

Publicidad, promoción y prensa.

Alojamientos (características, precios, distancias a las instalaciones deportivas).

Transportes interiores (medios con que se cuenta para los desplazamientos a/desde los alojamientos hasta/desde las instalaciones deportivas).

Presupuesto económico con expresión de los ingresos y gastos.

b) Proyecto de organización deportiva con todos los datos relativos a:

Número de Universidades, equipos y/o deportistas inscritos.

Calendario/fechas de las competiciones.

Forma de competición.

Comité de competición.

Programa con el cuadro/horario diario de pruebas y competiciones.

Instalaciones deportivas y técnicas con indicación del material y equipamientos a utilizar.

Jueces y árbitros.

**Cuarta. Valoración y aprobación de sedes organizadoras.**—La Comisión Permanente del CEDU, una vez estudiados los proyectos, elevará una propuesta de Universidades sede de torneos interuniversitarios para su aprobación al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes.

La propuesta de subvención, será de entre aquellas Universidades que lo hayan solicitado previamente, de acuerdo con lo establecido en esta resolución y teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración: Número de Universidades participantes (incluidas fases previas), proyecto de organización deportiva, instalaciones deportivas para el desarrollo de las competiciones, recursos de la Secretaría de organización, plan de difusión, programa de actividades complementarias, presupuesto general del proyecto, implicación y aportación de las Universidades y de otras instituciones o entidades.

El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes notificará a todas las Universidades solicitantes, la aprobación y/o denegación de subvención para los proyectos presentados por las mismas, así como la determinación de las cuantías de subvención concedidas, a tenor de lo dispuesto en la norma quinta de esta Resolución.

En el caso de que se presenten varios proyectos de una misma modalidad deportiva, el Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes podrá, en atención al interés atraído, aprobar más de un proyecto, por sus circunstancias especiales de número elevado de inscripciones u otros factores motivados que otorguen especial relieve a la competición.

**Quinta. Destinatarios, cuantía y aplicación de las subvenciones.**—Las Universidades sedes organizadoras de torneos, que se ajusten a la normativa de esta Resolución y demás características propias de este programa, cuyo proyecto haya sido aprobado por el Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, recibirán una subvención para determinadas partidas de los gastos de organización contemplados y especificados en el mismo.

La determinación de concesión de las cuantías a las diferentes Universidades sedes organizadoras se efectuará en concurrencia competitiva de las mismas, una vez evaluadas todas las peticiones recibidas y en función de los supuestos aportados en el proyecto presentado junto a la solicitud, a tenor de lo dispuesto en la norma tercera de esta Resolución.

Igualmente las Universidades participantes en los torneos interuniversitarios, podrán recibir subvención en concepto de desplazamientos y/o alojamiento de sus delegaciones, siempre y cuando se haya determinado y aprobado en el proyecto correspondiente.

En cualquier caso, la cuantía total de la subvención de esta actividad en su conjunto estará limitada por las posibilidades presupuestarias del Consejo Superior de Deportes, delimitadas en los conceptos 443 y 481 del programa presupuestario 422P.

**Sexta. Regulaciones técnicas.**—La Universidad sede de torneo interuniversitario y el Consejo Superior de Deportes, teniendo en cuenta a los representantes de Universidades participantes y de las Federaciones deportivas oportunas, elaborarán y difundirán oportunamente las regulaciones técnicas de aplicación para el buen funcionamiento de cada torneo interuniversitario.

**Séptima. Ejecución de los proyectos.**—Los proyectos se ejecutarán sin alterar las condiciones tenidas en cuenta para la aprobación de la subvención por el Consejo Superior de Deportes.

**Inscripción nominativa:** La inscripción nominativa de las representaciones universitarias participantes en los distintos deportes deberá tener

entrada, como mínimo, diez días antes del comienzo del torneo, en la Secretaría de Organización de la Universidad sede (en su caso, sede de la fase final). Dicha inscripción deberá realizarse mediante la cumplimentación de todos los datos recogidos en los formularios oficiales. Acabado este plazo y antes del comienzo de la competición, la Universidad sede remitirá obligatoriamente la relación final de inscritos al Consejo Superior de Deportes.

