

Nuevo sistema

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: Alta cualificación.

Pertencen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español o conocimientos equivalentes, así como amplia experiencia para el desempeño de funciones técnica y de gestión operativa muy cualificadas de apoyo a la Dirección, pudiendo ejercer funciones de supervisión sobre personal del mismo o distinto grupo profesional en las diferentes áreas funcionales de la Empresa.

Sistema anterior

Categorías:

Técnico Titulado Superior Principal: (Grados A01 a A07).

Técnico Titulado Superior 1: (Grados B03 a B09).

Técnico Titulado Medio Principal: (Grados A01 a A07).

Técnico Titulado Medio 1: (Grados B03 a B09).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Asesor Jurídico	A
Descentralización Admva.	A
Jefe Construcción	A
Serv. Técnicos Producción	A
Tco. Pral. Programación Proyectos	A
Ing. Pral. Especialidad	A
Gestión Materiales y Permisos	A
Almacenamientos Subterráneos	A
Especialidad Equipos Rotativos	A
Permisos y Expropiaciones Met.	A
Jefe Área Mantenimiento	A
Responsable Compras Metr.	A
Tco. Pral. Compras	A
T. Pral. Permisos y Expropiac.	A
J. Equipo Comercial	B
Planificación y Control	B
Tco. Especialista	B
Ing. Proyecto (Residente)	B
Administración Personal	B
Tco. Mant? Mec. y Obra Civil	B
Admon. y Control Económico	B
Asistencia Técnica	B
Facturación y Admon. Clientes	B
Análisis Empresas	B
Expedientes Admvos.	B
Estudios	B
Ing. Proyectos Planta	B
Tco. Financiero	B
Tco. Coordinación Comercial	B
Técnico Control Proyectos	B
Servicios Generales	B
Balances y Resultados	B
Tco. Calidad e Inspección	B
Edificios e Instalaciones	B
Tco. Métodos y Programas	B
Coord. Tco. Proy. Magreb	A
Ing. Pral. Proyectos	A
Nuevas Instalaciones	A
Tco. Pral. Cont. Proyectos	A
Gestión Proyectos	A
Tco. Coordinación Comercial	A
Ingen. Coord. Proyectos	A
C. P. C.	A
Estudios Mercado	A
Tco. Pral. Inspección y Calidad	A
Puestas en Marcha	A
Servicios Apoyo Mantenimiento	A
Seguridad	A
Precios y Tarifas	A
Planific. y Control Mantenimiento	B
Promoción G. N.	B
Técnico Comercial	B

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Acometidas y Proyectos Menores	B
Análisis y Simulación	B
Tco. Logística, Sumin. y Servicios	B
Análisis y Programación Tca.	B
Investigador	B
J. Centro Mantenimiento	B
Análisis y Estudios	B
Tco. Comunicaciones	B
Impuestos	B
Jefe de Obra	B
Tco. Suministro de Gas	B
J. Proyecto Informático	B
Instalaciones en Servicio	B
Organización y Métodos	B
Control Patrimonial y Normas	B
Medición Industrial	B
J. Laboratorio Barna	B

20264 RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares (código de Convenio número 9004552), que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996 en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL SANTA BÁRBARA DE INDUSTRIAS MILITARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito

SECCIÓN 1.ª FINALIDAD, ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Artículo 1.

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima», en todos y cada uno de los centros de trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio geográfico español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en el anexo III, que se adjunta al presente Convenio quedando excluido del mismo el personal titulado de los niveles I y II.

Durante el transcurso del año 2000 el personal titulado de los niveles I y II podrá solicitar por escrito su inclusión en el ámbito de este Convenio. Esta opción se hará efectiva a partir de enero del año 2001, en esta fecha

las condiciones de trabajo del mencionado personal serán las correspondientes al restante personal de Convenio.

La inclusión en el ámbito de aplicación del presente Convenio del personal técnico de los niveles I y II, se efectuará en todo caso previa negociación y asignación de las condiciones económicas con carácter individual.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2001. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

Efectuada la denuncia del Convenio, este se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la aprobación del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio será compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 5. *Situaciones individuales.*

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 6.

La organización práctica del trabajo con sujeción a las presente disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que les corresponda a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan en cada centro de trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 7.

La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- La racionalización del trabajo.
- El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.
- La saturación de las instalaciones.
- La saturación individual del tiempo de trabajo.

SECCIÓN 2.^a RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.

La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 9.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 10.

La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

En la determinación de tiempos y rendimientos correspondientes a los métodos de trabajo para la elaboración o manipulación de explosivos, será preceptivo el informe previo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11.

Cuando se establezca un tiempo o se revise, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones, para lo cual se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la oficina de tiempos otra, necesariamente, al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe, previos los asesoramientos necesarios.

Artículo 12.

A cada trabajador se le concederá un tiempo para realizar su tarea que comprenderá el tiempo normal, los suplementos personales y los que el puesto de trabajo requiera. A este tiempo se le denomina tiempo concedido (TC) y es el que corresponde a una ejecución a actividad normal (100). Se entenderá por actividad normal la de una persona de estatura media que anda por suelo llano sin carga, en condiciones normales de temperatura y humedad, a 4,8 km/h.

SECCIÓN 3.^a ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS TAREAS DE CADA PUESTO O GRUPO DE PUESTOS Y SISTEMAS DE INCENTIVOS

Artículo 13.

El sistema de incentivos estará basado: en los tiempos, para todos aquéllos trabajadores que los tengan establecidos para su tarea en las producciones, o en un sistema de evaluación personal.

Artículo 14.

La prima obtenida por un trabajador se obtendrá multiplicando el tiempo ahorrado por el valor de la hora ahorrada. El tiempo ahorrado (Ta) se calculará de la siguiente forma:

$$Ta = 1,25 \times Tc - Ti$$

siendo Ti el tiempo invertido.

Artículo 15.

