empresas:

a) Política de Formación.—La Dirección del Grupo UEE tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de los adecuados planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las empresas en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de las empresas estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos centros de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el capítulo I sobre Empleo y Contrataciones del presente Acuerdo Sindical.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación de la Empresa.

4. La Dirección del Grupo UEE, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes centros de trabajo, elaborará un Plan General de Formación para el conjunto de las empresas, que será presentado ante los Coordinadores Sindicales Estatales.

5. Las direcciones de cada centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se están empleando.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este período, deberá compensar a la empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos. Asimismo, los períodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.

9. Con periodicidad trimestral, las direcciones de los centros de trabajo informarán puntualmente a sus Delegados sindicales y periódicamente en las reuniones de los Comités de Empresa sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del centro de trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1 Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales.

9.2 Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los coordinadores sindicales estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en la Empresa.

b) Programas de Formación.—Los programas a integrar en los planes de Formación, sean de ámbito general o de centro de trabajo, cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

Gestión:

Mando.
Administrativa.
Informática.

Introducción al puesto.
Operativa y especialización.
Calidad:

Protección Industrial.

Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.
Idiomas.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 10. *Régimen disciplinario.*

El cumplimiento de las normas de convivencia en la empresa es necesario para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello, y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por las direcciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que más adelante se establecen.

Artículo 11. *Graduación de las faltas.*

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

1. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1 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.

1.2 Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada.

1.3 No avisar 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.

1.4 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.

1.5 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6 No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

1.7 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8 Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.2 Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

2.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u organismos oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4 Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5 La simulación de enfermedad o accidente.

2.6 La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

2.7 Simular la presencia de otro trabajador.

2.8 La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

2.11 La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

2.12 Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

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

3. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3.2 Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un período de treinta días.

3.3 La transgresión de la buena fe contractual, 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 acto de servicio en cualquier lugar.

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

3.5 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.

3.6 La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.7 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

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

3.9 El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona.

3.10 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.11 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.12 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.13 Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.14 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.

Artículo 12. *Sanciones.*

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

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

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

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

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado forzoso a otra localidad o despido.

La facultad de las empresas 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 las empresas tengan conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición final. *Seguridad jurídica.*

En los distintos ámbitos de negociación colectiva se eliminará toda referencia a que permanezcan las condiciones de trabajo que, no siendo tratadas en los Convenios Colectivos a que se refiere el ámbito territorial, hubiesen estado establecidas en Convenios anteriores Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa, Ordenanzas Laborales y normas o acuerdos que las desarrollan.

En consecuencia, en todo lo no regulado en el presente Acuerdo, en los Convenios citados o en pactos posteriores se aplicará el ordenamiento Jurídico vigente.

Anexo I para el Convenio Colectivo de UEE en desarrollo del artículo 2 del Acuerdo Sindical (contrataciones)

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles,

a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el centro de trabajo al objeto de asegurar que los puestos que a continuación se detallan estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado para ello.

Guturribay: Nitrador; Operador de Centrífuga y de Autoclave; Refinos.

En consecuencia, el resto de puestos de los Departamentos de Producción pueden ser cubiertos con trabajadores con otras modalidades de contrato, en función de las necesidades de cada caso, previa la impartición de la formación necesaria, tanto técnica como en seguridad y prevención de riesgos, cuyo período mínimo no puede ser inferior a cinco días (cuarenta horas).

B) A partir de la firma del presente Convenio, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

Guturribay-Iruña de Oca

	Sin turno — Pesetas	Dos turnos — Pesetas	Tres turnos — Pesetas
Operarios de primer año	853	907	924
Operarios de segundo año	913	970	988

Resto de fábricas

	Sin turno — Pesetas	Dos turnos — Pesetas	Tres turnos — Pesetas
Operarios de primer año	959	1.010	1.031
Operarios de segundo año	1.031	1.079	1.094

Para la aplicación de los niveles salariales anteriores se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción en cada centro de trabajo.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de mil setecientas cincuenta y dos horas/año. A partir de 1 de enero de 1998 se incrementarán en el mismo porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

ACTA

Asistentes:

Representación de la Dirección: Don José V. Moreno.
Representación de los trabajadores:

Por CC.OO.: Don Juan M. Nogales.
Por UGT: Don Francisco Ligero.
Por ELA: Doña Pilar Moreno.

