

**Artículo 88. Horas de crédito de representantes del personal.**

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los Delegados del personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Observando la legislación vigente.

**Artículo 89. Asambleas y visados.**

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente; en cuanto lo referente a asambleas y visado sindical de todos los contratos de trabajo que se efectúen.

**CAPITULO III****Seguros complementarios de la Seguridad Social****Artículo 90. De accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tal seguro consistirá en el abono de 1.750.000 pesetas en cada caso y por una sola vez.

**Artículo 91. De accidente no laboral y enfermedad común.**

Con independencia del seguro complementario de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el artículo 90, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida o invalidez, consistente en el abono de la suma de 1.750.000 pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta, para todo trabajador, e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

**Artículo 92. Normas comunes para los artículos 90 y 91.**

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito, para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha de resolución o sentencia en la que se haya realizado por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente:

- Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- Ascendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante carta certificada a la aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado, y por descendientes, tanto los del primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte cuando estos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge superviviente, en los casos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de las demás, de tal manera que un accidente o enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado

que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

**Disposición final primera. Fuentes subsidiarias.**

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

**Disposición final segunda. Comisión paritaria de interpretación.**

Se establece una Comisión, formada por un Delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la empresa, al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente; con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse acuerdo tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

**Disposición final tercera. Ingresos como socios de Mutua.**

Los trabajadores y empleados de MAR-SL podrán pasar a ser socios de Mutua de Previsión Social del Personal de FASA-RENAULT, en las mismas condiciones que ésta tiene establecidas para el ingreso de sus socios.

MAR-SL abonará el 50 por 100 de la cuota mensual de socio a cada trabajador que se acoja a esta modalidad.

## 20171 RESOLUCION de 31 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 la empresa «Babcock Wilcox Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Babcock Wilcox Española, Sociedad Anónima» (número de código: 9000562) que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 31 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BABCOCK WILCOX ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

**CAPITULO I****Extensión****Artículo 1. Ambito de aplicación.**

Uno.—El Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de la empresa, cualquiera que sea el centro de trabajo en el que preste sus servicios, con extensión al personal de nuevo ingreso.

Dos.—Se exceptúan de la regulación del Convenio las retribuciones para Directores, Subdirectores y personal considerado por la Dirección de Alta

Responsabilidad (garantizando que no será superior en número a los que actualmente se encuentran en este colectivo).

Tres.—Se informará del número de personas de fuera de Convenio.

#### Artículo 2. Vigencia y revisión.

Uno.—El presente Convenio tendrá vigencia durante los años 1995, 1996 y 1997.

El vigente Convenio se denunciará, en su caso, con dos meses de antelación a la fecha de la finalización.

Dos.—Si por norma de rango superior a Convenio Provincial se mejorasen las condiciones:

- Sociales, dichas mejoras serán asumidas por la empresa.
- Económicas, serán asumidas por la empresa siempre que el conjunto de las mejoras sea superior al conjunto de las concedidas por este Convenio.

## CAPITULO II

### Retribuciones

#### Artículo 3. Principio general.

Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

#### Artículo 4. Conceptos retributivos.

Uno.—Salario base: Será aquél sobre el cual se calculan los complementos salariales. Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1.

Dos.—Salario de calificación:

Será el correspondiente a la valoración del puesto de trabajo.

Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1.

Se abonará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

Tres.—Complementos salariales: Se calcularán todos ellos en función del salario base.

#### Personales:

Antigüedad: 5 por 100 del salario mensual base por quinquenio. Se pagará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

Se garantizará, en todo caso, las retribuciones por antigüedad que actualmente se tengan reconocidas.

El concepto de antigüedad se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1.<sup>a</sup> Inicial: A partir del 1 de enero de 1976, para la determinación de la antigüedad se considerará como fecha inicial la del ingreso en la empresa.

2.<sup>a</sup> Tiempo computable: A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal el tiempo en que el trabajador haya percibido su salario, sueldo o remuneración, bien sea por trabajos prestados en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, así como por vacaciones, licencias, accidentes de trabajo en la empresa e incapacidad temporal.

Tendrá la misma consideración el tiempo en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia por nombramiento para un cargo público o sindical, o el de prestación del servicio militar.

Por el contrario, no se estimará como tiempo efectivamente trabajado el que hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria. Tratándose de personal eventual, cuando éste pase a ocupar plazas en la plantilla de la empresa se estimará, a estos efectos, como tiempo efectivamente trabajado, el que haya permanecido en aquella situación.

Abono de uno, dos, tres o seis días con el importe de vacaciones: Se abonarán con el mismo criterio que las vacaciones disfrutadas.

Garantías personales: Su valor sólo podrá modificarse por decisión de la Dirección. Se abonará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias.

La modificación de las garantías de carácter colectivo será discutida previamente con el Comité de Empresa.

Gratificación por años de servicio: De acuerdo con el artículo 28.

#### De puesto de trabajo:

Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos: 5 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Caloría: 645 pesetas, se incrementará de acuerdo con el Convenio. Plus de trabajo nocturno: 25 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Plus de trabajo a relevos: 20 por 100 del salario hora base. Se abonará por hora de presencia.

Gratificación por mando: Se abonará en base a los resultados de su área, resultados de su fábrica y apreciación de su mando.

El coeficiente mínimo para 1995 se fija en 9.469 pesetas mensuales. A esta cantidad se podrá aplicar un coeficiente del 1 al 2.

Se pagará en las doce pagas mensuales y en las tres pagas extraordinarias. Se actualizará de acuerdo con Convenio.

Suplemento por trabajar en sábados, domingos y festivos con descanso entre semana: Para 1995: 7.529 pesetas por sábado trabajado y 9.320 pesetas por domingo o festivo trabajado, descansando entre semana.

A los Guardas y Vigilantes, por trabajar en domingos o festivos, se les abonará la cantidad de 11.651 pesetas. Las fiestas del 4.º relevo se abonará la cantidad de 13.982 pesetas. Para este colectivo, los sábados tendrán carácter de laborables, a todos los efectos.

El personal a trabajar estos días será de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Estas cantidades se revisarán para los años 1996 y 1997, de acuerdo con subidas del Convenio.

Plus de domingos y festivos en el sistema de trabajo a cuatro turnos: 200 por 100 del salario hora base por hora trabajada en domingo o festivo en sistema de cuatro relevos.

#### Por calidad o cantidad de trabajo:

Incentivos: De acuerdo con las fórmulas establecidas o las que se establezcan por acuerdo entre Dirección y el Comité de Empresa.

Si alguna persona a relevos pasase a trabajar de día, se le concederá la compensación que tengan asignadas las personas de día de la sección a que vaya destinados, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del Convenio. Se establecerá una relación.

Horas extraordinarias: Se abonarán de acuerdo con las tablas del anexo 1. Se mantiene el acuerdo de horas compensatorias.

Plus por trabajo, sin carácter de recuperación, durante la media hora de bocadillo: Cuando sea expresamente autorizado el trabajo durante dicho tiempo, el tiempo que se trabaje, sin carácter de recuperación, de la media hora de descanso se abonará, además de con el salario, primas y pluses, con un plus específico del 200 por 100 del salario hora base.

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes: Se abonarán tres pagas extraordinarias (en las últimas decenas de abril, julio y diciembre) con el salario mensual de calificación, más antigüedad mensual y garantía personal y gratificación de mando.

La paga de abril se abonará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en el primer semestre. La de julio, al año natural. Y la de diciembre, al segundo semestre.

#### Artículo 5. Conceptos que no tienen la consideración legal del salario.

Uno.—Quebranto de moneda: 0,5 por 100 de las cantidades que satisfagan, con un importe máximo de 5.000 pesetas.

Dos.—Desgaste de herramientas: Se abonará la cantidad de 860 pesetas mensuales, se incrementará en años sucesivos, según Convenio.

Tres.—Dietas y gastos de viaje: De acuerdo con el anexo 2.

#### Artículo 60. Forma de pago.

Uno.—Periodicidad: Se pagará por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca.

