

respecto a 31 de diciembre de 1997 superior a 2,1 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

b) Año 1999: En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1999 un incremento respecto a 31 de diciembre de 1998 superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

## 22185 RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007930), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1998, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 1 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MASA SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

###### 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado español en que desarrolle su actividad la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (Departamento de Instrumentación y Analizadores).

###### 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores del Departamento de Instrumentación y Analizadores de esta empresa, con expresa exclusión de los trabajadores de otros departamentos y ramas de actividad como montajes y mantenimientos eléctricos, mecánicos, limpieza y cualquier otra.

###### 3. *Vigencia y duración.*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1998 y su duración hasta el 31 de diciembre de 2000.

###### 4. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia por parte de los trabajadores podrán presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

###### 5. *Absorción y compensación.*

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de ordenanza, convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

###### 6. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la autoridad laboral su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión deliberadora del mismo.

###### 7. *Modificación de condiciones.*

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

#### CAPÍTULO II

##### Organización del trabajo

###### 8. *Normas generales.*

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La empresa mantendrá y fomentará la formación profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

###### 9. *Indumentaria de trabajo.*

La empresa suministrará la indumentaria de trabajo más adecuada atendiendo las características de cada centro. Haciendo entrega de dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano.

###### 10. *Plantilla de personal.*

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá contratar a personal con la categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la jurisdicción del orden social.

La empresa, siempre que sea posible, dará información al personal sobre vacantes de puestos de trabajo y dará opción al personal de plantilla para ocupar dichos puestos.

###### 11. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales que sean de aplicación en la localidad de contratación.

###### 12. *Contrato por obra o servicios determinados.*

A los efectos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, los contratos para cubrir los servicios determinados, que dentro de la actividad de la empresa, mantenimiento y montajes, les sean contratados a la misma, considerándose la duración del contrato, la duración de la contrata y sus renovaciones. La disminución de los alcances de la contrata se considerará terminación de la obra o servicio determinado, en la parte que abarque dicha disminución, obli-

gándose la empresa a recolocarles y conservando los trabajadores todos sus derechos, si en el plazo de nueve meses se amplía la contrata; sin perjuicio de los derechos que puedan asistir al trabajador, respecto a la nueva empresa. También sin perjuicio de los derechos individuales que a cada trabajador le puedan corresponder por razón de los contratos que hasta la fecha del presente acuerdo le hallan unido a la empresa.

### 13. Jornada y horario.

La empresa deberá establecer los horarios de trabajo más convenientes, disponiéndolos de la manera que crea mejor para el servicio, como única responsable del mismo.

La jornada laboral anual para los años 1998, 1999 y 2000 será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

### 14. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán un total de veintidós días laborables. Todos los que no lleven un año en la empresa disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda al tiempo trabajado.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos, será de veintidós días laborables.

Durante el primer trimestre del año la empresa confeccionará un «planning» de vacaciones, en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo.

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de obra:

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado o trasladado según lo establecido en el artículo 36.a) de la delegación a que esté asignado, se le abonarán 24.223 pesetas en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo, el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones, en las fechas comprendidas entre el lunes siguiente al 7 de enero y el 31 de mayo, o el 1 de octubre y el lunes anterior al 22 de diciembre, se incrementarán con dos días laborables más. Se tendrá derecho también a este incremento aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo de diez días laborables continuados o quince días laborables acumulados, y en cualquier caso por una sola vez. Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días naturales ininterrumpidos.

### 15. Fiestas.

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

### 16. Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

2.º Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, en algunos casos, como consecuencia de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes,

que no permiten la continuación de los mismos, por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral, es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta la finalización de los mismos. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, abonándose como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias según las tarifas del baremo A.

El personal tendrá opción a canjearlas por horas de descanso, regularizándose por trimestres y de acuerdo con las necesidades del trabajo; abonándose una compensación económica, por horas descansadas, según el baremo B.

### 17. Categorías de personal.

En base a lo previsto en el artículo 16, anexo 1, de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación y cuyas condiciones serán las que constan en los anexos I, II, III y IV.

#### I. PERSONAL TÉCNICO

##### A) Técnicos Titulados Superiores:

Ingeniero.  
Licenciado.

##### B) Técnicos Titulados Medios:

Ingeniero Técnico.  
Perito.  
Técnico Titulado.