**Documentación:** Todos los participantes habrán de reunir las condiciones establecidas en la norma primera, acreditando su identificación personal y académica, ante la comisión de control correspondiente.

Una vez supervisada dicha documentación, la comisión de control respectiva hará efectiva la entrega del documento acreditativo de su condición de participante, que será el único válido ante el Comité de Competición y la Secretaría de Organización.

**Informe y memoria de la actividad:** Las Universidades organizadoras remitirán al Consejo Superior de Deportes y a las Universidades participantes la memoria/resumen de la actividad antes de cumplidos treinta días hábiles desde su finalización.

**Octava. Justificación de subvenciones.**—Las Universidades beneficiarias de subvenciones están obligadas a lo que en materia de justificaciones establece la Orden de 28 de octubre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» número 267, de 7 de noviembre), así como a la aportación previa de la documentación acreditativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en la forma determinada por el Ministerio de Economía y Hacienda, Orden de 28 de abril de 1986 («Boletín Oficial del Estado» número 103, del 30) y Orden de 25 de noviembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» número 291, de 5 de diciembre), y la justificación del cumplimiento del proyecto, de la correcta aplicación de los fondos, sin perjuicio del sometimiento a la verificación contable que fuera pertinente; y en cualquier caso dentro de los noventa días siguientes a la finalización de la actividad.

En todo caso el acuerdo de este organismo por el que se concedan o denieguen ayudas o subvenciones objeto de la presente Resolución, pondrá fin a la vía administrativa.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 18 de diciembre de 1995.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Rafael Cortés Elvira.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

280

*RESOLUCION de 12 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007930), que fue suscrito con fecha 26 de julio 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 y los Delegados de Personal, 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, 12 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«MASA SERVICIOS, Sociedad Anónima»**

**CAPITULO I**

**Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación**

**Artículo 1. *Ambito territorial.***

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

**Artículo 2. *Ambito personal.***

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

**Artículo 3. *Vigencia y duración.***

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1995 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1995.

**Artículo 4. *Denuncia.***

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

**Artículo 5. *Absorción y compensación.***

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

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

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

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

**Artículo 7. *Modificación de condiciones.***

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

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 8. *Normas generales.***

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

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

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

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

**Artículo 9. *Indumentaria de trabajo.***

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

**Artículo 10. *Plantilla de personal.***

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

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

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

**Artículo 11. *Jornada y horario.***

La empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, disponiéndolos de la manera que crea mejor para el servicio como único responsable de la misma, en caso de discrepancia se estará a lo que resuelva la jurisdicción del orden social.

La jornada laboral anual para el año 1995 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

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

**Artículo 12. *Vacaciones.***

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

El personal con cinco años de antigüedad tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

El personal con diez o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a cuatro días más de vacaciones.

Los días correspondientes a antigüedad serán laborables y a disfrutar de forma continuada.

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

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

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de Obra: El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado de la delegación a que esté asignado se le abonarán 22.988 pesetas en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo, el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones en las fechas comprendidas entre el lunes siguiente al 7 de enero y el 31 de mayo, o el 1 de octubre y el lunes anterior al 22 de diciembre, se incrementarán con dos días laborables más. Se tendrá derecho también a este incremento aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo de diez días laborables continuados o

quince días laborables acumulados, y en cualquier caso por una sola vez. Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

#### Artículo 13. *Fiestas.*

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

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

#### Artículo 14. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*

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

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

2.º Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, en algunos casos es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta acabar con ciertos trabajos que no permiten la continuación por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas.

3.º Horas extraordinarias estructurales: A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º; o sea las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la empresa, así como las necesarias para los trabajos de mantenimiento, paradas, recargas y puestas en marcha.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales se notificarán mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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

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

#### Artículo 15. *Categorías de personal.*

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

##### I. Personal técnico

###### A) Técnicos titulados superiores:

Ingeniero.  
Licenciado.

###### B) Técnicos titulados medios:

Ingeniero técnico.  
Perito.  
Técnico titulado.

###### C) Técnicos no titulados:

Jefe de Taller.  
Contraamaestre.  
Jefe 1.ª Organización.