Dos.—El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias o Cajas de Ahorros. Cuando existan circunstancias especiales, y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.

Tres.—Retribuciones mensuales:

a) Dedución por ausencia no retribuida: Se crea la hora estándar para cada nivel con el siguiente criterio: Salario de calificación × once mensualidades: entre el número de horas de trabajo anual + sus retribuciones personales horarias.

b) Los demás conceptos se pagarán por hora realmente trabajada.

Cuatro.—Vacaciones: Se abonarán con:

El salario de calificación, antigüedad y garantía que se tengan asignados en el momento de tomar las vacaciones.

La media horaria de las percepciones ordinarias restantes de los tres últimos meses trabajados a razón de las siguientes horas por día que se tiene derecho al pago de vacaciones.

Horario normal y 2/3 relevos:

Para 1995: 6,20 horas.

Para 1996: 6,20 horas.

Para 1997: 6,20 horas.

Horario cuatro relevos: 8,00 horas.

Los días a cobrar serán:

Años de antigüedad en la empresa	Días de pago por vacaciones
4 o menos .....	32
De 5 a 9 .....	33
De 10 a 14 .....	34
De 15 a 19 .....	35
20 o más .....	39

Cinco.—Permisos retribuidos:

Se cobrarán las horas ordinarias dejadas de trabajar como consecuencia de la licencia, con el salario de calificación, antigüedad y garantía personal.

Las horas empleadas por los Delegados sindicales dentro de las que se establecen como disponibles por los mismos, se abonarán como si se estuvieran trabajando.

### CAPITULO III

#### Jornadas, horarios y vacaciones

##### Artículo 7. Jornadas de trabajo.

Una.—Jornada anual:

Para 1995: 1.698 horas anuales.

Para 1996: 1.698 horas anuales.

Para 1997: 1.698 horas anuales.

Para el personal a cuatro relevos se establecerá el calendario anual de forma que las instalaciones puedan trabajar según las necesidades y de acuerdo con las cláusulas correspondientes de este Convenio.

Dos.—Se estudiará la posibilidad de acordar la flexibilidad de horario cuando el sistema de trabajo lo permita.

Tres.—En todos aquellos puestos trabajando a relevos en los que no sea razonable trabajar sin interrupción las ocho horas, se descansará media hora de bocadillo. Se establecerá una relación de dichos puestos.

Cuatro.—La realización de la jornada diaria establecida será de exigencia en el puesto de trabajo, para lo cual la Dirección establecerá las medidas necesarias que posibiliten el cumplimiento de lo aquí establecido.

Cinco.—En los trabajos a relevos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevo como compensación al retraso.

##### Artículo 8. Horarios.

Uno.—En Galindo.

	Entrada	Salida	Interrupción
Personal de día relacionado directamente con el taller .....	8 h.	17 h.	1 h. para comer
Personal de día en otras oficinas .....	8 h. 30 m.	17 h. 30 m.	1 h. para comer
Relevos .....	6-14-22	14-22-6	

Se determinará el calendario anual negociado con el Comité de Empresa.

Dos.—Los otros centros de trabajo acomodarán sus horarios al lugar correspondiente, cumpliendo la jornada anual establecida para Galindo.

Tres.—La jornada reducida de verano seguirá subsistiendo en los centros de trabajo que la vienen disfrutando.

##### Artículo 9. Vacaciones.

Uno.—El personal de la plantilla disfrutará de veintiocho días laborables (que supondrán, en todo caso, veinticuatro días laborables, de lunes a viernes, como máximo) para todos, a excepción del personal con veinte o más años en la empresa, que tendrá veintinueve días laborables (que supondrá, en todo caso, veinticinco días laborables, de lunes a viernes, como máximo).

Dos.—El disfrute se realizará en base a las peticiones de los trabajadores y haciéndolo compatible con el funcionamiento productivo de las instalaciones y para ello se ampliará el período vacacional a los meses de julio y agosto.

En todo caso, las instalaciones no estarán paradas más de quince días. Y se realizarán de la siguiente forma:

Cuatro semanas naturales seguidas.

Los días que resten entre los días laborables de lunes a viernes de las cuatro semanas naturales y los veinticuatro o veinticinco que se han citado anteriormente, se disfrutarán de acuerdo con el calendario anual pactado con el Comité de Empresa.

El resto se disfrutará de acuerdo con el Jefe inmediato y con autorización del mismo, debiéndose solicitar su disfrute con quince días de antelación. En cada día no se debe rebasar el 10 por 100 de la plantilla del Departamento en situación de vacaciones por esta razón, ni suponer parada de las instalaciones de cabecera. De estos días, uno podrá ser disfrutado dentro de los meses de junio, julio, agosto y setiembre.

Tres.—Las vacaciones para el personal a cuatro relevos serán de cuatro semanas, más cuatro días. Además disfrutarán las ocho fiestas que actualmente tienen concedidas. Si alguna de ellas cae dentro del período de las cuatro semanas naturales, su disfrute se realizará en los días inmediatamente anteriores al comienzo del período de las cuatro semanas o posteriores a la terminación del mismo. Los días de Nochebuena y Nochevieja no se trabajarán. Los cuatro días de vacación de más sobre las cuatro semanas se disfrutarán con las mismas condiciones que las señaladas anteriormente.

Cuatro.—Cuando, por norma de rango legal, se establezca un período de vacaciones que, computado en días laborables, sea superior a veintiocho días laborables, el exceso sobre estos veintiocho días laborables se sumará a los días de vacación establecidos. En tanto la norma de rango legal no establezca un período de vacaciones que computados en días laborables supere los veintiocho días laborables, los días de vacaciones del párrafo primero permanecerán inalterables.

Cinco.—Cuando durante el disfrute de las vacaciones se cause incapacidad temporal con hospitalización se interrumpirán las mismas hasta el alta de incapacidad transitoria, siempre que el disfrute sea dentro del año.

Cinco.—Los sábados serán considerados como laborables.

Seis.—Planificación anual de vacaciones: De acuerdo con el Comité de Empresa se fijará, dentro de los meses de julio y agosto, un período general de cuatro semanas de vacaciones, como mínimo del total a disfrutar, con las excepciones que se señalan a continuación:

Las que se deriven de trabajar las instalaciones todo el tiempo excepto quince días dentro del período general, y cuyo personal afectado disfrutará sus vacaciones dentro del período vacacional de julio y agosto.

Para quienes, por razones de modificación, reparación y/o conservación de instalaciones, se determine que el disfrute de las vacaciones no puede coincidir con el período general señalado, las cuatro semanas de vacaciones se establecerán dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de setiembre, como regla general. La planificación se hará haciendo rotar anualmente al personal de este Departamento.

En caso de que, establecido el período de vacaciones, hubiera que modificarlo, por razones de organización, se acordará un nuevo período de vacaciones con la Dirección y el personal. Cuando se trate de un colectivo el acuerdo se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El personal de vigilancia o puestos similares planificará sus vacaciones a lo largo de todo el año.

Quienes tengan que tomar, por imperativos del trabajo y ordenado por la Dirección, hasta una semana de vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de setiembre percibirán, durante 1995, 5.915 pesetas; hasta dos semanas, 11.831 pesetas; hasta tres semanas, 18.605 pesetas; y hasta cuatro semanas, 25.021 pesetas. Para 1996 y 1997 dichas cantidades se actualizarán en su porcentaje. Suban las tablas.

Siete.—En todos los casos el período de las cuatro semanas para cada persona será determinado con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

Artículo 10. *Calendario laboral.*

Se fijará anualmente de acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Permisos, excedencias y ausencias

Artículo 11. *Permisos retribuidos.*

Uno.—Avisando con la posible antelación y justificándolos con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. En caso de coincidir el período de vacaciones con el de matrimonio se sumarán ambos períodos.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. A estos efectos los sábados serán laborables.

c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietas o hermanos. Cuando por tal motivo haya que desplazarse, el plazo será de cuatro días.