Se establece como índice o medida del rendimiento del trabajador, la relación existente entre el tiempo concedido y el invertido, de tal suerte que actividades y rendimiento tendrá la siguiente correspondencia:

Actividad normal	100	Rendimiento normal	1,00
Actividad media	120	Rendimiento medio	1,20
Actividad óptima	140	Rendimiento óptimo	1,40

Artículo 16.

El rendimiento mínimo exigible al trabajador será el normal (1,00). Rendimientos inferiores no darán lugar a la percepción de prima.

El rendimiento óptimo (1,40) es el límite superior, cuyo objeto es velar por la seguridad e integridad física y psíquica del trabajador.

Artículo 17.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre previo aviso al Comité de Empresa, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.
3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

Artículo 18.

La garantía de un estudio de tiempos o producciones se fundamenta en:

- a) La adaptación del operario al puesto de trabajo.
- b) La suficiente estabilización de las operaciones.

Artículo 19.

Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en un determinado puesto para obtener el rendimiento mínimo exigible, garantizándole mientras tanto el incentivo correspondiente al rendimiento medio obtenido en los tres meses anteriores, bien sea como operario directo o indirecto.

Artículo 20.

Para todo el personal de nuevo ingreso se considerará el período de prueba como de adaptación a un mismo puesto de trabajo, durante el cual se le acreditará el rendimiento normal, salvo que se obtenga uno superior.

SECCIÓN 4.^a ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES Y ADECUACIÓN DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL

Artículo 21.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, oído el Comité de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrá al respecto las competencias que les señala el Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 5.^a SATURACIÓN DE LAS INSTALACIONES

Artículo 22.

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información.

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

SECCIÓN 6.^a SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23.

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

SECCIÓN 7.^a COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Artículo 24.

En cada centro de trabajo, se constituirá en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión que estará formada por tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión de cada centro de trabajo se reunirá necesariamente una vez al mes.

Serán competencias de esta Comisión:

- a) El análisis de los índices de producción.

Por mejora de los índices de productividad.

Por perfeccionamiento de la estructura.

Por aumento de rendimientos.

Por reducción del absentismo.

- b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.

Artículo 25.

Definida la productividad como la relación entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

- a) Aumento de la producción; sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:

Inversiones en las instalaciones y medios de producción.

Mejora de los procesos productivos.

Aumento del rendimiento individual.

Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

- b) Reducción de las necesidades del personal indirecto, como consecuencia de:

Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.

Racionalización de los procesos improductivos.

Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.

Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que pueda evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se establecen los siguientes índices de productividad:

1. Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos: Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones, de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año

$$I_1 = (tc - t_1c) \times n \text{ (en horas)}$$

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenía antes de la modificación (en horas).

t_1c = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas)

n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

2. Índice mensual y acumulado de rendimientos del personal directo: En el rendimiento del personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los tiempos concedidos y los tiempos invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1 Rendimiento teórico: Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la expresión.

$$I_2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señaladas, en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2 Rendimiento real: Se establecerán los muestreos de actividades necesarias para evaluar la actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I_2R y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto: A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la Actividad de este personal.

En cada centro de trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se designará por la referencia I_3 y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índices mensual y acumulado de absentismo: Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al período considerado aplicados a la expresión:

$$I_4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, del período considerado, antes de calcular I_4 .

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial, que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índices mensual y acumulado de reducción de horas indirectas: Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la siguiente expresión:

$$I_5T = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando, por una parte, las horas indirectas y por otras, las directas realizadas, correspondientes al período considerado, antes de calcular I_5 .

En cada Centros se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

SECCIÓN 8.^a CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la empresa, se clasificará, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

CLASIFICACIÓN ORGANIZATIVA

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Grupos funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

a) Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

b) Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

c) Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Niveles de calificación: Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

a) Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

b) Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interre-

lación humana. También aquéllos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

c) Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Subnivel III: Integran este subnivel, aquéllos trabajadores que ostenten actualmente la categoría profesional que se reconoce para el mismo en el anexo III, con igual formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa que los exigidos para el nivel III, pero sin responsabilidad de mando sobre trabajadores y con menor exigencia de conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, que los exigidos para dicho nivel III.

En cada centro de trabajo, se acordará entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores quienes integran este subnivel.

Las categorías profesionales del anexo III que se integran en el nivel y subnivel III, y que figuran en aquél con asteriscos, se consideran a extinguir.

d) Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Subnivel IV: Integran este subnivel todos los trabajadores que ostenten actualmente la categoría laboral que se reconoce para el mismo en el anexo III, con igual formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o experiencia prolongada en el puesto de trabajo que las exigidas en el nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos que las exigidas para el nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos y mayor necesidad de supervisión de los mismos.

e) Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Subnivel V: Integran este subnivel todos los trabajadores que ostenten actualmente la categoría laboral que se reconoce para el mismo en el anexo III, realizando tareas según instrucciones muy concretas, con muy algo grado de supervisión, que requieran conocimientos profesionales de carácter muy elemental, con un mínimo período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

La formación requerida será del nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Los grupos funcionales y niveles que se describen y relacionan en el anexo III son meramente enunciativos, no estando por tanto los centros de trabajo obligados a tener cubiertas todas las categorías que se enumeran, si las necesidades no lo requieren.

Por otra parte, podrán integrarse en cualquiera de los niveles o subniveles existentes, por analogía con los mismos nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos en las actuales categorías laborales.

CAPÍTULO III

De la contratación laboral y del empleo

SECCIÓN 1.^a REQUISITOS, PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 27.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones y modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o Sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

Artículo 28.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección del centro de trabajo en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

Asimismo serán informados y consultados previamente los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

SECCIÓN 2.^a SELECCIÓN E INGRESO. REGISTRO DE PERSONAL

Artículo 29.

La Dirección del centro de trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección del centro de trabajo se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso considere al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y de la evolución de cada una de ellas con la debida fluidez y del resultado final.

