

mente una compensación económica para atender a las multas de tráfico que puedan imponérseles, así como las reparaciones de dicha furgoneta, cuando las mismas sean consecuencia de su utilización indebida.

3. IMPORTES.

Se establece un importe de cuatro mil quinientas pesetas (4.500) en favor de los Agentes de Ventas, y de mil quinientas pesetas (1.500) en favor de los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisers).

Tales importes se abonarán cada tres meses, y de los mismos podrán descontarse, cuando proceda, las partes proporcionales correspondientes por la utilización temporal de la furgoneta, falta de género, reparaciones, etc., previa notificación a los interesados.

4. EXTINCION DEL INDICADO PLUS.

Es propósito de la Dirección mantener inalterable los indicados importes, e incluso llegar a la extinción de este plus.

En consecuencia los beneficiarios de dicho plus podrán, si lo desean, renunciar a su percepción y en correspondencia, quedarán liberados de la responsabilidad de abonar las pérdidas de género, multas de tráfico, etc., que pudieran afectarles, siempre y cuando aquéllas no les fueran imputables.

Dado que el indicado plus es a extinguir, el personal de nuevo ingreso no lo percibirá.

ANEXO IX

Prestaciones económicas al personal de zonas, áreas y unidades de venta en situación de incapacidad temporal

1. OBJETO.

Esta norma tiene por objeto determinar las prestaciones económicas a percibir por el personal de zonas, áreas y unidades de venta, en situación de incapacidad temporal (I.L.T.).

2. DEFINICIONES

2.1. Prestaciones económicas: Son cantidades percibidas por el personal, tanto del Instituto Nacional de la Seguridad Social como de la Empresa.

2.2. Incapacidad Temporal (I.L.T.): Se denomina como tal la situación de baja en el trabajo por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral, reconocidas por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, según los casos.

3. PRESTACIONES ECONOMICAS.: De la Seguridad Social o de la Empresa.

3.1. De la Seguridad Social:

Se abonarán por la Empresa como prestaciones de pago delegado, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.2. De la Empresa:

3.2.1. En caso de baja por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de incapacidad temporal o maternidad, se abonará a la persona afectada una prestación económica que adicionada a la reglamentaria (ver 3.1 precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su retribución convenio y antigüedad, y en su caso, el importe proporción comercial área correspondiente.

Durante los treinta primeros días de baja al año por incapacidad temporal, se le abonará además la parte proporcional correspondiente al cien por cien del promedio de la «prima por rendimiento» que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por incapacidad temporal.

Superados estos treinta primeros días de baja al año, se le abonará a partir del día siguiente y mientras dure tal situación, el cincuenta por ciento de tales primas.

3.2.2. En caso de accidente laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de incapacidad temporal, se abonará al trabajador afectado una prestación económica que adicionada a las reglamentarias (ver 3.1. precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su retribución convenio y antigüedad, e importe proporción comercial área correspondiente, más la parte pro-

porcional correspondiente al promedio de las «primas por rendimiento» que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por «accidente laboral».

4. RESERVA DE DERECHOS.

La Dirección se reserva el derecho de someter al personal beneficiario de la presente norma, a cuantos reconocimientos médicos estime oportunos, y podrá cesar de satisfacer las prestaciones voluntarias antes indicadas si no pudiera efectuar aquéllos o si, visto el resultado de los mismos, así lo estimara conveniente, aunque estén en discrepancia dichos resultados con los médicos de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Asimismo, si en cualquier instante se apreciase un considerable aumento en el promedio del absentismo por incapacidad temporal en relación con los años anteriores, la Dirección se reserva la facultad de anular la concesión de sus indicadas prestaciones, por decisión unilateral y sin necesidad de trámite alguno, e incluso aunque anteriormente no hubiera hecho uso de esta facultad.

5. OBSERVACIONES.

Cualquier posible aclaración sobre el contenido de la presente norma, debe requerirse del respectivo Jefe de Zona, Director de Ventas o Departamento de Personal.