Para determinar la existencia o no de la gravedad se tendrá en cuenta el criterio del Servicio Médico de la Empresa.

e) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hermanos.

f) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del Seguro de Enfermedad, con el límite de tres horas.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, previa justificación de estar matriculado.

i) Por el tiempo necesario para cumplimiento de deberes públicos impuestos por disposiciones legales.

j) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Dos.—Cuando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días establecidos en este artículo, con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 12. *Permisos sin sueldo.*

Uno.—Los inferiores a quince días serán autorizados por el responsable del área, previa consulta a la Jefatura de Personal.

Dos.—Los superiores a quince días, e inferiores a tres meses, serán autorizados por la Dirección, previo conocimiento de la Jefatura de Personal.

Tres.—Los permisos que se concedan al amparo de este artículo producirán los siguientes efectos:

No se retribuirán.

Se descontará la parte proporcional de las pagas extras.

Se dará de baja de la Seguridad Social (excepto en los permisos inferiores a quince días).

Artículo 13. *Excedencias.*

Uno.—Será concedida a todo el personal de la empresa, tras su solicitud, salvo al personal considerado de alta cualificación o que haya sido formado específicamente por la empresa para puestos de especial responsabilidad, para quienes la Dirección se reserva el derecho de su concesión.

Será requisito necesario contar con un año de antigüedad y la duración de la misma será entre tres meses y cinco años.

Dos.—La petición de excedencia deberá hacerse con un mes de antelación, al objeto de permitir la contratación del personal interino sustituto mientras dure aquélla; para ello se utilizará los anexos 3 y 4.

Tres.—La reincorporación será solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, estando el trabajador sujeto en esta materia a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Servicio militar obligatorio o sustitutivo.*

Uno.—Se reservará, durante el tiempo del mismo y hasta dos meses después, su puesto de trabajo.

Dicho tiempo se computará a efectos de antigüedad.

Dos.—Por cada mes que dure esta situación, se cobrará un doceavo de la cantidad que resulte como suma de las pagas extraordinarias pactadas en el Convenio por cada año.

Tres.—A los casados, cuya mujer no trabaje, y a los hijos de viudas que no trabajen, se les abonará cada mes un 40 por 100 del salario mensual de calificación. Además, por cada hijo se abonará un 20 por 100 del salario mensual de calificación. Como máximo, se abonará el 100 por 100 del salario mensual de calificación.

Cuatro.—En el caso de que el trabajador disfrute de permiso temporal de un mes o superior, tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la empresa por el total del período de dicha licencia, siempre que cuente con el correspondiente permiso para trabajar de la autoridad competente. Es facultativo de la empresa el hacerlo con los que demuestren tener permiso de duración inferior al señalado. Durante el tiempo de trabajo, dejará de percibirse, quien lo tuviera asignado, el abono de las cantidades mensuales señaladas en el párrafo anterior.

Cinco.—En el supuesto de que el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo al terminar aquél, el suplente volverá al antiguo puesto o cesará en la empresa, según los casos.

Si el trabajador fijo no se incorpora en el plazo señalado, lo que supondrá la rescisión automática de su contrato de trabajo, el suplente adquirirá los derechos que hayan sido fijados en el contrato respectivo, computándose el tiempo que actuó de suplente a todos los efectos.

Artículo 15. *Ausencias por parto y período de lactancia.*

Una.—En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un período de descanso de diecisiete semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Dos.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador determinará, si se acoge a este derecho, al principio del período, el momento en que durante el mismo reducirá su jornada de trabajo.

Tres.—Se equipara la adopción al supuesto de parto a los efectos anteriores.

Artículo 16. *Ausencias por enfermedad.*

Uno.—Se abonarán con: Salario de calificación, antigüedad y garantía, con arreglo a las condiciones que a continuación se indican. Se establecerá un mecanismo de control y vigilancia para todo el personal de la empresa. Para ello será absolutamente justificable la presentación de la baja oficial de la Seguridad Social o el imprescindible de la enfermedad.

Se considera complemento de la empresa los conceptos de antigüedad y garantía.

Las condiciones que actualmente viene aplicando la empresa como más beneficiosas serán mantenidas.

Dos.—La garantía establecida en el apartado anterior se aplicará para quienes comiencen su situación de baja por enfermedad con posterioridad al día primero de cada semestre natural siguiente a aquel en el que el índice de absentismo por enfermedad haya sido inferior al 4,5 por 100. El índice de absentismo será establecido para cada semestre por la Comisión a que se hace referencia en este artículo.

Para tener derecho a la garantía anterior, es condición indispensable, además, que el enfermo se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes. La negativa a la verificación del estado del enfermo, así como la inobservancia manifiesta a las prescripciones dictadas determinarán la supresión del abono por parte de la empresa o del complemento de empresa. Asimismo, la empresa podrá ejercer las acciones de vigilancia de la enfermedad que considere precisas.

Con el fin de realizar un seguimiento adecuado de la evolución del absentismo, en la empresa, conscientes de la trascendencia económica y social del mismo, se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de los trabajadores. Dicha Comisión, además, de la función atribuida en el párrafo anterior y de otras que se le puedan reconocer, intervendrá también emitiendo opinión previa, en el supuesto de eliminación de abono o, en su caso, el complemento empresarial por incapacidad temporal.

Tres.—En las ausencias por accidentes de trabajo se garantizará el 100 por 100 de sus percepciones, como si estuviera trabajando.

Para tener derecho a esta garantía es preciso:

a) Que el accidente se haya producido trabajando. En caso de accidente «in itinere» la Dirección, oído el Comité de Empresa, analizará las causas y circunstancias del mismo, y en base a ellas determinará si es aplicable lo aquí establecido.

b) Que en el momento del accidente el interesado llevase puestas las prendas de seguridad obligatorias para el trabajo que estaba realizando.

c) Que la aceptación de la baja de accidente la haga el Servicio Médico de la empresa.

d) Que el interesado se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la empresa considere convenientes.

Cuatro.—A efectos de una posible necesidad de aplicación del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá de la siguiente forma:

Se estudiará el caso entre el Comité de Empresa y Dirección.  
Se tendrá en cuenta, de manera especial, el historial del afectado.

Cinco.—En caso de ausencia prolongada por enfermedad, si la reincorporación se produce antes de transcurridos dos años, se hará en el puesto de trabajo que tenía. Pasados los dos años se le admitirá con las condiciones que tenía.

## CAPITULO V

### Vacantes y cambios de puesto

#### Artículo 17. Vacantes.

Uno.—Determinación de su existencia: La determinación de que existe o se produce una vacante, así como la definición de las funciones a desarrollar es competencia exclusiva de la Dirección.

Dos.—Procedimiento a seguir para la provisión de vacantes por personal de la plantilla de la empresa:

##### a) Convocatoria:

Determinada la existencia de una vacante, Organización lo comunicará, por escrito, a Relaciones Laborales (Comisión de Vacantes) indicando las funciones correspondientes.

La Comisión de Valoración determinará la categoría profesional y nivel de calificación que corresponda.

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Vacantes, con representación del Comité de Empresa, procederá a informar sobre la convocatoria. En esta información deberá señalarse: Las funciones generales a desempeñar; el nivel y categoría que correspondan, así como el programa de acceso a los mismos; exigencias para cubrir la vacante, pruebas a que serán sometidos los aspirantes, baremo de puntuación de cada una de ellas y otras condiciones que la Comisión considere convenientes. La publicación tendrá una exposición de siete días. Como regla general se convocará, para las pruebas de aptitud, primeramente, al personal que desee optar a la plaza del Departamento donde existe la vacante. Si en el Departamento correspondiente no hubiera ningún candidato, o si, entre los que hubiera, ninguno fuera declarado apto por la Comisión, se convocará a todo el personal de la empresa que desee optar a la plaza, con independencia del área a que pertenezca.

Caso de que la vacante sea entre Administrativos, Analistas o Delincentes, la preferencia regulada en los dos párrafos anteriores se referirá al personal de la misma profesión con independencia del Departamento al que pertenezcan.