##### C) Técnicos no Titulados.

Jefe de Taller.  
Contraamaestre.  
Jefe 1.ª Organización.  
Jefe 2.ª Organización.  
Técnico no Titulado.  
Analista.  
Programadores 1.ª  
Programadores 2.ª  
Delineante Proyectista.  
Práctico en Topografía.  
Delineante 1.ª  
Delineante 2.ª  
Calcador.  
Reproductor de planos.  
Auxiliar Técnico.  
Aspirante.

#### II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

##### Categorías:

Jefe de 1.ª  
Jefe de 2.ª  
Cajero.  
Oficial 1.ª  
Oficial 2.ª  
Auxiliar.  
Meritorio.  
Viajante.

#### III. PERSONAL OBRERO

##### Categorías:

Oficial 1.ª Jefe de Equipo.  
Oficial 2.ª Jefe de Equipo.  
Oficial 3.ª Jefe de Equipo.  
Oficial 1.ª  
Oficial 2.ª  
Oficial 3.ª  
Ayudante.  
Especialista. Jefe de Equipo.

Especialista.  
Peón, Jefe de Equipo.  
Peón.

#### IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Categorías:

Vigilante.  
Ordenanza.  
Mozo.  
Telefonista/Recepcionista.  
Chófer.

#### V. PERSONAL INSTRUMENTISTA DE OBRA

Categorías:

Técnico.  
Maestro instrumentista.  
Técnico no titulado A.  
Técnico no titulado B.  
Oficial 1.<sup>a</sup> A.  
Oficial 1.<sup>a</sup> B.  
Oficial 1.<sup>a</sup> C.  
Oficial 2.<sup>a</sup> A.  
Oficial 2.<sup>a</sup> B.  
Oficial 3.<sup>a</sup>  
Ayudante.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

#### 18. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### 19. *Sistema de ascensos.*

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador; así como las facultades organizativas de la empresa, pudiendo ser:

- A) Por libre designación de la empresa.
- B) Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa que representa a los trabajadores afectados.

#### 20. *Servicio en días festivos.*

La prestación en días festivos se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo. El trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas intersemanales se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo la misma persona durante dos domingos consecutivos, teniendo derecho a compensarlas con fiestas.

#### 21. *Servicio de retenes.*

La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia. Tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

#### a) Retén días laborables.

Comprende desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la misma al día siguiente.

#### b) Retén días festivos.

Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos. En los casos de turnos no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos, y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Régimen económico

#### 22. *Política general.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado, o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos, como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

#### 23. *Salario base.*

Se considerará como salario base el que figura como tal en los anexos I, II y III.

#### 24. *Pluses (personal en obra).*

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

#### a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.

b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La empresa, en uso de su facultad de organización de trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajen entre las veintidós y las seis horas disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

#### d) Plus de transporte.

#### 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base, tóxico y el complemento personal derivado de los pactos adicionales del anexo IV.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

#### 26. Beneficios.

Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero, de 27.054 pesetas.

#### 27. Plus de transporte.

El personal percibirá la cantidad de 13.608 pesetas mensuales en concepto de plus de transporte.

#### 28. Kilometraje.

Cuando se utilice el vehículo particular por indicación de la empresa, se percibirán 30 pesetas por kilómetro.

#### 29. Revisiones salariales.

a) En el mes de enero de 1999 se actualizarán a cuenta según previsión del IPC los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y anexos I, II, III y los pactos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del anexo IV revisándose al IPC real de 1999.

b) En el mes de enero del año 2000 se actualizarán a cuenta según previsión del IPC los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y anexos I, II, III y los pactos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del anexo IV revisándose al IPC real del año 2000.

#### 30. Seguros.

Seguro de vida:

##### 1. Garantía para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: Capital, 300.000 pesetas.

Seguro de accidente:

Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (Instrumentación y Analizadores).

Las garantías son las siguientes:

##### 1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.600.000 pesetas.

##### 2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.600.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Juzgados de lo Social, etc.), aplicado a una base de 3.600.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.100.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado.

Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidad o Juzgados de lo Social, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Masa Servicios, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específicas

por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

#### 31. Incapacidad temporal por enfermedad.

Personal Instrumentista de Obra.

La empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980, de 11 de enero, en el que se reduce en un 15 por 100 la cuantía de la prestación económica los veinte primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente no laboral, esta reducción del 15 por 100 se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60 por 100 actualmente), y el 85 por 100 del salario.

A partir de los primeros veinte días de baja señalados y, en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75 por 100, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

#### 32. Incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Personal Instrumentista de Obra.

La empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de AT, y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

#### 33. Espera de destino.

Personal instrumentista de Obra.