Para los supuestos de igualdad de condiciones, los ex-alumnos de las antiguas Escuelas de Formación Profesional de la empresa tendrán preferencia para ingresar en la empresa.

Todas las convocatorias de solicitud de personal, pasarán necesariamente por la oficina de empleo.

Será incompatible con la condición de aspirante a trabajador de la empresa:

1. El estar incurso en cualquiera de las Leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.
2. El percibir pensión de cualquier organismo oficial excepto aquéllos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de treinta días para llevar a cabo su incorporación a la empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Se establecen los siguientes períodos de pruebas: Nivel III-Grupo Técnico, seis meses; nivel y subnivel III y nivel y subnivel IV, un mes; nivel y subnivel V, quince días, tanto para los grupos de empleados como de operarios.

Artículo 30.

El ingreso del personal fijo tendrá lugar por los niveles que se especifican a continuación para cada grupo profesional, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa que se emitirá en un plazo máximo de siete días.

Técnicos: Nivel III.

Empleados: Nivel V con excepción del personal Informática que ingresará en el nivel IV.

Operarios: Subnivel IV, nivel V.

Artículo 31. *Registro y Escalafón.*

En cada uno de los centros de trabajo de la empresa se elaborará un Registro General de Personal, al que tendrán acceso en todo momento los Comités de Empresa previa autorización por escrito del trabajador, y en el que figurarán las circunstancias personales y profesionales del trabajador.

Artículo 32.

Todos los años, en el mes de marzo, se publicarán fijándose en lugares bien visibles de cada centro durante un período de veinte días, aquéllos datos de registro de personal antes citado, correspondiente a su identificación, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo funcional y nivel, unidad orgánica (personal, producción, etc.) antigüedad en el centro y antigüedad en el nivel, para conocimiento y examen del personal de la plantilla que figura en el mismo, al objeto de que en dicho plazo, puedan los trabajadores que no estimen correctos los datos reflejados solicitar la correspondiente rectificación.

De cuantas variaciones se hayan producido en el registro de personal, como consecuencia de las rectificaciones a que se refiere el párrafo anterior, la Oficina de Personal lo comunicará al Comité de Empresa, una vez registradas las mismas, publicándose de nuevo dicho registro durante un período no inferior a veinte días.

En los casos de movilidad geográfica voluntaria, se escalonará en base a la fecha de antigüedad en el nivel que el trabajador acredite en el centro de trabajo de procedencia.

SECCIÓN 3.^a CESES

Artículo 33.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con quince días de preaviso.

El cumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir su liquidación en la fecha que cause baja en la empresa.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores de los conceptos objeto de liquidación.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical a petición del interesado.

CAPÍTULO IV

Promoción y movilidad

SECCIÓN 1.^a PROMOCIÓNArtículo 34. *Promoción ordinaria.*

La previsión de vacantes en régimen de ascensos se realizará mediante concurso-oposición al que pueden concurrir todos los trabajadores que se encuentren en el mismo nivel o subnivel y en el subnivel y nivel inmediato inferior si lo hubiere de cualquier grupo funcional en primera convocatoria. En segunda convocatoria podrá optar a la plaza cualquier trabajador del centro de trabajo.

No obstante lo expuesto, a las vacantes producidas en el nivel III también podrán acceder en primera convocatoria los trabajadores encuadrados en el nivel IV, asimismo, a la vacante que se convoque de nivel IV grupo funcional de operarios para Conductor-Mecánico podrá optar en primera convocatoria, junto con los del subnivel IV, los operarios del nivel V conductores.

Si aún así no se cubrieran las plazas, la Dirección del centro dará un curso a los aspirantes en primera convocatoria, procediéndose seguidamente a realizar el examen pertinente para el ascenso. El plazo que se fija para la impartición del curso y posterior examen será de treinta días.

En caso de no cubrirse la totalidad de las plazas se sacarán a concurso-oposición entre todos los centros de trabajo de la empresa, quedando obligado el que resultara apto a trasladarse al centro en donde obtuvo la plaza. El plazo que mediará entre la convocatoria y la realización del examen no será superior a quince días.

Los exámenes se celebrarán en los centros respectivos, no siendo necesaria la formación del Tribunal —excepto en aquéllos en donde exista la vacante— remitiéndose los mismos al centro donde esta constituido el Tribunal.

El trabajador al que se le asigne la plaza no tendrá ningún derecho a indemnización por traslado, dado el carácter voluntario que el mismo tiene.

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la Dirección previa reunión con el Comité de Empresa y Delegados Sindicales y conociendo el criterio de los mismos, hará una previsión de vacantes, a cubrir mediante promoción durante el año, en función de las necesidades estimadas.

Si se produjeran vacantes con posterioridad a esta previsión, se comunicarán previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, de igual forma que como se establece en el párrafo anterior.

Si dentro del año natural al que se ocupa la vacante, se produjera otra del mismo nivel o subnivel e igual contenido de funciones del puesto de trabajo a cubrir, ésta será cubierta automáticamente por aquel que en el concurso-oposición celebrado, habiendo sido declarado apto, le siguiera en puntuación.

Los efectos económicos derivados de la promoción, se devengarán como máximo a los quince días de la celebración del concurso.

Determinadas las vacantes a cubrir, se establecerá un plazo máximo de 6 meses para la ocupación de las plazas.

Artículo 35. *Ascenso a mando.*

Los puestos del nivel III se cubrirán por el sistema de ascenso ordinario realizando previamente las pruebas que se establezcan para poner de manifiesto la aptitud para el mando y las relaciones humanas, siendo necesario superar éstas para optar al examen de conocimientos.

A la categoría funcional de Jefe de Equipo podrán presentarse todos los trabajadores que estén encuadrados en el nivel y subnivel IV, excepto para las de Cabo de Bombero a las que se podrá acceder desde el nivel V.