18640 RESOLUCION de 14 de julio de 1995 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Fondo de Promoción de Empleo Sector de Construcción Naval».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fondo de Promoción de Empleo Sector de Construcción Naval» (código de Convenio número 9006181) que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO - 1995 FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO SECTOR DE CONSTRUCCION NAVAL

PREAMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como Entidad de Gestión de Empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho F.P.E., es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que la Dirección del F.P.E. se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales, Oficinas Territoriales, Oficinas Delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. Ambito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión de la empresa, a excepción del personal de alta dirección: Director Técnico. Directores y Subdirectores de Area. Administradores, Delegados y Directores Territoriales.

Artículo 3. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1995.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Ingresos.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de 48 horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo 3	2 meses
Grupo 4	1 mes
Grupos 5 y 6	15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

La empresa entregará el recibo-finiquito con una antelación de 48 horas, con el objeto de hacer las consultas oportunas.

Artículo 8. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 3	6 meses
Grupo 4	3 meses
Grupos 5 y 6	15 días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 9. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa, devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa	Distribución diaria	
7.475 ptas.	Comida = 3.415 ptas.	Cena = 2.885 ptas.
	Otros = 1.175 ptas.	
Transporte ajeno		
Coche alquiler	Avión	Tren
Tarifa B	Clase Turista	1.ª clase o coche cama
Transporte propio	30 ptas. por kilómetro recorrido	
Alojamiento	Categoría Hoteles	Conversión alternativa
	3 estrellas	3.425 ptas.

Artículo 10. Becas.

Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de Becas.

La aprobación de las ayudas corresponde a la Comisión Paritaria, que fijará, en función del importe que responda de curso, el tanto por ciento a conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director Técnico con informe razonado a la Comisión Paritaria.

Tipo de ayuda.

Orientadas a los casos que suponen adquisición de especialidades o conocimientos complementarios susceptibles de utilización en la realización de su función en el F.P.E., con un tope máximo de un 75 por 100.

El total de ayudas concedidas no podrá ser superior al 1 por 100 de la masa salarial del personal de gestión para cada Unidad Operativa.

Las personas que reciban las ayudas quedan obligadas a justificar la asistencia a los cursos, y a un aprovechamiento adecuado de los mismos, para lo cual aportarán los correspondientes justificantes a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida en las Oficinas Centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de Personal. En las UU.OO. las constituirá un representante de la Empresa nominado por el Responsable Territorial y un Delegado de Personal.

Criterios generales para la concesión de becas.

- No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.
- El límite máximo de concesión será el 75 por 100 del costo del curso.
- No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento. Se justificará mediante la presentación de certificado o en defecto título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares deberán justificarse el aprobado al menos del 50 por 100 de las asignaturas. La Comisión cuando concurren circunstancias excepcionales que justifiquen el no aprovechamiento, podrá valorarlo y conceder la beca que considere oportuna.
- En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 165.000 pesetas.
- El pago se realizará de la siguiente forma:
 - Cuando los pagos sean con recibos fraccionados se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.
 - Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50 por 100 como cantidad no re-

cuperable y el otro 50 por 100 como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el F.P.E. de forma voluntaria o por despido improcedente.

6. La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles becarios con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.

7. La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.

8. Al término del año, se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000 pesetas, para aquellas becas que no hubiesen alcanzado el 75 por 100.

Artículo 11. *Jornada.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán para 1995 una jornada de 1.700 horas.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

Se adjuntarán como anexo a este convenio los calendarios de cada centro de trabajo, éstos se acordarán en cada centro en función de sus características y necesidades.

Los calendarios de 1995 se adjuntarán en este Convenio, en los dos primeros meses a partir de la firma del mismo.

Artículo 13. *Horario.*

El horario de la jornada diaria y calendario, será fijado por los responsables de cada Delegación y/o Centros de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

La jornada ordinaria será de 8,30 horas, con un descanso mínimo de 1 hora y máximo de 2 horas para la comida, a excepción de los días y períodos de jornada continuada que tendrá una duración entre 7 y 7,30 horas.

En ambos casos existirá media hora de flexibilidad en la entrada a partir de la hora de referencia en cada centro de trabajo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento de 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo de 150 por 100 sobre el salario de la jornada ordinaria.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar entre cobrarlas con los recargos establecidos o que les compense con un tiempo de descanso retribuido, en la misma proporción.