Cuando el personal se encuentre en la situación «en espera de destino», percibirá durante los diez primeros días, el importe de 968 pesetas, si venía percibiendo la media dieta.

Cuando el tiempo de «espera de destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa o delegados de Personal.

#### 34. Dietas.

Media dieta.

El importe de la media dieta será de 968 pesetas por día trabajado.

Dieta.

Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Se establece el importe de:

Para los Oficiales 3.ª y Ayudantes: 3.079 pesetas.

Para las demás categorías: 3.849 pesetas.

Las dietas se devengarán por día natural.

#### 35. Desplazamiento.

Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 1.389 pesetas sobre la dieta que le corresponda, durante los quince primeros días, y de 1.860 pesetas si la distancia es superior a 98 kilómetros.

#### 36. Traslados.

a) Cuando un desplazamiento se prolongue más de ciento ochenta días, se considerará automáticamente trasladado el trabajador al puesto de trabajo en el que esté destinado, percibiendo en concepto de indemnización traslado las siguiente cantidades por trimestres para compensar los mayores gastos que el traslado le produzca, que se abonarán mientras dure el traslado:

Para los Oficiales 3.ª y Ayudantes: 258.000 pesetas.

Para las demás categorías: 324.000 pesetas.

Tanto la empresa como el trabajador podrán en cualquier momento dar por anulado el traslado y retornar a la zona o delegación a la que se pertenece, dejándose de percibir la indemnización por traslado.

Cuando se perciban dietas o medias dietas no se percibirá indemnización por traslado.

b) Independientemente del traslado automático del punto A, en cualquier otro traslado la indemnización por traslado y las condiciones de retorno serán las que acuerden las partes para cada caso concreto.

#### 37. Ayuda de escolaridad.

Para los trabajadores con una antigüedad de un año en la empresa, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad lo será en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo de un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad de: 21.803 pesetas anuales por hijo.

Se abonará en nómina de septiembre.

#### 38. Ayuda de estudios.

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la empresa, justifiquen estudios en centro oficial, o estudio de idiomas, que no tenga el carácter de oficial o cooficial en el Estado español. La cantidad anual será de 21.803 pesetas, pagadera en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

#### 39. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 16.650 pesetas, previa presentación del libro de familia o documento análogo para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de dos días naturales más de permiso.

#### 40. Natalidad.

Se establece un premio de natalidad de 8.720 pesetas por hijo para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, previa presentación del libro de familia.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de un día natural más de permiso.

#### 41. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 64.133 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales. Para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones generales

#### 42. Conceptos económicos.

Los conceptos económicos del personal afectado son los recogidos en el capítulo III y los anexos I, II, III y de ámbito personal de los pactos adicionales 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del anexo IV.

#### 43. Seguimiento.

La empresa se reunirá con una representación del Comité, siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

#### 44. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

#### 45. Condición más beneficiosa.

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

#### 46. Garantías sindicales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25 por 100 de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas, en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

#### 47. Garantías de acuerdos.

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

### ANEXO I

#### Tablas económicas Personal Instrumentista de Obra

##### Compensación por retén (Instrumentistas Obra)

	Pesetas
Por día laborable .....	1.440
Por día festivo .....	4.323
Por sábado y domingo .....	10.052
Por una semana .....	17.288

En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

Plus de tóxico penoso y peligroso (sólo personal Instrumentista): 12.000 pesetas.

Plus de turnicidad (personal Instrumentista): 125 pesetas.

Plus de nocturnidad (personal Instrumentista): 224 pesetas.

##### Horas extras (personal Instrumentista)

Categoría	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Maestro Instrumentista .....	2.314	991
Técnico no titulado A .....	2.314	991
Técnico no titulado B .....	2.314	991
Oficial 1.ª A .....	2.314	991
Oficial 1.ª B .....	2.055	880
Oficial 1.ª C .....	1.658	710
Oficial 2.ª A .....	1.577	676
Oficial 2.ª B .....	1.495	640
Oficial 3.ª .....	1.455	624
Ayudante .....	1.254	536

*Salario base bruto mensual (personal Instrumentista)*

Categoría	Pesetas
Maestro Instrumentista .....	231.685
Técnico no titulado A .....	216.488
Técnico no titulado B .....	203.828
Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	191.171
Oficial 1. <sup>a</sup> B .....	168.383
Oficial 1. <sup>a</sup> C .....	153.042
Oficial 2. <sup>a</sup> A .....	145.590
Oficial 2. <sup>a</sup> B .....	125.965
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	114.912
Ayudante .....	99.697