El Jefe de Equipo asume el control de trabajo de un grupo de operarios y efectuará su trabajo normal en el caso de que se lo permitan los cometidos propios de su función de mando. Para asignar a un Jefe de Equipo más de ocho operarios, deberá solicitarse informe previo del Comité de Empresa, en el supuesto de disconformidad por parte del interesado.

Artículo 36. *Normas generales de procedimiento.*

El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso, señalándose la fecha en el propio anuncio, que será dado a conocer públicamente con indicación de las funciones de la especialidad del puesto de trabajo a ocupar y del programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieran para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlo, y demás circunstancias que sean pertinentes.

La duración de las pruebas no excederá de treinta días naturales.

Las Jefaturas de Personal tendrán en su poder los programas para acceder a los diferentes niveles, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de Seguridad y Salud.

Artículo 37.

La aptitud que en cada caso corresponda, será determinada por un Tribunal Mixto, formado por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa de cada centro, elegidos éstos entre miembros del propio Comité u otros trabajadores del propio centro siempre que éstos últimos estén encuadrados en igual o superior nivel que el de la vacante a cubrir, salvo que el representante designado, esté en posesión de una titulación académica oficial superior a la plaza a cubrir.

Asimismo y con carácter previo a la realización de las pruebas, por el Tribunal se nombrará un arbitro que decidirá en los supuestos de empate o discrepancia.

Una vez constituido el Tribunal, éste señalará las pruebas a realizar que determinen el mínimo de conocimiento exigibles para ocupar las plazas convocadas, acordando al propio tiempo la ponderación que cada prueba haya de tener en el conjunto de las mismas, así como la forma de evaluar que estime procedente seguir.

Una vez establecidas las pruebas sólo durante la realización de las mismas podrán asistir los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales reconocidas en cada centro de trabajo.

Las pruebas a realizar se basarán en un sistema de carácter objetivo y tendente a evaluar los conocimientos y aptitud teóricos y prácticos en relación con las exigencias del puesto a cubrir.

Artículo 38.

Si convocado el concurso-oposición la plaza fuese obtenida por un trabajador de nivel o subnivel de coeficiente superior al de la plaza a cubrir, el trabajador que obtenga la plaza pasará a cobrar de acuerdo con el coeficiente de referencia del nivel o subnivel de la plaza que cubra.

SECCIÓN 2.^a MOVILIDAD

Artículo 39.

Se entiende por movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

- El cambio de nivel o subnivel dentro del mismo grupo funcional.
- El cambio de grupo funcional dentro o no de su nivel o subnivel.

La Dirección de la empresa podrá recurrir a la movilidad funcional cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas.

Ante un caso de necesidad de movilidad funcional que afecte a uno o varios trabajadores, la Dirección pondrá el hecho en conocimiento de los representantes de los trabajadores especificando:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada del traslado.

Para llevar a efecto dicha movilidad será preciso el acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en un plazo máximo no superior a cinco días.

De no alcanzarse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá elevar el caso a la Comisión Paritaria, quien en aplicación de sus normas de procedimiento resolverá lo que proceda.

Si la resolución es de desacuerdo pondrá el caso en conocimiento del Director general Industrial, quien resolverá con carácter definitivo.

Los acuerdos que se adopten en cualquiera de las tres instancias citadas serán de obligado cumplimiento para el/los trabajadores afectados.

Cuando se proceda a la movilidad funcional de un trabajador a un nivel o subnivel superior al suyo percibirá la retribución económica del puesto de destino.

Si la movilidad supone para el trabajador un cambio a nivel inferior se le respetará la retribución de origen.

Cuando la movilidad suponga trabajos de nivel o subnivel superior y supere el período de cinco meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido para las promociones. Lo anteriormente previsto, no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal del centro.

La movilidad del personal además de por las causas expuestas y por las legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

a) A petición del trabajador. En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional desgaste físico natural en la empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

A este respecto se constituirá una Comisión formada por el Jefe de Personal del centro de trabajo y un representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar al trabajador disminuido en vista de las circunstancias de cada caso.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del cinco por ciento del total de los trabajadores de cada centro de trabajo.

c) Movilidad geográfica. La movilidad entre los centros de trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo. De dicha movilidad se informará previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

En caso de producirse necesidades que conlleven movilidad geográfica, la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, recurrirá, en primer lugar, a la posibilidad de voluntariedad, para cubrir las vacantes que se precisen.

d) En caso de embarazo o lactancia, se garantizará el cambio de turno o puesto de trabajo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al hijo reincorporándose a su puesto anterior, una vez finalice esta situación.

Artículo 40.

Cuando el cambio de un nivel/subnivel superior a otro inferior incluso fuera de su grupo funcional, se produzca a petición del interesado y la empresa acceda, éste pasará a percibir las remuneraciones que correspondan a su nuevo nivel/subnivel, ocupando el último puesto en e escalafón.

Este artículo no será de aplicación en los casos previstos en el apartado b) del artículo 39.

Artículo 41.

Se concederá por la empresa, la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual nivel/subnivel y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros.

Se concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su nivel/subnivel.

CAPÍTULO V

Formación profesional

SECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALESArtículo 42. *Plan de formación.*

El plan de formación para el año 2001 se concluirá en el último trimestre del año anterior, entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros.

La determinación de las acciones de este plan, así como su desarrollo, a nivel de centro de trabajo, se llevarán a cabo por los representantes de la Dirección de cada centro, los Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Se procederá a optimizar las cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados por el proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO ANUAL

Artículo 43.

Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual para el año 2000 de mil setecientos veintiséis (1.727) horas de prestación real de servicio para todo el personal de la empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

Para el año 2001 la jornada anual será de mil setecientos veinticuatro (1.724) horas.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada centro de trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección de la empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comité de Empresa.