El momento de utilización de este tiempo de descanso será de mutuo acuerdo entre las partes, siguiendo los procesos internos de solicitud.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente: ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas; mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse entre el mes de julio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado, será el mes de agosto, concretándose en 22 días laborables.

El trabajador podrá dejar 5 días de vacaciones para ser disfrutados cuando, de acuerdo con su jefe inmediato, así lo consideren y siempre que razones de servicio no lo impidan.

Turno de vacaciones.

Los turnos de vacaciones serán fijados por los responsables de cada Delegación/Centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de IT, al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

Artículo 16. *Permisos y licencias.*

A) *Licencias retribuidas:*

Son los permisos que están motivados por un hecho concreto que da el derecho a su disfrute y se concretan en un número de días determinado.

1. Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales de licencia retribuida.

Esta licencia la disfrutará el trabajador de una sola vez en los días que él elija, siempre y cuando dicho período incluya la fecha del matrimonio.

2. Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días laborables.

3. Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables.

4. Por muerte del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables.

5. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: 1 día natural.

En los casos contemplados en los apartados 2, 3, 4 y 5, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia.

Para el disfrute de la licencia de los apartados 3, 4 y 5, se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

6. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

7. Asistencia a consulta médica: se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante médico correspondiente.

8. Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal, se dispondrá del tiempo indispensable, presentando el justificante correspondiente.

9. Exámenes: se dispondrá del tiempo necesario, se deberá comunicar previamente y será necesario la presentación del justificante correspondiente.

10. Lactancia: los trabajadores afectados por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de 1 hora o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la empresa.

En estos casos la comunicación por parte de los trabajadores al Departamento de Personal se entiende suficiente. En los casos 1, 5, 6, 9, y 10 la comunicación debe hacerse previamente y con tiempo suficiente, en los demás, debido a su condición de imprevistos, la comunicación será lo más inmediata posible al hecho.

B) *Licencias no retribuidas:*

Se podrá conceder permiso a los trabajadores que lo soliciten por necesidades extraordinarias no comprendidas en el apartado «A».

Estos permisos se podrán conceder sin retribución o recuperando el tiempo no trabajado.

La solicitud deberá ir dirigida al Departamento de Personal con el Visto Bueno del Director del Área/Territorial o en su ausencia el del

Mando o Jefe inmediato, indicando el motivo, y en caso de querer recuperar este tiempo, propondrá el sistema de recuperación. El permiso se concederá o denegará atendiendo a las necesidades de trabajo y política de personal correspondientes.

Estos tiempos deberán ser recuperados:

- En la medida de lo posible, dentro de la misma semana.
- Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el Mando o Jefe inmediato con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

Artículo 17. Excedencias.

A) Excedencia forzosa

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando de Excedencia padre y madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 18. Incremento salarial.

El incremento salarial para 1995 será del 2,5 por 100 sobre tablas salariales del año 1994.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este convenio.

Los atrasos salariales que correspondan por ajuste a este convenio se abonarán dentro del período de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 19. Cláusula de revisión salarial.

1.º En caso de alcanzarse en el ejercicio de 1995 una facturación de 3.220 millones de pesetas, el incremento para el 1995 será del 3,5 por 100 en vez del 2,5 por 100.

2.º En caso de que se haya alcanzado la facturación de 3.400 millones de pesetas y el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 1995 de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

3.º En caso de alcanzarse en el ejercicio de 1995 el objetivo de facturación de 3.650 millones de pesetas se abonará un complemento por consecución de objetivos a todos los trabajadores afectados por este Convenio, por una sola vez, no consolidable en los salarios de 1995 y por valor del 1 por 100 del salario convenio de partida en el año 1994.

El importe de las diferencias que pueda derivarse de estas revisiones salariales se abonará en una sola paga, al mes siguiente de que la Comisión Paritaria de seguimiento del convenio colectivo, constata el haber alcanzado la facturación establecida en el punto 1.º El importe que pueda derivarse de la revisión establecida en el punto 2.º se abonará en una

sola paga durante el primer trimestre de 1996, así mismo en el caso de haber alcanzado el objetivo de facturación establecido en el punto 3.º el C.P.C.O. (complemento por consecución de objetivos) se abonará junto con la revisión correspondiente al 2.º punto.