Jefe 2.ª Organización.  
Técnico no titulado.  
Analista.  
Programadores 1.ª  
Programadores 2.ª  
Delineante proyectista.  
Práctico en Topografía.  
Delineante 1.ª  
Delineante 2.ª  
Calcador.  
Reproductor de planos.  
Auxiliar técnico.  
Aspirante.

##### II. Personal administrativo

Categorías:

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

##### III. Personal obrero

Categorías:

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

##### IV. Personal auxiliar y subalterno

Categorías:

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

##### V. Personal instrumentista de obra

Categorías:

Técnico.  
Maestro instrumentista.  
Técnico no titulado A.  
Técnico no titulado B.  
Oficial 1.ª A.  
Oficial 1.ª B.  
Oficial 1.ª C.  
Oficial 2.ª A.  
Oficial 2.ª B.  
Oficial 3.ª  
Ayudante.

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

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

**Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.**

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

**Artículo 17. Sistema de ascensos.**

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

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

**Artículo 18. Servicio en días festivos.**

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

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

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo la misma persona durante dos domingos consecutivos. La empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

**Artículo 19. Servicio de retenes.**

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

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

- a) Retén días laborables: Comprende desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la misma al día siguiente.
- b) Retén días festivos: Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

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

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

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

**CAPÍTULO III****Régimen económico****Artículo 20. Política general.**

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

**Artículo 21. Remuneraciones.**

1. La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

2. Para el año 1995 se aplicarán las tablas salariales establecidas en los diferentes anexos a este Convenio.

**Artículo 22. Pluses (personal en obra).**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

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

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de Obra: Asimismo y según las categorías como se indica en las tablas (anexo I) se percibirá una cantidad complementaria en cada una de las pagas de junio y diciembre.

**Artículo 24. Beneficios.**

Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero, de 25.676 pesetas.

**Artículo 25. Plus distancia y transporte.**

A todo el personal de obra que le corresponda se abonarán 40 kilómetros por día trabajado, precio de 30 pesetas/kilómetro, con efectos desde el día 1 de enero de 1995.

**Artículo 26. Seguros.**

Seguro de Vida:

1. Garantía para muerte:

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

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

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte:

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.300.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente:

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 3.300.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de 3.300.000 pesetas.

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

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

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

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

«Masa Servicios, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones específicas por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

Artículo 27. *Incapacidad laboral transitoria por enfermedad.*

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

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

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

Artículo 28. *Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo.*

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

Artículo 29. *Espera de destino.*

Personal instrumentista de obra: Cuando el personal se encuentre en la situación en «espera de destino» percibirá durante los diez primeros días el importe de 918 pesetas, que le corresponde de media dieta en la zona a la que esté fijado.

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

Artículo 30. *Diets y desplazamientos.*

Media dieta: Todas las categorías afectadas por el presente Convenio y que venían percibiendo este concepto recibirán la cantidad de 918 pesetas como media dieta; lo cual se devengará por día trabajado, cuando se trabaje en la zona o delegación de donde dependa el productor. El personal administrativo y técnico de oficina no tendrá derecho a este concepto.

Dieta: Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen a partir del 1 de mayo de 1990 y para cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Por este concepto, se establece el importe de:

Para los Oficiales 3.ª y Ayudante: 2.922 pesetas.

Para las demás categorías: 3.652 pesetas.

Excepto las que en el año 1992 se percibían por el importe de 1.949 pesetas para los Instrumentistas de 3.ª y Ayudantes, que pasan a 2.093 pesetas, y las que en el año 1992 se percibirán por el importe de 2.436 pesetas para las demás categorías, que pasan a 2.617 pesetas.

Las dietas se devengarán por día natural.

Desplazamiento (personal instrumentista de obra): Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado percibirá un suplemento de 1.318 pesetas sobre la dieta que le corresponda, durante los diez primeros días.

Artículo 31. *Ayuda de escolaridad.*

Para los trabajadores de alta en la empresa el 1 de septiembre de 1995 se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los tres a los diecisiete años.

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

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

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

La cantidad de 20.692 pesetas anuales por hijo.

Se abonará en nómina de septiembre de 1995.