Al personal que con anterioridad al 1 de julio de 1986, figurase en plantilla en la empresa y que, individualmente, y en cómputo anual tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y a extinguir por futuras mejoras.

Los períodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes y no serán retribuidos.

Se establecerá un calendario de trabajo anual para los grupos de trabajadores que no estén comprendidos en la jornada normal.

Artículo 44.

La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniéndose en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada centro de trabajo.

SECCIÓN 2.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 45.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado la legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro del ámbito de los centros de trabajo.

Para vigilar el cumplimiento de lo expuesto, su realización deberá ser autorizada previamente por la Dirección del centro e informados el Comité de Empresa y Secciones Sindicales para conocer su criterio.

SECCIÓN 3.^a VACACIONES

Artículo 46.

Todo el personal de la empresa, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios. A estos efectos se entenderá que ha prestado sus servicios el personal que se reincorpore a la empresa después de un período de IT dependiente de la Seguridad Social, por no conseguir una declaración de invalidez.

Al personal que ingresó a partir del 1 de enero de 1983 y sucesivos, se le aplicará esta proporcionalidad desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el período oficialmente establecido y para los ingresados con posterioridad a dicho período lo llevarán a cabo antes de finalizar el año.

Artículo 47.

Una vez fijado el período de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos trabajadores, deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses; en el caso de no poder hacerlo y previo informe del Comité de Empresa se le indemnizará en la medida correspondiente.

En todo caso al trabajador a quien se le modifique su período de vacaciones con relación al que tuviera antes de dos meses, se indemnizarán los gastos que justificadamente acredite; si el aviso para el cambio de vacaciones se realiza en un plazo igual o inferior a dos meses, la indemnización será de quince días de salario real más los gastos que justificadamente acredite.

El trabajador que tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en período distinto al del resto del personal lo pondrá en conocimiento de la Dirección, resolviéndose la petición previo informe del Comité de Empresa.

El trabajador deberá cursar su petición, salvo circunstancias muy excepcionales, con dos meses de antelación a la fecha prevista para las vacaciones del resto del personal.

La permanencia en el período general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, caso contrario serán designados de forma rotativa entre los afectados.

Las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones, siempre que exista trabajo efectivo a realizar en el mes de vacaciones oficiales.

Artículo 48.

Las vacaciones anuales de cualquier productor, quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del período oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica.

Artículo 49.

El personal que se reincorpore una vez cumplido el Servicio Militar, o Servicio Social sustitutorio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones completas siempre que puedan llevarse a cabo dentro del año natural.

En todo caso le será de descontado el tiempo que haya disfrutado o liquidado como consecuencia de su incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio.

SECCIÓN 4.^a TRABAJO NOCTURNO

Artículo 50.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 63 apt. a) del presente Convenio para trabajos nocturnos.

Artículo 51.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

SECCIÓN 5.^a TURNOSArtículo 52. *Turnos.*

El sistema de turnos rotativos se realizará en períodos diurnos es decir, turnos de mañana y de tarde, salvo que circunstancias excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, haga imprescindible el trabajar en turno de noche. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos, y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifiquen, previo informe del Comité de Empresa, existirá al menos una persona con categoría de mando.

Los trabajadores de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos pasarán, al menos cada dos meses, a jornada normal, como mínimo durante un mes; si por circunstancias especiales, de las que se informará al Comité de Empresa, no pudieran pasar a jornada normal percibirán, por el tiempo que se les prolongue el régimen de turnos, el doble del importe del plus de turnicidad. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente. Para llegar al cómputo de dos meses a turnos se sumarán períodos inferiores siempre y cuando no se haya estado un mes en jornada normal. En cuyo caso se volvería a iniciar el proceso.

En los calendarios laborales, se determinarán aquellas secciones, en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa.

La Dirección avisará, individualmente por escrito al menos con siete días de antelación, a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales debidamente justificados; de no ser así, al trabajador afectado se le indemnizará económicamente con el pago de una semana más de turno, bien sea por la falta de aviso para la incorporación al mismo y con otra semana si no existiera dicho preaviso para la finalización del turno, de todo lo cual se pasará copia al Comité de Empresa.

SECCIÓN 6.^a PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIASArtículo 53. *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, cinco días naturales.

b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres y hermanos; en caso de abuelos y nietos, dos días, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

c) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho. Tres días por enfermedad grave de hijos y padres, prorrogables en un día si hubiera desplazamiento. Dos días por enfermedad grave de hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.

La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente, en todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.

d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos o adopción.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Hasta veinte horas anuales para consulta al médico de medicina general.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudio en un centro oficial.

k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:

Un día natural por celebración de actos por nacimiento de hijos.

Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y hermanos.

Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos carnales.

Cualquier otro que a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.

l) Tres días o veinticuatro horas al año de permiso retribuido de libre disposición por el trabajador, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a ocho horas. El disfrute de estos días no podrá ser acumulado a los períodos de vacaciones, ni podrá producirse en los supuestos de que solicitándose por varios trabajadores en un mismo taller o departamento se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la empresa.

Para el año 2001 pasarán a ser cuatro días o treinta y dos horas.

Estos días de libre disposición, no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b) c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya puesto en conocimiento de la Jefatura de Organización y Recursos Humanos su existencia.

Artículo 54.

El trabajador deberá presentar siempre, si así lo solicitara la Dirección del centro, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la misma el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado k) del artículo anterior. De este apartado están exentos los permisos contemplados en el apartado l) del mismo artículo.

En el supuesto del apartado f) del artículo anterior, se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

SECCIÓN 7.^a OTROS ASPECTOS

Artículo 55. *Trabajadores cursando estudios.*

Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos en que por necesidad acreditada los trabajadores que se encuentren cursando estudios

en un centro oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del centro de trabajo, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Artículo 56.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que hay transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresa de actividad similar a Santa Bárbara. Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aún cuando no hubiere transcurrido un año de la licencia anterior.