Los incrementos que puedan derivarse de los puntos 1.º y 2.º se abonarán con efectos de primero de enero de 1995, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996.

Artículo 20. Pagas extras.

Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al año, de verano y Navidad, en cuantía cada una de ellas de al menos 30 días del salario correspondiente al grupo y escalón profesional incluidos todos los conceptos retributivos.

Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, así la paga de verano se computará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias serán abonadas con los salarios de los meses de junio y noviembre.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Todos los trabajadores que presten servicios durante dicho período de tiempo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el abono de un plus cifrado como mínimo en el 35 por 100 del salario correspondiente a su grupo y escalón profesional.

La percepción de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período menos de 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- Si el tiempo trabajado durante el período nocturno excede de 4 horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Artículo 22. Incapacidad temporal y maternidad.

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional, descanso por maternidad o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o Mutua Patronal correspondiente, el F.P.E. completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100 por 100) de su salario real neto, durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Seguro de vida.

Se acuerda crear un Seguro Colectivo de Vida para los trabajadores cuyo importe es:

Muerte natural	2.000.000 ptas.
Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común.....	2.000.000 ptas.
Muerte por accidente	3.500.000 ptas.
Invalidez absoluta y permanente.....	3.500.000 ptas.
por accidente.....	3.500.000 ptas.
Muerte por accidente de circulación	4.500.000 ptas.

Artículo 24. Reconocimiento médico.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, a cargo de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, siendo considerado el tiempo que se dedique a tales reconocimientos como horas de trabajo efectivo.

Artículo 25. Organigramas.

La empresa entregará los organigramas de la misma a los delegados de personal, en las siguientes fechas:

- Al mes de la firma del Convenio.
- Cada seis meses.
- Si sufriera alguna variación el organigrama durante el período semestral.

Todos los organigramas deberán ser entregados con sello y firma de la Empresa.

Artículo 26. Comisión paritaria de seguimiento del C.C.

Se creará una Comisión Paritaria para:

El control y seguimiento de los objetivos de facturación.

Análisis de la política de empleo y formación interna.

Estudio para la revisión y análisis de la plantilla de gestión afectada por el C.C.

Y en general la vigilancia de lo pactado en este convenio.

Esta Comisión se mantendrá hasta la firma del Convenio próximo. Estará compuesta:

En representación de los Trabajadores, por un representante de los trabajadores de cada Comunidad Autónoma con representación legal.

En representación de la Empresa, los que determine la Dirección del F.P.E.

La comisión se reunirá cada tres meses de manera ordinaria y con carácter extraordinario siempre que de mutuo acuerdo lo consideren necesario. La primera reunión de carácter ordinario será a los 23 días de la firma del presente Convenio.

La Empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones arriba mencionadas.

Artículo 27. Contratación indefinida.

Cuando a la finalización del plazo máximo de la vigencia de contratos laborales de carácter temporal, el puesto desempeñado no sea amortizable, se le hará a la persona que lo ocupaba contrato de carácter indefinido.

En todo caso se procurará que, en los cambios que se produzcan en la organización, de acuerdo a la natural evolución de las tareas del F.P.E., se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Derechos sindicales.

Las partes firmantes, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados de personal, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siendo su cómputo anual y concretándose en 20 horas mensuales.

c) El F.P.E. financiará las reuniones así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del Convenio.

d) Las reuniones de los Delegados de Personal con los representantes del F.P.E., no se computarán como horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento del C.C., negociación del Convenio Colectivo y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Artículo 29. Puestos de libre designación.

Se consideran puestos de libre designación los de Directores y Subdirectores de Área, Administradores, Delegados y Directores Territoriales, Mandos y otros puestos especiales, y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de Personal.

Los trabajadores que ocupen estos puestos no estarán sujetos a los criterios de jornada, horario y calendario del presente convenio, en estos casos la regulación se establecerá por mutuo acuerdo entre los afectados y la Dirección de la Empresa, habida cuenta que por la naturaleza de sus funciones requiere una especial dedicación.

Artículo 30. Complemento de antigüedad.

Se devengará por quinquenios vencidos; todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

El número de quinquenios que pueda acumular cada trabajador es ilimitado.