No obstante lo anterior, la Comisión de Vacantes podrá, en vista de determinadas circunstancias, establecer otros criterios.

##### b) Pruebas de aptitud:

Las pruebas de aptitud que determine la Comisión de Vacantes serán realizadas por Selección, cuya única misión será valorar las pruebas y enviar los resultados a la Comisión de Vacantes.

Se establecen como regla general los siguientes criterios de puntuación: 1) examen psicotécnico, 15 por 100; 2) examen teórico, 25 por 100; 3) examen práctico, 60 por 100. Los resultados del examen psicotécnico y teórico los establecerá Selección. Los resultados del examen práctico los establecerá el responsable de realizar la prueba práctica.

Una vez obtenidos estos tres resultados, Selección informará a la Comisión del resultado de los mismos.

Además del resultado de las pruebas de aptitud la Comisión de Vacantes considerará:

La experiencia real adquirida en la realización de funciones semejantes a las exigidas para cubrir la vacante.

La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones, exigidas para cubrir la vacante.

La Comisión determinará a los que considere como realmente idóneos para cubrir el puesto.

En igualdad de idoneidad, se elegirá por criterios de antigüedad.

La no superación, de forma satisfactoria, de las pruebas profesionales enviará motivo suficiente para ser considerado no apto.

Se establece un plazo máximo de un mes para que la persona elegida se incorpore a su nuevo puesto.

Tres.—Período de prueba: Se seguirá un período de prueba determinado en el momento de la convocatoria.

Cuatro.—Puestos de responsabilidad y mando: Cuando se trate de cubrir vacantes que lleven implícita responsabilidad y mando se informará públicamente de la existencia de la vacante.

Para aquellos puestos que no sean de alta responsabilidad será informada la Comisión de Vacantes, teniendo la posibilidad de emitir un informe.

En cualquier caso, la persona que haya de ocupar el puesto vacante, será designada y elegida por la Dirección.

Cinco.—Provisión de vacantes por ingresos directos del exterior:

Se seguirán los mismos criterios que en el caso de vacantes y además se publicará en los tablones de anuncios de la empresa, indicando puesto, tipo de contrato, categoría y conocimientos exigibles.

Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variable según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Cuatro meses.

Técnicos no titulados con mando sobre el personal: Dos meses.

Técnicos no titulados sin mando sobre el personal: Un mes.

Administrativos con mando directo sobre el personal: Dos meses.

Administrativos sin mando directo sobre el personal: Un mes.

Resto de personas: Quince días.

Seis.—Información: Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa información sobre:

Bajas producidas en la empresa cada mes.

Cambios de departamento que se produzcan en el mes.

Cambios de nivel y categoría que se produzcan cada mes.

#### Artículo 18. Cambios de puesto o destino.

Uno.—Los cambios de puesto o destino pueden tener origen en alguna de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado: El cambio que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y nivel de calificación del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador: Cuando el cambio tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio: La empresa podrá cambiar de puesto, de forma provisional o definitiva, al personal por alguna de las causas siguientes:

Por aplicación de nuevos métodos de trabajo.

Mecanización.

Racionalización de las explotaciones.

Condiciones antieconómicas de alguna explotación.

Saturación de la jornada de los trabajadores.

Crisis de mercado.

Agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad.

Cambios provisionales:

Todo trabajador puede ser destinado provisionalmente, por necesidades de trabajo, a otro puesto de superior o inferior calificación y/o categoría del que habitualmente ocupa, con las solas limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

El desplazamiento de una persona de forma provisional (a excepción de sustitución por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de análoga naturaleza) podrá durar tres meses prorrogables, de forma automática, por otros tres. Los desplazamientos se harán siguiendo criterios rotativos. Una persona que haya sido desplazada de forma provisional, después de volver a su puesto de origen, no podrá ser desplazada de nuevo provisionalmente hasta que no transcurra un período mínimo de seis meses, a no ser que voluntariamente accediese al desplazamiento sin transcurrir dicho tiempo. El personal que en el transcurso de un período de cuatro años haya tenido cambios provisionales acumulados superiores a doce meses podrá solicitar, y la empresa se obliga a realizárselo, un

examen de conocimientos, por si fuera acreedor a una categoría profesional superior a la que tuviera asignada, si durante dichos cuatro años no hubiera tenido variación de la misma. Si, excepcionalmente, el cambio de puesto significase modificación de su profesión habitual, el cambio deberá ser acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Cuando un puesto de trabajo concreto y definido, con un lugar propio de trabajo (por ejemplo: laminador, almacenero, vigilante, etc.), necesite ser cubierto (con excepción de sustituciones por enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de naturaleza análoga) durante seis meses seguidos, se procederá a considerarlo como vacante.

El abono de las retribuciones, en caso de cambio provisional, se hará siguiendo los siguientes criterios:

Respecto al nivel: Se considerará el más beneficioso entre el que tiene concedido y el que corresponde a la nueva función.

Respecto a la prima: Se aplicará el porcentaje de prima mayor entre el que corresponda a su función habitual y el que corresponda a la nueva función (para el cálculo de porcentajes, en cada caso, deberán tenerse en cuenta todos los conceptos que entran en la prima).

Respecto a pluses: Se aplicarán, en su conjunto, los más beneficiosos entre los que correspondan a su función habitual y los que correspondan a su nueva función.

#### Cambios definitivos:

La Dirección de la empresa puede efectuar cambios definitivos de personal teniendo en cuenta lo que dispone la legislación vigente sobre antigüedad.

El abono de las retribuciones, en el caso de un cambio definitivo, se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

Se mantendrá, a título personal, el nivel de calificación de procedencia en el caso de que el nivel del nuevo puesto fuera inferior.

Se garantiza el porcentaje de prima medio obtenido en el puesto de procedencia, correspondiente a los seis últimos meses anteriores a pasar al nuevo puesto, durante los seis meses siguientes a su incorporación.

Cuando el cambio se produzca como consecuencia de la reestructuración de un área y suponga cambio de profesión, el personal afectado tendrá preferencia—con independencia de las normas generales para cubrir vacantes— para acceder a las vacantes que se produzcan de su profesión.

d) Por disminución de la capacidad física: Se regulará de acuerdo con el artículo 30 sobre capacidad disminuida.

e) Por conveniencia de la empresa: En este caso se respetará al personal el nivel de calificación y prima de su puesto de procedencia, cuando sean superiores a los del nuevo puesto.

Dos.—De todo cambio de puesto definitivo y de los cambios provisionales que vayan a tener una duración superior al mes, será informado previamente el Comité de Empresa, indicando, en cada caso, los trabajadores afectados, los Departamentos de origen y de destino y causas del cambio. Mensualmente será facilitada al Comité de Empresa una relación de las personas que hayan cambiado de puesto, provisional o definitivamente.

## CAPITULO VI

### Valoración de funciones

#### Artículo 19. Sistema de valoración.

Uno.—Se utilizará el actual manual de calificación de puestos, asignándose los niveles en función de las puntuaciones siguientes:

Nivel	Puntuación
1	Hasta 174,19.
2	Entre 174,2 y 192,03.
3	Entre 192,04 y 211,71.
4	Entre 211,72 y 233,4.
5	Entre 233,5 y 251,22.
6	Entre 251,23 y 270,18.
7	Entre 270,19 y 297,86.
8	Entre 297,87 y 328,38.
9	Entre 328,39 y 360.
10	Entre 360,1 y 390.
11	Entre 390,1 y 420.
12	Entre 420,1 y 460.

Nivel	Puntuación
13	Entre 460,1 y 510.
14	Entre 510,1 y 560.
15	Más de 560,1.

Dos.—La Dirección tiene la intención de modificar el actual sistema de calificación tratando de hacerlo más objetivo y de simplificar los criterios de encaje. El cambio no representará aumento general de los actuales niveles que cada cual tenga asignados en la actualidad.

Tres.—En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo, se llevará a cabo la calificación de los mismos por la Comisión establecida en el artículo 20.