Artículo 57.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Artículo 58.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva del trabajador, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Artículo 59.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 60.

El trabajador incorporado a filas, o que realice el Servicio Social sustitutorio, cuando esté destinado en la plaza en que radique uno de los centros de trabajo de la empresa y disponga normalmente de tiempo libre, podrá trabajar durante dicho tiempo, siempre que cuente con el permiso correspondiente de la autoridad de quien dependa.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a DEFINICIONES

Artículo 61.

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación:

a) Salario garantizado: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el anexo I de este Convenio.

b) Complementos Salariales:

Personales:

Plus de antigüedad.

De puesto de trabajo:

Plus Jefe de Equipo.

Plus de trabajos nocturnos.

Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Plus de Turnicidad.

Plus de cambio de horario.

Plus de domingos y festivos.

De calidad o cantidad de trabajo:

Primas a la producción directa.

Primas del personal indirecto.

Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

Importe de las vacaciones retribuidas.

Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Prima especial de productividad.

Incremento salarial:

El incremento salarial para el año 2000 es de un 1,3 por 100 sobre tablas salariales y conceptos retributivos del año 1999, según queda recogido en los anexos I y II del presente Convenio, con excepción de los plus de turnicidad y nocturnidad, y los valores de dieta y kilometraje.

Para el año 2001 el incremento salarial será inicialmente el IPC previsto por el Gobierno sobre los conceptos retributivos que figuran en los mencionados anexos, actualizados si procede, hasta el IPC real que se produzca en el año, para garantizar el poder adquisitivo.

Artículo 62. *Complementos salariales. (Anexo II).*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos:

Personales:

Plus de antigüedad: A todos los efectos legales, las partes convienen fijar un valor único por trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 1.758 pesetas, mensuales por trienio para 2000.

Se computarán a efectos del tiempo servido en la empresa, el período de vacaciones, las licencias con sueldo, baja por accidente de trabajo o enfermedad, baja por IT dependiente de la Seguridad Social si el trabajador se reincorpora a la empresa al no concedérsele la declaración de invalidez, excedencia forzosa, así como el tiempo que se permanezca en la situación prevista en el artículo 59 y él en el que el trabajador preste servicio militar, o servicio social sustitutorio, pero no el de excedencia voluntaria ni el de licencia sin sueldo. Asimismo será computado el tiempo que el trabajador estuvo como eventual o interino si luego pasa sin solución de continuidad a ingresar en la plantilla como trabajador fijo.

Antigüedad: El personal disfrutará de trienios sin limitación alguna, en la cuantía que se fija en este artículo. El reconocimiento de los sucesivos trienios se verificará semestralmente al 1 de enero de cada año, para los que se perfeccionen en el primer semestre y el 1 de julio para los que se perfeccionen en el segundo semestre.

Artículo 63. *De puesto de trabajo.*

Plus Jefe de Equipo: Se establece un plus de Jefe de Equipo en la cuantía de 7.530 pesetas, mensuales, para el personal que realice dicha función durante 2000.

Los Jefe de Equipo que desempeñen sus funciones durante el período de un año consecutivo o de tres en períodos alternativos, si posteriormente cesa en su función, se le mantendrá el Plus en la cuantía que viniese percibiendo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

Plus de trabajos nocturnos; plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; plus de turnicidad; plus de cambio de horario: Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente Convenio,

se conviene expresamente fijar, a todos los efectos legales, que las cuantías que se perciban por el personal al que afecten estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas que su caso hubiera:

a) Plus de trabajos nocturnos: Se establece su importe en 190 ptas., por hora de trabajo, de las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas para el año 2000. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

b) Plus de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos: Se determina un importe en la cuantía de 2,02 pesetas, por hora de trabajo y para cada 1 por 100 para el año 2000.

c) Plus de turnicidad: Se fija su cuantía en 325 pesetas, por día de trabajo durante al año 2000. Los domingos, festivos o días inhábiles, éste importe será de la misma cuantía.

d) Plus de cambio de horario: Se determina su cuantía en 123,16 pesetas, por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 246,31 pesetas. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2000.

e) Plus de domingos y festivos: Se percibirá por los trabajadores de servicios de carácter permanente que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, la cantidad de 597,72 pesetas, por domingo o día festivo trabajado durante el año 2000.

Artículo 64.

Será objetivo permanente de la empresa en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

En tal caso dejará de abonarse el plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a cuatro, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de cuatro horas.

Artículo 65. *Plus de turnicidad.*

Tendrá derecho al plus de turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos, su cuantía será la que sé especifica en el apartado c) del artículo 63, sin que en ningún momento pueda limitarse el derecho del trabajador para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

El cambio del sistema de turnos, para pasar a la jornada normal de trabajo, no dará derecho al plus de cambio de horario.

Artículo 66. *Plus de cambio de horario.*

Todo el personal que por necesidades del centro de trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado d) del artículo 63. Este plus se devengará durante treinta días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera para formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición del trabajador o cuando éste se incorpore a la jornada normal de trabajo.

SECCIÓN 2.^a COMPLEMENTOS SALARIALES DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJOArtículo 67. *De calidad o cantidad de trabajo.*

El valor de la hora ahorrada de producción directa a partir de 2000, será el que a continuación sé específica, para el grupo de operarios:

Nivel IV: 196,60 pesetas.

Subnivel IV: 187,37 pesetas.

Nivel V: 181,04 pesetas.

Artículo 68. *Prima de personal indirecto.*

Tiene por objeto el presente artículo establecer las normas para el cálculo del incentivo del personal indirecto perteneciente a los distintos grupos funcionales:

Técnicos.
Empleados.
Operarios.

Se considera personal indirecto, a efectos de prima, todo aquel que realice un trabajo que no pueda ejecutarse mediante la aplicación de alguna de las siguientes formas de evaluación:

Tiempos cronometrados o tabulados.
Producciones globales en proceso continuo, tabuladas.
Tiempos estimados después de la ejecución del trabajo en cualquiera de las modalidades siguientes:

Asignación de un porcentaje de prima sobre el tiempo invertido, en función del rendimiento.