Artículo 32. *Ayuda de estudios.*

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que, contando con un año de antigüedad en la empresa, el 1 de septiembre de 1995 justifiquen estudios en centro oficial, o estudio de idiomas, que no tenga el carácter de oficial o coficial en el Estado español. La cantidad anual será de 20.692 pesetas, pagadera en el mes de septiembre de 1995, previo justificante de matrícula y asistencia.

Artículo 33. *Nupcialidad.*

Se establece premio de nupcialidad de 15.802 pesetas, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo.

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

Artículo 34. *Natalidad.*

Se establece premio de natalidad de 8.276 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

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

Artículo 35. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias se le dará una ayuda de 60.865 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

Artículo 36. *Antigüedad.*

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio: La cantidad mensual de 4.305 pesetas.

Dos cuatrienios: La cantidad mensual de 8.610 pesetas.

Tres cuatrienios: La cantidad mensual de 12.915 pesetas.

Cuatro cuatrienios: La cantidad mensual de 17.220 pesetas.

Cinco cuatrienios: La cantidad mensual de 21.525 pesetas.

Seis o más cuatrienios: La cantidad mensual de 25.830 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones generales

###### Artículo 37. *Conceptos económicos.*

Los conceptos económicos del personal afectado son los recogidos en el capítulo III y los anexos I, II, III y IV.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la empresa.

###### Artículo 38. *Seguimiento.*

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

###### Artículo 39. *Derecho supletorio.*

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

###### Artículo 40. *Condición más beneficiosa.*

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

###### Artículo 41. *Garantías sindicales.*

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

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

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

###### Artículo 42. *Garantías de acuerdos.*

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

#### ANEXO I

##### Tablas económicas personal instrumentista de obra

###### Compensación por retén (instrumentistas de obra):

Por día laborable: 1.367 pesetas.

Por día festivo: 4.103 pesetas.

Por sábado y domingo: 9.540 pesetas.

Por una semana: 16.407 pesetas.

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

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

###### Plus de tóxico, penoso y peligroso (sólo personal instrumentista):

Categoría	Pesetas
Maestro instrumentista .....	21.631
Técnico no titulado A .....	21.631
Técnico no titulado B .....	21.631
Oficial 1.ª A .....	21.631
Oficial 1.ª B .....	21.631
Oficial 1.ª C .....	21.631
Oficial 2.ª A .....	21.631
Oficial 2.ª B .....	21.631
Oficial 3.ª .....	21.631
Ayudante .....	15.233

Plus de turnicidad (personal instrumentista): 118 pesetas.

Plus de nocturnidad (personal instrumentista): 213 pesetas.

Complemento de pagas extras (sólo personal instrumentista):

Categoría	Pesetas
Técnico .....	43.443
Maestro instrumentista .....	43.443
Técnico no titulado A .....	43.443
Técnico no titulado B .....	43.443
Oficial 1.ª A .....	43.443
Oficial 1.ª B .....	43.443
Oficial 1.ª C .....	36.428
Oficial 2.ª A .....	34.655
Oficial 2.ª B .....	34.655
Oficial 3.ª .....	34.655
Ayudante .....	34.655

###### Horas extras (personal instrumentista):

Categoría	Baremo A	Baremo B
	Pesetas	Pesetas
Maestro instrumentista .....	2.196	941
Técnico no titulado A .....	2.196	941
Técnico no titulado B .....	2.196	941
Oficial 1.ª A .....	2.196	941
Oficial 1.ª B .....	1.950	835
Oficial 1.ª C .....	1.574	674
Oficial 2.ª A .....	1.497	642
Oficial 2.ª B .....	1.418	608
Oficial 3.ª .....	1.381	592
Ayudante .....	1.190	509

###### Salario base bruto mensual (personal instrumentista):

Categoría	Pesetas
Maestro instrumentista .....	219.880
Técnico no titulado A .....	205.457
Técnico no titulado B .....	193.442
Oficial 1.ª A .....	181.430
Oficial 1.ª B .....	159.803
Oficial 1.ª C .....	145.244
Oficial 2.ª A .....	138.172
Oficial 2.ª B .....	119.547
Oficial 3.ª .....	109.056
Ayudante .....	94.617