Una vez hecha la calificación, le será notificada al interesado con comunicación de la puntuación de los distintos factores determinantes de la misma. Se facilitará al trabajador que lo solicite las funciones de su puesto de trabajo, que hayan sido consideradas para la calificación. La mencionada relación de funciones no será una enumeración exhaustiva de las que corresponden al puesto de trabajo, sino meramente enunciativa, por lo que ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones propias de su categoría profesional, alegando que no figuran en la descripción de su puesto de trabajo.

#### Artículo 20. Revisión de la valoración.

La calificación definitiva de todos los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como ya existentes, sólo podrá ser revisada, a instancia de la Dirección o del trabajador, cuando concurran en ella alguna de las causas siguientes:

- Al variar las funciones asignadas.
- Al variar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operatorio, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.
- Cuando problemas de disponibilidades de personal con una cualidad determinada, aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que concurra dicha circunstancia.

En los casos a) y b) el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso c) cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, mas no así a los nuevos. Por el contrario si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado, a partir de la fecha en que se tenga en cuenta la nueva situación.

La revisión de los puestos de trabajo a que se refiere este artículo se llevará a cabo por una Comisión Ejecutiva formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

La comunicación del resultado de la revisión deberá hacerse al interesado antes de transcurrido un mes desde la entrada de la petición en el Servicio de Valoración.

Aparte de todo esto se establecerán los mecanismos necesarios para romper el techo de calificación de los trabajadores de taller en 36 puestos de trabajo con valoración superior al límite actual durante la vigencia de este Convenio (12 por año).

## CAPITULO VII

### Formación

#### Artículo 21. Formación.

Uno.—Principio: La formación en la empresa es un valor estratégico prioritario para afrontar con garantías de éxito los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. La formación es un elemento más de la planificación industrial de la empresa. Por tanto, de acuerdo con los criterios estratégicos de la empresa, se establecerán los objetivos de Formación a alcanzar en los correspondientes planes que para tal fin se diseñen; conforme a las necesidades formativas existentes o previstas. En consecuencia y de acuerdo a estos criterios, el Servicio de Formación anualmente, con carácter general, elaborará un Plan de Formación dirigido a proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación necesario para:

Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, por nuevas formas de organización del trabajo, así como para la mejora de la productividad, la calidad, el ahorro energético y la formación polivalente.

Promover el desarrollo personal y profesional para contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa y de los trabajadores en beneficio de todos.

Se garantizará de manera suficiente la necesaria formación; tanto técnica como de seguridad en los cambios de puesto.

La asistencia obligatoria a los cursos de formación desarrollados por la empresa en jornada normal se abonará como si se estuviera trabajando.

Se potenciará el bilingüismo en la empresa.

Se propiciará que las publicaciones interiores de la empresa se realicen en ambos idiomas.

Dos.—La empresa deberá someter los Planes Formativos a información de la representación legal de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria que a tal fin se constituya; y que a la vez participará en el desarrollo, aplicación y evaluación de dichos planes. Para ello la empresa facilitará la correspondiente documentación.

Con carácter trimestral la empresa informará a la Comisión Paritaria de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente, con carácter anual, informar a la Comisión Paritaria del balance de actividades y acciones formativas desarrolladas durante el ejercicio.

Tres.—La asistencia obligatoria a los cursos de formación desarrollados por la empresa en jornada normal se abonará como si se estuviera trabajando.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional delimitados por Dirección, así como al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Será necesario para conceder el derecho anterior que el trabajador justifique estar matriculado, y para mantenerlo justificar la asistencia habitual a los mismos.

Las retribuciones y demás condiciones de trabajo que se le aplicarán serán las que correspondan a la nueva situación y horario.

Cuatro.—Se potenciarán los programas formativos de prácticas en la empresa destinados a alumnos de centros de formación profesional al objeto de facilitarles con ello la necesaria experiencia para su incorporación al ámbito laboral.

Atendiendo a la componente social de la formación se realizarán periódicamente módulos de técnicas de estudio destinados a los hijos de los trabajadores en edad escolar, que serán gestionados por el Servicio de Formación.

## CAPITULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 22. Seguridad integrada.

La seguridad integrada, vigente desde el anterior Convenio, se consolidará y desarrollará a lo largo de la vigencia del presente Convenio, tratando de conseguir los siguientes objetivos:

- Disminuir la accidentabilidad.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Formación para el trabajo.

La acción preventiva se desarrollará y consolidará como una labor de equipo, en el cual se establece el obligado cumplimiento de las normas y utilización de todos los equipos de seguridad, individuales y colectivos, en el trabajo.

La inobservancia de la norma dará lugar a penalizaciones.

#### Artículo 23. Comité Central.

Se reunirá una vez al mes.

El ámbito de actuación será el de toda la empresa y tratará de los temas referidos a la seguridad, higiene, enfermedades profesionales y servicio médico. Programará anualmente el Plan de Seguridad.

Lo formarán aquellas personas a quienes la Ley determine.

#### Artículo 24. Reuniones de departamento.

Cada departamento celebrará mensual o bimensualmente una reunión que trate de sus temas específicos.

#### Artículo 25. Medicina preventiva.

La política en esta materia tendrá como objetivo promover la mejora de la salud de los trabajadores.

Anualmente y de forma obligatoria se realizarán reconocimientos médicos a todo el personal de la plantilla y constará de:

Análisis de sangre y orina, ácido úrico, colesterol, Gamma G.T., triglicéridos, glucemia y urea.

Tensión arterial.

Espirometría.

Audiometría.

Visiotex.

Electrocardiograma.

Se considerarán reconocimientos específicos para grupos de trabajadores que se estime conveniente.

#### Artículo 26. Premios de seguridad.

Estos premios estarán condicionados a la consecución de los objetivos que el Comité Central de Seguridad determine, en relación a los resultados del índice de frecuencia de accidentabilidad, establecidos para el año 1995 en el 18.

La cantidad asignada será de 2.200.000 pesetas año, fijas durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 27. Ropa de trabajo.

A todos los obreros de la plantilla se les proporcionará ropa de trabajo limpia con la periodicidad necesaria de acuerdo con su trabajo, tal y como se ha desarrollado en el pasado Convenio.

A los empleados cuyo trabajo lo requiera, se les proporcionará ropa de trabajo limpia de acuerdo con la periodicidad necesaria en su trabajo.

Durante la vigencia del actual Convenio se proveerá a todo el personal, obrero y empleado, que lo necesite, camisa como prenda de ropa de trabajo.

Se sigue manteniendo el lavado de la chaqueta, pantalón y toalla.

En los puestos considerados como muy sucios, serán entregados al trabajador que los ocupe los equipos necesarios. Se proveerá de ropa y calzado impermeable, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de dichas labores, previo informe del mando correspondiente.

A los porteros, vigilantes o guardas, ordenanzas y conserjes, se les proporcionará anualmente un uniforme, tres camisas, dos corbatas, dos pares de zapatos.

Se hará también entrega de la correspondiente toalla.

Un jersey para las trabajadoras del Comedor.

## CAPITULO IX

### Temas sociales

#### Artículo 28. Gratificación por años de servicio.

a) La permanencia en la empresa será recompensada, percibiendo los trabajadores a los veinticinco años de servicio una cantidad igual al importe de cuatro mensualidades de su salario de calificación más antigüedad.

Asimismo tendrán derecho a percibir la totalidad de esta gratificación aquellos trabajadores para quienes la suma del tiempo de antigüedad real en la empresa en el momento de jubilación más el tiempo que tendría que transcurrir desde dicho momento hasta que dicha persona cumpliera la edad de sesenta y cinco establecida legalmente sume o supere veinticinco años.

No será necesario este requisito cuando se extingan las relaciones laborales por fallecimiento, accidente laboral o enfermedad, en cuyo caso se

abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. A esta gratificación tendrán derecho sus causahabientes.

b) También será recompensada la permanencia en la empresa, percibiendo los trabajadores a los cuarenta años de servicio una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario de calificación más antigüedad.

c) A los trabajadores que alcancen la edad de jubilación (sesenta años) y hayan cumplido treinta y cinco años de servicio en la empresa, se les abonará una gratificación de una mensualidad de su salario de calificación y antigüedad.