Cálculo del tiempo tipo total en función del rendimiento y del tiempo invertido.

Aplicación del prima media directa acreditada en trabajos anteriores.
Aplicación de la prima media directa del taller.

Fondo de prima indirecta:

El fondo de prima indirecta se obtendrá a partir del Fondo de la Prima directa obtenida en el período mensual anterior más próximo que sea posible contabilizar, multiplicándolo por el coeficiente que resulte de dividir las horas efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal indirecto, por las efectivas (ordinarias y extraordinarias) realizadas por el personal directo, durante el período mensual al cual corresponde el fondo de prima directa.

En el supuesto de que existiera personal directo parado por falta de trabajo, las horas contabilizadas en esta situación se considerarán como efectivas directas en cálculo del Fondo de Prima Indirecta. De persistir esta situación más de tres meses se aplicará un régimen especial, a estudiar en cada caso.

Calculado el Fondo de Prima Indirecta, se repartirá entre todo el personal indirecto siendo necesario que se realice con un criterio único de valoración individual para todo el personal.

Cálculo de la prima indirecta individual: La prima del personal indirecto se obtendrá mediante el producto de los siguientes conceptos:

Valor del punto.
Valoración personal.
Coeficiente de nivel.
Tiempo de trabajo efectivo.

Valor del punto.—Una vez establecido el Fondo, se calculará el valor del punto dividiendo el total de pesetas por la suma de los productos parciales obtenidos para cada indirecto perteneciente a dicho Fondo. Estos productos parciales comprenderán la valoración personal, el coeficiente de nivel y el tiempo de trabajo efectivo.

Valoración personal.—Se entiende por valoración personal la puntuación obtenida por un indirecto al aplicar la fórmula:

$$1,25 \times \text{Rendimiento personal} - 100$$

El rendimiento personal será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en cada uno de los siguientes conceptos:

Cantidad de trabajo.
Capacidad de organización.
Iniciativa.
Calidad de trabajo.
Sentido de la responsabilidad.

Cuando existan rendimientos normales o superiores, el primero de los conceptos se puntuará de 20 a 30; el segundo de 15 a 20; el tercero de 15 a 20; el cuarto de 30 a 40 y el quinto de 20 a 30.

Una suma de 100 puntos corresponderá a un rendimiento normal; la de 120 a un rendimiento medio y la de 140 al rendimiento óptimo.

Se procurará que el rendimiento personal medio de los indirectos esté en correspondencia con el rendimiento medio de los directos.

Los valores asignables al rendimiento normal corresponden al mínimo exigible; rendimientos inferiores a 100, no darán lugar a percepción de prima.

Las valoraciones personales se revisarán trimestralmente, coincidiendo con el inicio de los trimestres naturales del año, excepto cuando haya existido cambio de puesto de trabajo o incidencia coyuntural reflejada en la valoración, en cuyo caso se revisará en el mes inmediato siguiente.

Esta valoración se confeccionará calificando un concepto en todos antes de pasar al siguiente, teniendo en cuenta la opinión de todos los mandos indirectos a valorar y unificando interpretaciones para que las calificaciones sean homogéneas y respondan a un solo criterio.

Las hojas de calificación deberán llevar el «enterado» del interesado.

Las valoraciones personales serán publicadas en los tablones de anuncio y enviadas al Comité de Empresa para conocimiento y tramitación de las peticiones de información complementarias o reclamaciones que pudieran producirse.

Coeficiente de nivel.—En el anexo III se relacionan los coeficientes a aplicar a cada uno de los niveles para el cálculo de la prima indirecta.

Tiempo de trabajo efectivo.—Se considera tiempo de trabajo efectivo la suma de los tiempos efectivos en horas extraordinarias y ordinarias.

Artículo 69. *Horas extraordinarias.*

Se abonarán con el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 75, multiplicado por 1,75.

No obstante de mutuo acuerdo entre la Dirección y trabajadores se podrá compensar por tiempo equivalente de descanso. Se considerará tiempo equivalente de descanso el trabajador en horas extraordinarias aplicándose el coeficiente 2.

SECCIÓN 3.^a COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MESArtículo 70. *Vacaciones retribuidas.*

Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, Plus de Idiomas, y diferencia de categoría superior que en su caso corresponda.

Al personal que perciba prima directa o indirecta, pluses de nocturnidad, turnicidad, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, además de las anteriores y la cantidad de 5.250 pesetas, como factor corrector de promedios, el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiéndose por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el período anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de I.T. o permisos retribuidos. Si durante el período que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por I.T., el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. En I.T. se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente a tal situación dentro del año natural.

Cualquier trabajador podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Artículo 71. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán: El día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de I.T., que se encuentre de alta en la empresa, se le considerará este período como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

Al personal en situación de I.T. que no se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este período como en activo en el supuesto de reingreso por no conseguir una declaración de invalidez. En este caso se deducirá del importe total de la paga extraordinaria la parte proporcional que haya recibido como pago directo por la Seguridad Social.

El personal que se incorpore al Servicio Militar, o al Servicio Social sustitutorio, percibirá igualmente el importe de estas gratificaciones o la parte que le corresponda en función de su fecha de ingreso dentro del año natural en que se incorpore al servicio militar o servicio social sustitutorio. Este importe le será abonado en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

Artículo 72. *Prima de productividad.*

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

- Diez mil pesetas mensuales a cuenta de la misma al personal que lo solicite.
- Percepción de hasta 75.000 pesetas, de una sola vez, a devengar en el mes de septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).
- Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

$$\frac{\text{Extra de Navidad}}{365} \times \text{número de días de permanencia en la empresa el año} = \text{Importe Prima de Productividad}$$

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se deducirá la cantidad que en demasía hubiera percibido.