**ANEXO II****Tablas económicas personal oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)***Salario base bruto mensual*

Categorías	Salario base — Pesetas
Ingeniero y Licenciado .....	138.158
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T. ....	124.141
Jefes 1. <sup>a</sup> administrativos .....	124.141
Jefes de Taller .....	121.338
Jefes Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante y Dibujante proyectista. ....	121.338
Jefe Laboratorio .....	112.864
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo y organiz. ....	110.124
Jefe de Sección Laboratorio .....	107.321
Delineante técnico organiz. 1. <sup>a</sup> .....	104.518
Practicante y ATS .....	104.518
Maestro Taller y Contramaestre .....	131.397
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	101.715
Delineante técnico organiz. y administrativo 2. <sup>a</sup> .....	100.313
Telefonista .....	93.304
Auxiliar administrativo y laboratorio Calcador .....	93.304
Reproductor planos .....	90.501
Aspirante .....	68.280
Encargado .....	129.141
Chófer camión .....	92.103
Chófer turismo, Almacén y Conserje .....	91.102
Listero .....	88.098
Portero, Ordenanza y Vigilante .....	86.096
Dependiente comedor y Limpiadoras .....	85.320

*Horas extras personal oficinas, Técnico, Adminis., Auxiliar y Subalterno*

Categoría	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Técnico senior .....	2.053	879
Técnico junior .....	1.736	745
Delineante Proyectista .....	1.736	745
Jefe de Equipo .....	1.748	745
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	1.553	666
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	1.553	666
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	1.502	644
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	1.502	644
Calquista .....	1.337	571
Auxiliar administrativo .....	1.337	571
Reproductor de planos .....	1.337	571

**ANEXO III****Tablas económicas personal obrero no Instrumentista***Compensación por retén (personal no Instrumentista)*

	Pesetas
Por día laborable .....	1.131
Por día festivo .....	3.401
Por sábado y domingo .....	8.490
Por una semana .....	13.584

En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

Plus de turnicidad (personal no Instrumentista): 114 pesetas.  
Plus de nocturnidad (personal no Instrumentista): 142 pesetas.

*Plus de tóxico penoso y peligroso (personal no Instrumentista)*

Categoría	Pesetas
Contramaestre .....	10.006
Encargado .....	10.006
Jefe de Equipo .....	10.006
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	10.006
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	10.006
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	7.651
Ayudante .....	7.651
Especialista .....	7.651
Peón .....	7.651

*Horas extras (personal no Instrumentista)*

Categoría	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Contramaestre .....	2.080	891
Encargado .....	1.844	793
Jefe de Equipo .....	1.736	745
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.620	694
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.519	653
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.512	648
Especialista .....	1.512	648
Ayudante .....	1.254	628
Peón .....	1.254	628

*Salario base bruto mensual (personal no Instrumentista)*

	Pesetas
Oficial de 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo .....	114.135
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	100.139
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	98.116
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	93.001
Especialista .....	93.001
Ayudante .....	90.525
Peón .....	77.444

**ANEXO IV****Pactos adicionales**

1.º Pacto vacaciones por antigüedad.—Habiéndose suprimido del artículo 13 del Convenio la referencia a días de vacaciones por antigüedad (dos días a los cinco años y cuatro días a los diez años), se acuerda:

Reconocer como derechos adquiridos los días de vacaciones por antigüedad que se hayan generado hasta la firma de este convenio o que se puedan generar hasta el 31 de diciembre de 1998.

2.º Pacto antigüedad consolidada.—Tras el acuerdo alcanzado en la firma del V Convenio por el que se suprime el concepto de antigüedad, las partes acuerdan que, como reconocimiento de derechos adquiridos, el personal en alta en la firma del presente Convenio y con una antigüedad igual o superior a un año se le abone en el concepto de complemento personal la cantidad que venía percibiendo más el importe que resulte de aplicar el cuadro reflejado al final de este pacto transcurridos desde el vencimiento del último cuatrienio o la fecha de alta si no está percibiendo antigüedad.

Un año: 1.134 pesetas.  
 Dos años: 2.268 pesetas.  
 Tres años: 3.402 pesetas.  
 Cuatro años: 4.536 pesetas.

Pagadero en catorce pagas.