#### Artículo 29. *Prestación fallecimiento y viudedad.*

##### a) Por fallecimiento:

En caso de fallecimiento de un trabajador menor de sesenta años (activo o prejubilado) afecto de una incapacidad total, absoluta o incapacidad temporal, la empresa abonará a su cónyuge, siempre que no esté legalmente separado, o a los hijos menores de dieciocho años o minusválidos que estén incapacitados para el trabajo, una prestación económica consistente en el pago de dos mensualidades del salario de calificación por cada año de servicio del fallecido en la empresa, con un límite de veinticuatro mensualidades (correspondiente a un límite máximo de doce años de servicio). Este mismo supuesto será de aplicación a los solteros, viudos/viudas que tengan ascendientes o descendientes que convivan y dependan económicamente del trabajador.

Además se pagarán 300.000 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años o minusválido que esté incapacitado para el trabajo y esta cantidad se incrementará lo que suban las tablas.

Se garantizará un mínimo de 8.500.000 pesetas en caso de enfermedad y de 12.500.000 pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo, y estas últimas cantidades serán fijas durante la vigencia del Convenio.

La empresa dispondrá de un plazo de tres meses para pagar esta prestación. Durante este plazo podrá ofrecer una colocación al beneficiario en lugar de la prestación, correspondiendo la elección al beneficiario.

##### b) Por muerte por accidente de trabajo:

En caso de muerte por accidente de trabajo se abonará por una parte lo establecido en el punto a) de este artículo.

Se descontará al personal, para entregar al beneficiario, el importe de una hora del salario base, prestación que, por tener carácter voluntario, se devolverá al que lo solicite.

c) Las normas de este artículo no serán aplicables a situaciones o sucesos declarados como de naturaleza excepcional o catastrófica.

#### Artículo 30. *Capacidad disminuida.*

##### Uno.—Capacidad disminuida por accidente de trabajo:

Al personal que por un accidente de trabajo se quede afectado por una incapacidad absoluta, reconocida como tal por los organismos oficiales, se le dará de baja en la empresa cobrando de la misma un complemento sobre la pensión oficial.

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla los sesenta años, a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año como diferencia de las dos cantidades siguientes:

a) Suma del salario de calificación correspondiente al nivel que tenía en el momento de pasar a dicha situación más antigüedad, calculada de acuerdo con los quinquenios que tenía asignados en el momento de pasar a dicha situación, más garantía personal que tuviera, más la prima que tuviera calculada en pesetas en el momento de producirse la incapacidad y que se moverá todos los años en el mismo porcentaje que se mueva el salario hora de calificación (si se pasase prima al salario, la parte que se pase se descontará de la cantidad en concepto de prima).

b) La pensión oficial que cada uno tenga asignada. La corrección anual del complemento sólo se hará en el caso de que la persona interesada aporte a la empresa un certificado expedido por el Organismo competente con el importe de la pensión de cada año.

Si se queda afectado por una incapacidad permanente total percibirá un complemento salarial consistente en la diferencia entre la cuantía de la pensión asignada por el organismo oficial y el 100 por 100 del salario de calificación, antigüedad y garantía personal revisable anualmente hasta los sesenta años, según Convenio, causando baja en la empresa y percibiendo una indemnización a tanto alzado en función de la edad y cuantía de la pensión.

A los trabajadores afectados por incapacidad reconocida por la Seguridad Social, por la que causaron baja en la empresa y si fueran en sus expedientes, declarados recuperados y aptos para el trabajo, la empresa les dará de alta; computándose para la antigüedad el tiempo transcurrido en esa situación.

##### Dos.—Capacidad disminuida por enfermedad:

Al personal que por enfermedad quede afectado por una incapacidad absoluta, reconocida como tal por los organismos oficiales, se le dará de baja en la empresa, cobrando de la misma un complemento sobre la pensión oficial.

El complemento se calculará cada año hasta que el interesado cumpla sesenta años, a partir de cuyo momento se quedará fijo en el importe del último año, como diferencia entre el salario anual de calificación y antigüedad con los quinquenios asignados en el momento de pasar a dicha situación, vigentes en el Convenio de cada año y correspondiente al nivel que el interesado tenía asignado en el momento de pasar a la situación de incapacidad absoluta por enfermedad y la pensión anual oficial que le sea asignada. La corrección anual del complemento sólo se hará en el caso de que la persona interesada traiga a la empresa un certificado expedido por el organismo competente con el importe de la pensión de cada año.

Si se queda afectado por una incapacidad permanente total percibirá un complemento salarial consistente en la diferencia entre la cuantía de la pensión asignada por el organismo oficial y el 100 por 100 del salario de calificación, antigüedad y garantía personal revisable anualmente hasta los sesenta años, causando baja en la empresa y percibiendo una indemnización a tanto alzado en función de la edad y cuantía de la pensión.

A los trabajadores afectados por incapacidad reconocida por la Seguridad Social, por la que causaron baja en la empresa y si fueran en sus expedientes declarados recuperados y aptos para el trabajo, la empresa les dará de alta computándose para la antigüedad el tiempo transcurrido en esa situación.

##### Tres.—Capacidad disminuida declarada por el Servicio Médico:

Si el Servicio Médico de la empresa declarase a una persona, previos los reconocimientos que consideren oportunos, como no apta para realizar las funciones habituales pero sí apta para realizar otro tipo de funciones, se le pasará a otro puesto. El abono de retribuciones en este caso se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

Se mantendrá a título personal el nivel de calificación de procedencia en el caso que el nivel del puesto al que pasa fuera inferior.

Se garantiza el porcentaje de prima media obtenido en el puesto de procedencia correspondiente a los seis últimos meses anteriores a pasar al nuevo puesto.

En el caso de que el Servicio Médico de la empresa declarase a una persona como no apta para desempeñar puesto alguno, el interesado o la empresa incoará el oportuno expediente para que le sea concedida oficialmente la incapacidad correspondiente, aplicándosele entonces lo establecido en los puntos uno o dos de este artículo.

Cuatro.—La empresa procurará por sí, o por medio de entidades oficiales, dar cursillos de capacitación al personal de capacidad disminuida, con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos, así como otras acciones que permitan la creación de puestos propios para dicho personal.

Entre una de estas acciones, la empresa, analizará y establecerá, con informe de la Comisión de Vacantes, la relación de puestos aptos para ser ocupados por personal de capacidad disminuida.

Los puestos de dicha relación que no estén cubiertos por personal de capacidad disminuida, se cubrirán, previa selección, por el personal de capacidad disminuida que no tenga un puesto concreto de trabajo.

El personal que actualmente ocupe dichos puestos será trasladado a otro puesto que le sea ofrecido por una Comisión formada por Dirección y el Comité de Empresa, siempre que sea, por lo menos, de igual nivel que el que venía ocupando.

#### Artículo 31. *Comedor y economato.*

Serán administrados por un Consejo de Administración formado paritariamente por representantes de Dirección y del Comité de Empresa. Propondrá medidas, controlará y vigilará su buen funcionamiento.

Se reunirán ordinariamente cada dos meses.

#### Artículo 32. *Ayudas para estudios, educación especial y premios al estímulo por formación.*

Uno.—Se dará por cada hijo del personal en activo e hijo de viudas de edades comprendidas entre los seis y los dieciocho años, inclusive,



la cantidad de 5.243 pesetas. Para educación especial se destinarán 1.953.574 pesetas, cuya distribución se hará por una Comisión formada por representantes de Dirección y del Comité de Empresa.

Para los años 1996 y 1997 estas cantidades se incrementarán con los porcentajes que áumente el Convenio.

Dos.—Premios al estímulo por formación:

Anualmente la empresa convocará 20 premios al estímulo por formación.