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 por 100 sobre el salario convenio de acuerdo con el grupo y escalón, según la tabla salarial anexa.

Artículo 31. Formación continuada.

La Comisión Paritaria de Formación Interna, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, será el órgano de participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de los Planes Anuales de Formación Interna, así como para la solicitud de las ayudas oficiales que puedan corresponder para su desarrollo.

Los Planes de Formación Interna se elaboraron en base a las necesidades existentes en cada centro de trabajo. La evaluación de estas necesidades será realizada por los responsables de los Centros y consensuada con los representantes de los trabajadores de los mismos.

En esta evaluación de necesidades se identificarán aquellas acciones formativas que resulten imprescindibles para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo. Estas acciones formativas se someterán a la aprobación de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo como "acciones formativas imprescindibles para el desempeño de puestos de trabajo".

El tiempo necesario para llevar a cabo las acciones formativas, como criterio general, será un 50 por 100 aportado por la empresa y un 50 por 100 por el trabajador, a excepción de aquellas acciones formativas que la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo haya definido como imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo, en cuyo caso el 100 por 100 del tiempo será a cargo de la empresa.

El coste derivado de las acciones formativas contenidas en el Plan de Formación interna será íntegramente asumido por la Empresa.

Artículo 32. Cláusula final.

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de CONFEMETAL, UGT y CC.OO. en las reuniones que se están celebrando en Madrid sobre Coordinación de la Negociación Colectiva en el Sector del Metal a nivel nacional.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 1995

Grupo Profesional	Escalón	Salario Cqnv. Anual	Salario Conv. Mensual	Antigüedad Quinquenio/mes
Grupo 3 Mandos	3A	6.292.580	449.470	22.474
	3B	5.795.804	413.986	20.699
	3C	5.299.000	378.500	18.925
	3D	4.821.572	344.398	17.220
	3E	4.388.258	313.447	15.672
	3F	3.995.838	285.417	14.271
Grupo 4 Técnicos	4A	4.139.870	295.705	14.785
	4B	3.852.016	275.144	13.757
	4C	3.576.846	255.489	12.774
	4D	3.311.868	236.562	11.828
	4E	3.080.056	220.004	11.000
	4F	2.834.202	202.443	10.122
Grupo 5 Administrativos	4G	2.615.004	186.786	9.339
	5A	2.906.190	207.585	10.379
	5B	2.690.898	192.207	9.610
	5C	2.500.484	178.606	8.930
	5D	2.294.124	163.866	8.193
Grupo 6 Personal de apoyo	5E	2.104.704	150.336	7.517
	6A	2.318.330	165.595	8.280
	6B	2.144.408	153.172	7.659
	6C	1.986.292	141.878	7.094
	6D	1.838.102	131.293	6.565
	6E	1.681.008	120.072	6.004

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18641 *RESOLUCION de 30 de junio de 1995, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso contencioso-administrativo número 1.092/1992, promovido por «Central Corsetera, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.092/1992, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña por «Central Corsetera, Sociedad Anónima», contra Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de noviembre de 1990 y 24 de abril de 1992, se ha dictado, con fecha 27 de febrero de 1995, por el citado Tribunal, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de «Central Corsetera, Sociedad Anónima», contra el acuerdo de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 24 de abril de 1992, por el que se estimó el recurso de reposición interpuesto por «BHPC Marketing Inc.», contra el de 20 de noviembre de 1990, y se accedió al antes denegado registro de la marca mixta solicitada por dicha entidad mercantil número 1256495, que declaramos ajustado a Derecho. No hacemos imposición de costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de junio de 1995.—El Director general, Julián Alvarez Alvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

18642 *ORDEN de 27 de julio de 1995 por la que amplía el plazo de otorgamiento de las ayudas previsto en la Orden de 4 de mayo de 1995 por la que se regula la concesión de ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos.*

La Orden de 4 de mayo de 1995 por la que se regula la concesión de ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos, previó en el apartado 3 de su artículo 1 un plazo de otorgamiento de las ayudas por un plazo máximo de dos meses a partir del 1 de mayo de 1995. La Orden de 6 de julio de 1995 amplió este plazo hasta el 1 de agosto de 1995. Habiendo transcurrido este último plazo sin haberse ultimado un nuevo acuerdo de pesca entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos, la presente Orden tiene por objeto instrumentar la ampliación del plazo de vigencia de las ayudas previstas en la Orden de 4 de mayo de 1995 en los términos previstos en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de julio de 1995.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Ampliación del plazo de otorgamiento de las ayudas.*