En Madrid, a 4 de diciembre de 1997, se reúnen las partes citadas, en la representación que cada una ostenta, para aclarar el contenido y alcance de determinados artículos del Convenio Colectivo de UEE, aprobado por unanimidad por la Comisión Negociadora en pleno el día 22 de octubre de 1997, a raíz del escrito de fecha 17 de noviembre de 1997, recibido de la autoridad laboral competente.

Tras debatir las partes ampliamente y conscientes de que los pactos alcanzados en su día son correctos, aclaran lo siguiente:

a) En relación con el artículo 16.A) y C) del Convenio:

Teniendo en cuenta que el artículo 3 del Convenio incluye en su ámbito personal a todos los trabajadores incluidos en el ámbito territorial, la referencia que se hace en el artículo 16.A) y C) exclusivamente al personal fijo en plantilla en la fecha de la firma del Convenio, no supone la exclusión de la aplicación del incremento salarial y la antigüedad en las condiciones pactadas a trabajadores con otras modalidades contractuales.

b) En relación con los anexos de desarrollo del anexo II del Acuerdo Sindical (contrataciones): La regulación de los operarios de primer y segundo años en los anexos supone la puesta en práctica del artículo 2.7 del Acuerdo Sindical, donde se prevé la definición en los Convenios de las categorías, niveles y/o escalafones correspondientes al personal de nuevo ingreso, tanto fijo como eventual.

En consecuencia, la referencia del primer y segundo años de actividad de estos trabajadores de nuevo ingreso a efectos de determinar su salario, se efectúa por la necesidad de valorar, en el transcurso de este tiempo, la inversión formativa y experiencia necesarias para el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

Por último, acuerdan remitir este acta a la citada autoridad laboral.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

5805 *ORDEN de 6 de marzo de 1998 por la que se establecen las base reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.*

El fomento de la inversión empresarial constituye uno de los motores fundamentales del proceso de desarrollo, reactivación y diversificación de la actividad de las zonas mineras. En este sentido, los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón, a los que han estado sometidas estas zonas, unido a la fuerte dependencia de las mismas de la minería del carbón, hacen imprescindible acometer un ambicioso paquete de medidas encaminadas a paliar los costes en términos de empleo y Producto Interior Bruto per cápita que pudieran derivarse del proceso de reestructuración de la actividad de la minería del carbón.

Por ello, el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, sobre reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las zonas mineras contempla un conjunto de medidas orientadas a fortalecer el potencial crecimiento de las zonas afectadas. Entre ellas, el citado Real Decreto establece en su capítulo V una serie de ayudas destinadas a proyectos empresariales generadores de empleo que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.

La Ley 66/1997, de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su Título IV, capítulo II, crea el Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Zonas Mineras y, en su artículo 79, establece que tendrá como objeto, entre otros, «el desarrollo y ejecución de cuantas medidas se dirijan a fomentar el desarrollo económico de aquellas zonas que, de acuerdo con la normativa aplicable, tengan la consideración de municipios mineros del carbón».

La presente Orden establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas a la inversión empresarial contempladas en el capítulo V del referido Real Decreto y recoge las experiencias derivadas de la gestión de la Orden de 16 de febrero de 1996 sobre ayudas destinadas a impulsar la reactivación económica de las zonas mineras del carbón.

Asimismo, la presente Orden cumple con lo dispuesto en los artículos 81 y 82 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, en lo referido a la normativa de ayudas y subvenciones públicas. Se adecúa, igualmente a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y al Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la concesión de subvenciones públicas.

La presente Orden se dicta en virtud de la competencia exclusiva del Estado, artículo 149.1.13 de la Constitución, en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

En su virtud dispongo:

Primero. *Objeto de las ayudas.*—Las ayudas reguladas en esta Orden, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, tienen como objetivo fundamental el de promover la localización de proyectos de inversión empresarial en las zonas de la minería del carbón y su entorno con el fin último de generar actividades económicas alternativas a la minería del carbón.

Segundo. *Ámbito temporal.*

1. La presente orden mantendrá la vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005.