Podrán concurrir a los mismos el personal de la empresa que cumpla el requisito siguiente:

Que no haya sido modificado su nivel de calificación en los cinco últimos años y que durante el último año haya realizado cursos de formación, con aprovechamiento, para mejorar el desarrollo de su puesto de trabajo en la empresa.

Aquel personal al que se le haya concedido el premio al estímulo por formación no podrá concurrir al mismo hasta haber transcurrido un período de diez años.

Todas aquellas personas que se encuentren disfrutando del premio al estímulo de los Convenios anteriores no podrán concurrir hasta finalizado el disfrute del mismo (cinco años).

Anualmente se establecerán las bases de la convocatoria.

La adjudicación de los citados premios será realizada por el Departamento de Formación, oídas las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

**Artículo 33. Aportación a la cuota de la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Disminuidos Físicos y Psíquicos.**

La empresa ayudará a los trabajadores que perciban prestación económica de la Seguridad Social para disminuidos físicos y psíquicos y sean mutualistas de número de la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Disminuidos Físicos y Psíquicos, con el abono del 100 por 100 de la cuota anual.

**Artículo 34. Actividades culturales y deportivas.**

Uno.—La empresa destinará la cantidad de dinero que sea suficiente para desarrollar las actividades deportivas, que dirige el Grupo de Actividades Culturales y Deportivas del Comité de Empresa. La empresa informará al Comité de Empresa sobre el importe de las cantidades que destine a estos fines.

Dos.—Para el desarrollo del euskera se destinarán 60.000 pesetas mensuales para los años 1995, 1996 y 1997.

## CAPITULO X

### Secciones Sindicales y Comité de Empresa

**Artículo 35. Secciones Sindicales.**

Uno.—Se reconocen, en el seno de la empresa, las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente constituidos, asimismo se reconoce una máximo de tres horas anuales para la realización de asambleas con sus afiliados.

Dos.—Las Secciones Sindicales que tengan una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla activa de la empresa, podrán estar representadas ante la Dirección por un Delegado, cuya representatividad deberá acreditar de modo fehaciente.

Dichos Delegados:

Serán trabajadores en activo y preferentemente miembros del Comité de Empresa.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros de la Comisión Permanente.

Tres.—Se facilitarán locales para las Secciones Sindicales que tengan Delegado.

Cuatro.—Se descontarán las cuotas sindicales, por nómina, de aquellos afiliados a Secciones Sindicales reconocidas que autoricen individualmente el descuento.

Cinco.—Los trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacio-

nal en cualquiera de sus modalidades podrán solicitar la situación de excedencia mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, pudiéndose reincorporar a la empresa en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

**Artículo 36. Comité de Empresa.**

Uno.—Es el órgano colegiado que representa, en la empresa, al conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Dos.—Se reconoce una Comisión Permanente en las mismas condiciones que ha venido funcionando hasta el presente, así como la de celebrar asambleas, difusión de propaganda sindical, circulación, crear órganos consultivos, utilizar tableros de anuncios, informar y ser informado, siempre con comunicación a Dirección y disponer de locales.

Tres.—El resto de Delegados del Comité de Empresa dispondrá de un total de cuarenta horas mensuales cada uno de ellos.

Cuatro.—A fin de facilitar la necesaria información a todo el personal sobre cuestiones referidas a la empresa, se permitirá la realización de un máximo de tres asambleas generales, de duración máxima de una hora, al año, con las siguientes condiciones:

1.º Comunicar a Dirección la fecha y el asunto a tratar con veinticuatro horas de antelación.

2.º Que la reunión se celebre en la última hora de trabajo del horario normal, y sin parar los puestos de cabecera de las instalaciones de producción, así como tampoco los servicios básicos.

La asistencia a estas asambleas se abonará como si fueran licencias retribuidas.

Cinco.—Las garantías establecidas en la legislación vigente se extenderán a dos años.

Seis.—Una Comisión específica del Comité de Empresa se reunirá cada dos meses con la Dirección para ser informada suficientemente sobre la cartera de pedidos y previsiones, carga de trabajo, situación económica y de tesorería y demás asuntos de interés sobre la marcha de la empresa.

Siete.—En las Comisiones que se establecen en este Convenio y en los que participe el Comité de Empresa, la participación de éste será como máximo con cuatro miembros del mismo.

**Disposición final.**

Uno.—Se establece, para todo el personal de la empresa, la garantía mínima de las retribuciones totales anuales por categorías del Convenio Provincial de Vizcaya para la Industria Siderometalúrgica.

Dos.—Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión Paritaria compuesta por seis representantes del Comité de Empresa y la Dirección de la empresa, con las siguientes funciones:

Interpretación del Convenio.

Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

Plantear procedimientos alternativos extrajudiciales en la solución de los conflictos a través de mediación, arbitraje o conciliación, previa aprobación efectuada de conformidad con la legislación vigente.

Cuando otras cuestiones contribuyan a una mayor efectividad de las relaciones laborales.

Ambas partes convienen en acudir a dicha Comisión como paso previo a cualquier tipo de conflicto, tanto individual como colectivo, relacionado con la interpretación y aplicación del Convenio.

Tres.—En el caso de que la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica o legislación de rango superior concediese, en concepto de plus de relevos, un porcentaje sobre el salario superior a 5 puntos, el exceso de lo que se conceda sobre los 5 puntos será aumentado a los 20 puntos del plus de relevos.

Cuatro.—Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1997 el punto 2.2 (página 13) de la Concertación Socio-Laboral firmada por la Dirección y el Comité de Empresa de fecha 14 de febrero de 1984.

Cinco.—Ordenanza laboral: Continuará vigente la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica del año 1970.

**Declaración general.**

Tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores son conscientes de que la situación alcanzada por la empresa en orden a la cartera de pedidos y a los cauces de financiación de la misma, requiere, para alcanzar el nivel de actividad rentable, mejorar rápidamente la productividad general de la empresa.

## ANEXO 1

## Evolución salarial a lo largo de 1995, 1996 y 1997

Nivel	Salario hora base	Salarios mensuales 1995				Valor hora extra	
		Horario normal		Horario 4 relevos		General	Nocturno y festivos
		Base	Salario calificac. s/Convenio	Base	Salario calificac. s/Convenio		
1	527,3	111.266	168.111	125.728	179.222	965	1.087
2	552,4	116.617	174.511	131.766	186.159	1.012	1.140
3	580,8	123.613	181.661	138.600	193.899	1.061	1.197
4	615,1	129.896	190.312	146.768	203.274	1.125	1.268
5	655,3	138.301	200.393	156.262	214.193	1.197	1.351
6	676,5	142.743	205.733	161.298	219.989	1.235	1.392
7	727,7	153.521	218.610	173.462	233.940	1.329	1.502
8	779,8	164.705	231.988	186.113	248.429	1.421	1.609
9	841,5	177.631	247.418	200.717	265.138	1.541	1.735
10	907,5	191.817	264.568	234.967	303.797	1.788	2.001
11	943,2	199.536	283.881			1.862	2.079
12	990,4	209.179	308.886			1.952	2.180
13	1.077,0	227.255	333.880			2.130	2.370
14	1.156,6	244.627	358.885			2.288	2.552
15	1.242,6	262.002	384.090			2.446	2.730

A las tablas salariales resultantes de la aplicación del Convenio Colectivo de 1994 se aplicará un incremento igual al IPC real (a cuenta 3,5 por 100).

Tablas salariales para 1996: Las tablas salariales resultantes de 1995 se incrementarán con el 100 por 100 del IPC real.

Tablas salariales para 1997: Las tablas resultantes de 1996 se incrementarán con el 100 por 100 del IPC real.

Nota: Para los años 1996 y 1997, se pagará a cuenta el IPC previsto oficial.

En el caso de que no existiese tal previsión, las partes, de común acuerdo y siguiendo los mismos criterios que en el año 1995, fijará el porcentaje a aplicar.

## ANEXO 2

## Viajes y desplazamientos

0. *General.*—Todo viaje o desplazamiento por cuenta de la empresa debe ser autorizado de forma expresa y previamente a su realización.