3.º Pacto kilometrajes.—Al personal que venía percibiendo 40 kilómetros/día trabajado se le suprime dicha percepción pasando a complemento personal la cantidad en cómputo anual que resulte de restar 163.296 pesetas del importe que percibían antes por dicho concepto.

La cantidad resultante se pagará en catorce pagas. En el supuesto de asistir al trabajo en sábado o jornada festiva se abonará en concepto de locomoción los correspondientes 40 kilómetros.

Personal que venía percibiendo 75 u 80 kilómetros: A los primeros 40 kilómetros se le dará el tratamiento del párrafo anterior, pasando el importe de los restantes kilómetros a abonarse en lo sucesivo como plus de centro de trabajo.

4.º Pacto tóxico penoso peligroso.—Al personal que venía percibiendo tóxico por un importe superior a 12.000 pesetas mensuales, la diferencia se le abonará en concepto de complemento personal que se pagará en catorce pagas.

5.º Pacto pagas extras.—El personal, de alta en la empresa en la firma del convenio, que venía percibiendo el complemento de las pagas extras continuará percibiendo dicho concepto según los siguientes importes:

Técnico a Oficial 1.ª B: 45.775 pesetas.  
 Oficial 1.ª C: 38.384 pesetas.  
 Oficial 2.ª A a Ayudante Ins.: 36.516 pesetas.

Los conceptos que resultan de la aplicación de los pactos 2.º, 3.º (salvo el último párrafo que estará en función del centro de trabajo) 4.º y 5.º tendrán la consideración de complemento «ad personam» (figurando en nómina como complemento personal) por lo que no serán compensables ni absorbibles sin que ello afecte a conceptos que con idéntica denominación no resulten de aplicar los mencionados pactos.

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**22186** *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación de los Convenios entre la Administración General del Estado y los Ayuntamientos de Benalmádena, Higuera de la Sierra y San Fernando, en aplicación del artículo 38.4.b) de la Ley 30/1992.*

El Ministro de Administraciones Públicas y los correspondientes Alcaldes han formalizado sendos Convenios entre los Ayuntamientos de Benalmádena (Málaga), Higuera de la Sierra (Huelva) y San Fernando (Cádiz)

y la Administración General del Estado para posibilitar que los ciudadanos presenten en los Registros de las Entidades Locales solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidas a órganos y entidades de la Administración Estatal.

En cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula sexta de los mencionados Convenios, y para garantizar su publicidad,

Esta Secretaría de Estado dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de septiembre de 1998.—El Secretario de Estado, Francisco Villar García-Moreno.

### CONVENIO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA, EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 38.4.B) DE LA LEY 30/1992, DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN

En Madrid, a 14 de abril de 1998.

REUNIDOS

Don Mariano Rajoy Brey, Ministro de Administraciones Públicas, en representación de la Administración General del Estado, y

Don Enrique Bolín Pérez-Argemí, Alcalde del Ayuntamiento de Benalmádena (Málaga), en representación de dicho Ayuntamiento.

Actúan en el ejercicio de las competencias que respectivamente tienen atribuidas, por una parte, por el Real Decreto 1892/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» número 189, del 6), y por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de febrero de 1996, para la formalización con las entidades que integran la Administración Local de los Convenios previstos en el artículo 38.4.b) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y por la otra parte, por la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local («Boletín Oficial del Estado» número 80, de 3 de abril) y por el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril («Boletín Oficial del Estado» números 96 y 97, de 22 y 23 de abril de 1985).

Las partes se reconocen mutuamente en la calidad con la que cada uno interviene, así como la capacidad legal suficiente para el otorgamiento de este Convenio, y al efecto

EXPONEN

El artículo 38.4.b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» número 285, del 27), establece que las solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a los órganos de las Administraciones Públicas podrán presentarse en los Registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas o a la de alguna de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio.

La mencionada regulación supone un evidente avance en la línea de facilitar las relaciones de los ciudadanos con la pluralidad de Administraciones Públicas que coexisten en nuestro país y un importante instrumento de la necesaria cooperación entre aquéllas.

El Convenio que hoy se suscribe lleva a efecto la voluntad de las Administraciones intervinientes de posibilitar el que los ciudadanos puedan presentar los documentos que dirigen a cualquier órgano o entidad de la Administración General del Estado en los Registros del Ayuntamiento de Benalmádena.

En consecuencia, las Administraciones intervinientes proceden a la formalización del presente Convenio de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El objeto del Convenio es permitir a los ciudadanos que presenten en los Registros del Ayuntamiento de Benalmádena solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a la Administración General del Estado