El plazo de otorgamiento de las ayudas previsto en el apartado 3 del artículo 1 de la Orden de 4 de mayo de 1995 por la que se regula la concesión de ayudas a los armadores de buques de pesca que faenan en

el caladero de Marruecos se amplía hasta el 1 de septiembre de 1995, en los mismos términos y condiciones previstos en la citada Orden.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de julio de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilmos. Sres. Secretario general de Pesca Marítima y Director general de Estructuras Pesqueras.

18643 *RESOLUCION de 27 de julio de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se hace pública la convocatoria de la «II Demostración Internacional de maquinaria para el cultivo, tratamientos y recolección de frutos secos».*

La reglamentación comunitaria y la normativa española dispuestas en su desarrollo, contemplan una serie de líneas de actuación en el sector de frutos secos, dirigidas a mejorar las condiciones de producción y comercialización de estos productos que permitan a las explotaciones alcanzar unos adecuados niveles de competitividad.

Durante los últimos años, con la mejora de la comercialización de los frutos secos, impulsada de forma significativa por los planes de mejora puestos en marcha por el sector productor en aplicación de la normativa anterior y la apertura de los mercados exteriores, se está produciendo un giro sustancial en la estructura productiva comercial de las explotaciones de almendro, avellanos, nogales y otros frutos secos.

No obstante, además de conseguir una mejora en la calidad y en los canales de comercialización de estos productos es conveniente para una optimización de resultados, realizar un ajuste de los costes de producción siendo la mecanización, y la de la recolección en particular, el principal instrumento para conseguirlo.

Parece, pues, un momento oportuno para difundir entre los cultivadores de frutos secos la maquinaria que el mercado ofrece, tanto para su recolección, como para todas las operaciones de su cultivo e, incluso, los tratamientos agroquímicos. Una demostración de maquinaria similar a las realizadas en otros sectores con favorables resultados puede permitir que los agricultores valoren la idoneidad de los diversos tipos de maquinaria existentes en el mercado en función de las diferentes condiciones de cultivo de las diversas zonas colaborando a una optimización del enorme esfuerzo financiero que se está llevando a cabo con los planes de mejora.

En su virtud, de acuerdo con la Dirección General de la Producción Agraria de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía, se hace pública la convocatoria de la «II Demostración Internacional de maquinaria para el cultivo, tratamientos y recolección de frutos secos», que se celebrará los días 7 y 8 de septiembre de 1995 en el «Cortijo La Tía» del término municipal de Ulella del Campo, en la provincia de Almería.

La celebración de esta demostración se regirá por las siguientes bases:

Primera.—Podrán participar fabricantes e importadores de maquinaria agrícola, nacionales o extranjeros, bien por sí mismos o a través de sus representantes debidamente autorizados.

Segunda.—Podrán presentar cualquier máquina o conjunto de máquinas, tanto comercializadas como prototipos, que sean susceptibles de realizar en plantaciones de almendros u otros frutos secos cualquier proceso de cultivo, tratamiento de agroquímicos o recolección.

Tercera.—La demostración se llevará a cabo mediante el funcionamiento en trabajo real de todas y cada una de las máquinas inscritas, realizando las operaciones para las que esté diseñada y se desarrollará en parcelas preparadas para ello y asignadas a cada empresa participante en función de las características de las máquinas que presente.

Cuarta.—Los participantes desde el momento que formalicen su inscripción como tales, deberán someterse a las disposiciones que para el mejor desarrollo del certamen dicte esta Dirección General; la no aceptación o el incumplimiento de las mismas supone la exclusión de las demostraciones.

Quinta.—Serán a cargo de los participantes todos los gastos de transporte, importación, en su caso, seguro y funcionamiento del material que presente, así como la aportación de los técnicos y mecánicos especializados que para su manejo se precisen y la de los tractores y máquinas necesarias para su accionamiento.