La normativa que a continuación se fija, será siempre para el personal que pertenezca a las áreas autorizadas a desplazarse y/o que quede adscrito a las mismas de manera temporal.

Para viajes inferiores a un mes, el personal de la sociedad irá a gastos pagados.

Cuando se efectúen invitaciones se deberá especificar el nombre de la persona, cargo y empresa a que pertenece.

1. *Viajes.*—Serán por cuenta de la empresa, la cual indicará en cada caso, el medio de locomoción a utilizar, quedando eliminado el kilometraje. Como regla general se utilizarán:

Avión en clase turista o tren en 1.ª clase, cuando se viaje durante el día.

Coche-cama cuando se viaje de noche.

Previa justificación fehaciente se abonará el aparcamiento de coche. El importe del coste de los transportes públicos que se utilicen se abonará previa justificación.

2. *Alojamiento.*—Será reservado por la empresa mediante bono. Si no fuera posible dicha reserva, el gasto se justificará contra factura oficial. Como regla general, el alojamiento se hará:

Cuando se trate de hoteles, en los de categoría de tres estrellas, siempre que sea posible.

Cuando se trate de apartamentos, en los de categoría similar a los hoteles de tres estrellas.

Cuando se trate de casas alquiladas, se deberá adjuntar el contrato debidamente sellado y legalizado entre ambas partes.

## 3. Gastos.

## 3.1 Para desplazamientos en la península:

a) 4.508 pesetas por día de estancia para los tres primeros días. En esta cantidad se incluyen gastos de desayuno, comida, cena, teléfono y lavado de ropa.

b) 3.949 pesetas por día de estancia a partir del cuarto día. Incluye los mismos conceptos anteriores.

c) Servicios sueltos:

Desayuno: 346 pesetas.

Comida: 2.277 pesetas.

Cena: 1.816 pesetas.

d) Para gastos personales se abonarán 790 pesetas por día de estancia.

3.2 Para desplazamientos a Canarias y Baleares: Cuando los desplazamientos sean a Canarias y Baleares para la realización de montajes y puesta a punto y su duración sea superior a un mes, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

3.3 Para desplazamientos a Europa:

Cuando los desplazamientos sean al extranjero a países europeos, los valores a), b) y c) se multiplicarán por 1,50.

Si se trata de desplazamientos para montajes y puesta en marcha de duración superior a un mes, se multiplicará por 1,75.

3.4 Para desplazamientos a países no europeos:

Siempre que se trate de desplazamientos superiores a un mes.

En este caso, la empresa hará un estudio logístico del país y localidad donde se ubique el trabajo y en función de dicho estudio se definirán las percepciones que se basarán en los artículos 1, 2 y 3.

3.5 Dedicación completa: En este concepto se establecerá una cantidad a determinar.

4. *Periodo de Navidad.*—A los trabajadores que por motivo de trabajo permanezcan fuera de la provincia en la época de Navidad, la empresa podrá optar entre el abono de una compensación económica, o se les facilitará el traslado de su familia.

5. *Liquidación.*—Se hará en los tres primeros días laborables inmediatos de terminar el viaje. En caso de viajes de larga duración la liquidación se hará por semanas.

6. Cada tres meses de desplazamiento se tendrá derecho a una semana de estancia en su domicilio, de la cual, por lo menos dos días laborables tendrá que acudir a la empresa a informar y ser informado.

7. Las cantidades aquí establecidas sustituyen y anulan todas las que se hubieran establecido con anterioridad para viajes y desplazamientos, cualquiera que fuese su naturaleza.

La aplicación de estas cantidades entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1995.

## ANEXO 3

## Excedencias

*Acta para trabajadores especialmente cualificados*

Todo trabajador interesado en disfrutar una excedencia podrá solicitar la firma del siguiente documento:

Don ..... en representación de la empresa «B.W. Española», y don ..... empleado de esta empresa, en presencia del Secretario del Comité de Empresa don .....

## ACUERDAN

1.º Don ..... causa baja en la empresa a partir del día .....

2.º En el caso de que antes del día ..... don ..... solicitase el ingreso en la empresa, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**ANEXO 4**  
**Excedencias**

*Acta para trabajadores no considerados de alta responsabilidad*

Todo trabajador interesado en disfrutar una excedencia podrá solicitar la firma del siguiente documento:

Don ..... en representación de la empresa «B.W. Española», y don ..... empleado de esta empresa, en presencia del Secretario del Comité de Empresa don .....

**ACUERDAN**

- 1.º Don ..... causa baja en la empresa a partir del día .....
- 2.º En el caso de que antes del día ....., don ..... solicitase el ingreso en la empresa, ésta queda obligada a reingresarle a partir de la fecha de finalización de la excedencia.
- 3.º En caso de reingreso como consecuencia de este acuerdo, le será considerado el tiempo trabajado con anterioridad al inicio de la excedencia.

**20172** *RESOLUCION de 8 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.*

Visto el texto de la revisión salarial del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos (código de Convenio número 9900985), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1995, de una parte, por la Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (ANCEE), la Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G) y la Confederación de Centros de Enseñanza (CECE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FETE-UGT, CC.OO. y CIG, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 de la revisión salarial 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, 8 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACUERDO DE REVISION SALARIAL DE 1995 PARA LAS CATEGORIAS DE PAGO DELEGADO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCION, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE MINUSVALIDOS**

**Tablas salariales 1995**

	Sueldo Pesetas	Trienio Pesetas
Profesor titular .....	181.615	4.919
Profesor de Taller (Formación Profesional) .....	181.615	4.919

Disposición adicional única.

A las retribuciones del personal docente de pago delegado, se añadirá un complemento retributivo de carácter lineal de 25.000 pesetas por año equivalentes a 14 pagas (12 + 2), de 1.786 pesetas cada una, y que se percibirá a partir del 1 de octubre de 1995. Además las retribuciones pactadas se verán incrementadas en una retribución única de 15.000 pese-

tas, no consolidables en ejercicios posteriores, a percibir en el mes de diciembre de 1995.

El pago de los complementos retributivos estará condicionado a que lo hagan efectivo las administraciones educativas competentes.

**BANCO DE ESPAÑA**

**20173** *RESOLUCION de 24 de agosto de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 24 de agosto de 1995, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	127,013	127,267
1 ECU .....	159,833	160,153
1 marco alemán .....	84,947	85,117
1 franco francés .....	24,824	24,874
1 libra esterlina .....	195,320	195,712
100 liras italianas .....	7,822	7,838
100 francos belgas y luxemburgueses .....	413,218	414,046
1 florín holandés .....	75,883	76,035
1 corona danesa .....	21,931	21,975
1 libra irlandesa .....	199,131	199,529
100 escudos portugueses .....	82,193	82,357
100 dracmas griegas .....	53,119	53,225
1 dólar canadiense .....	93,584	93,772
1 franco suizo .....	102,653	102,859
100 yenes japoneses .....	130,537	130,799
1 corona sueca .....	17,289	17,323
1 corona noruega .....	19,504	19,544
1 marco finlandés .....	28,840	28,898
1 chelín austríaco .....	12,079	12,103
1 dólar australiano .....	94,333	94,521
1 dólar neozelandés .....	81,694	81,858

Madrid, 24 de agosto de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

**COMUNIDAD AUTONOMA DE CATALUÑA**

**20174** *RESOLUCION de 10 de julio de 1995, de la Dirección General de Seguridad Industrial del Departamento de Industria y Energía, por la que se homologan planchas para usos colectivos fabricados por «Talleres Inca, Sociedad Limitada», en Barcelona, con número de contraseña CGU-8016.*

Recibida en la Dirección General de Seguridad Industrial del Departamento de Industria y Energía de la Generalidad de Cataluña la solicitud presentada por «Talleres Inca, Sociedad Limitada», con domicilio social en Torns, 28-36, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de planchas para usos colectivos, fabricadas por «Talleres Inca, Sociedad Limitada», en su instalación industrial ubicada en Barcelona;