###### Salario base bruto anual (personal instrumentista):

Categoría	Pesetas
Maestro instrumentista .....	3.190.882
Técnico no titulado A .....	2.988.960
Técnico no titulado B .....	2.820.750
Oficial 1.ª A .....	2.652.582
Oficial 1.ª B .....	2.349.804
Oficial 1.ª C .....	2.336.774

Categoría	Pesetas
Oficial 2.ª A .....	2.029.394
Oficial 2.ª B .....	1.768.644
Oficial 3.ª .....	1.821.770
Ayudante .....	1.419.624

## ANEXO II

Tablas económicas personal oficinas (técnico, administrativo, auxiliar y subalterno)

Horas extras:

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Técnico sénior .....	1.949	834
Técnico júnior .....	1.648	707
Delineante proyectista .....	1.648	707
Jefe de Equipo .....	1.659	707
Delineante 1.ª .....	1.474	632
Oficial 1.ª administrativo .....	1.474	632
Delineante 2.ª .....	1.425	612
Oficial 2.ª administrativo .....	1.425	612
Calquista .....	1.269	542
Auxiliar administrativo .....	1.269	542
Reproductor de Planos .....	1.269	542

## ANEXO III

Tablas económicas personal obrero no instrumentista

	Pesetas
Compensación por retén (personal no instrumentista):	
Por día laborable .....	1.074
Por día festivo .....	3.228
Por sábado y domingo .....	8.057
Por una semana .....	12.892
En caso de ser llamado se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.	
En caso de llamada sin estar de retén o guardia se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.	
Plus de turnicidad (personal no instrumentista) .....	108
Plus de nocturnidad (personal no instrumentista) .....	135

Plus de tóxico, penoso y peligroso (personal no instrumentista):

Categoría	Pesetas
Contraamaestre .....	9.496
Encargado .....	9.496
Jefe de Equipo .....	9.496
Oficial 1.ª .....	9.496
Oficial 2.ª .....	9.496
Oficial 3.ª .....	7.261
Ayudante .....	7.261
Especialista .....	7.261
Peón .....	7.261

Horas extras:

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Contraamaestre .....	1.974	846
Encargado .....	1.750	752
Jefe de Equipo .....	1.648	707
Oficial 1.ª .....	1.538	658
Oficial 2.ª .....	1.442	619
Oficial 3.ª .....	1.435	615

Categoría	Baremo A Pesetas	Baremo B Pesetas
Especialista .....	1.435	615
Peón .....	1.392	596

## ANEXO IV

Tablas salariales mínimas

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categoría	Salario anual Pesetas
Ingeniero y Licenciado .....	1.861.332
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T. ....	1.675.094
Jefes 1.ª administrativos .....	1.675.094
Jefes de Taller .....	1.637.849
Jefes Organiz. 1.ª Delineante y Dibujante proyectista ...	1.637.849
Jefe de Laboratorio .....	1.525.259
Jefe 2.ª administrativo y Organiz. ....	1.488.859
Jefe de Sección Laboratorio .....	1.451.613
Delineante técnico Organiz. 1.ª .....	1.414.364
Practicante y A.T.S. ....	1.414.364
Maestro de Taller y Contraamaestre .....	1.771.499
Oficial 1.ª administrativo .....	1.377.122
Delineante técnico Organiz. y administrativo 2.ª .....	1.358.496
Telefonista .....	1.265.377
Auxiliar administrativo y Laborat. calcador .....	1.265.377
Reproductor de planos .....	1.228.129
Aspirante de diecisiete años .....	930.152
Aspirante de dieciséis años .....	893.024
Encargado .....	1.741.610
Chófer de camión .....	1.249.413
Chófer de turismo, almacén y Conserje .....	1.236.111
Listero .....	1.196.203
Portero, Ordenanza y Vigilante .....	1.169.598
Dependiente de comedor y Limpiadoras .....	1.159.296
Oficial de 1.ª Jefe de Equipo .....	1.675.094
Oficial de 1.ª .....	1.489.140
Oficial de 2.ª .....	1.462.255
Oficial de 3.ª .....	1.457.911
Especialista .....	1.457.911
Ayudante .....	1.330.114
Peón .....	1.156.297

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones, beneficios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

281

RESOLUCION de 12 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.008.582), que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.º 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, 12 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.