El personal que se incorpore al servicio militar o servicio social sustitutorio percibirá el importe de la prima de productividad, en la cuantía que le hubiera correspondido por haber estado presente en el Centro de Trabajo, abonándosele en la fecha que se haga efectiva al resto del personal.

SECCIÓN 4.^a OTRAS RETRIBUCIONES

Artículo 73. *Plus de distancia y/o transporte.*

El reconocimiento del plus de distancia que se contempla en el segundo párrafo del artículo 5 de la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a los trabajadores que cambien de domicilio y tengan derecho al plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidad de ir a vivir con los padres para atenderlos, y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

El reconocimiento del derecho que se contempla en el presente artículo solo se dará para los cambios de domicilio que se produzcan a partir del 1 de enero de 2000.

SECCIÓN 5.^a COMISIONES DE SERVICIO

Artículo 74.

Dieta única para personal de Convenio de 16.000 pesetas, a partir del 1 de enero de 2000.

La compensación que se fija por kilómetro recorrido en vehículo propio, a partir de 1 de enero de 2000 es de 35 pesetas.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar el módulo fijado por kilómetro recorrido podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes.

No obstante si la empresa estableciera un sistema de gastos pagados se estará a lo dispuesto en la misma.

El importe de la dieta se modificará en los años de vigencia del Convenio, en función del incremento salarial previsto para cada año.

SECCIÓN 6.^a SALARIO HORA-ORDINARIA Y SALARIO-DÍA INDIVIDUAL

Artículo 75.

El salario hora ordinaria correspondiente a cada trabajador, que solo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

$$\frac{\text{Devengos mensuales fijos} \times 11}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

Artículo 76.

Salario-día individual es el correspondiente a cada trabajador, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes.

Este salario-día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN 7.^a FORMA DE PAGO

Artículo 77.

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salarios oficial o autorizado.

Los trabajadores podrán solicitar un solo anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados, en la forma que habitualmente se viene realizando en cada centro.

Todo el personal percibirá sus devengos en el último día laborable del mes correspondiente.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa.

Artículo 78. *Quebranto de moneda.*

Se establece una indemnización en la cuantía de 60.768 pesetas, a devengar en doce meses durante el año 2000.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

SECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 79.

En relación al nuevo marco jurídico establecido por la Ley de Prevención (Ley 31/1995), se acuerda realizar las acciones necesarias para adecuar su desarrollo y aplicación en la empresa.

SECCIÓN 2.^a PRENDAS DE SEGURIDAD Y ROPAS DE TRABAJO

Artículo 80.

La empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad y Salud definir el tipo de prenda o equipos necesarios para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal que se faciliten, se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio. El trabajador responderá económicamente de los mismos en caso de mal uso intencionado.

Artículo 81.

La empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada doce meses, dentro del primer trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en tres monos o equipos cada dos años, así como dos toallas y dos pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio

del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, a todo el personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las debidas condiciones climatológicas, se le entregará un anorak a juicio del Comité de Seguridad y Salud.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla, si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se especifica:

a) Conserje, Ordenanzas, Porteros y Conductores:

Prenda	Número	Duración - Años
Uniforme verano/invierno	2 (verano, invierno)	2
Anorak	1	2
Impermeable	1	3
Camisas verano/invierno	4 (2 ver., 2 inv.)	1
Pares de zapatos verano/invierno	3	2
Corbatas	2	2

b) Personal de oficina, limpieza, laboratorio, enfermería, etc.:

Prenda	Número	Duración - Años
Bata, guardapolvo o chaquetilla	2	2

El uso de las prendas de trabajo se regirá por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del período de duración establecido.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, impregnen la ropa en tal grado que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes:

- Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas.
- Limpieza de prendas de trabajo a cargo de la empresa.

Por los Comités de Seguridad y Salud se procederá a efectuar un estudio sobre puestos de trabajo que excepcionalmente y como consecuencia de la prestación del trabajo se considere deban tener un período de descanso o pausa.

En relación con lo que antecede, en los centros de trabajo que proceda se establecerán las correspondientes áreas de descanso, donde el trabajador pueda llevar a cabo el mismo. Esta áreas deberán reunir un mínimo de confort necesario para el fin que se pretende.

SECCIÓN 3.^a SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 82.

Se estará a lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 83.

El Servicio Médico proporcionará a todo el personal del Centro de Trabajo, a través de clases que se impartan en los cursillos de Salud Laboral, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, el mando de taller o departamento lo comunicará al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informen de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso, exigir las responsabilidades a que hubiere lugar o aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso mantendrá una estrecha colaboración con los Comités de Seguridad y Salud.

Cada centro de fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

Artículo 84. *Comités de Seguridad y Salud.*

Los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo se regirán por lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en cuanto a su composición, de los tres miembros representantes sociales, se acuerda que el 50 por 100 puedan ser elegidos por el Comité de Empresa de cada centro sin que sean miembros de dicho Comité. Los así elegidos dispondrán de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO IX

Premios, faltas y recompensas

SECCIÓN 1.^a PREMIOS

Artículo 85.

Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario, éste lo pondrá en conocimiento de los Departamentos Técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente, y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de un trabajador, el premio correspondiente se calculará prorrateando proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

SECCIÓN 2.^a FALTAS

Artículo 86.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 87.

En general, se consideran faltas leves aquéllas que sin afectar al normal funcionamiento de la empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

- a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin la debida justificación.
 - b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.
- Si como consecuencia del mismo se causara perjuicios a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la empresa.
 - e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 - f) No comunicar al Departamento correspondiente del centro de trabajo, dentro de los cinco días laborables siguientes, los cambios de domicilio.
 - g) Una falta injustificada al trabajo.
 - h) Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.
 - i) No someterse al control de presencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, o faltar al orden durante el mismo.

Artículo 88.

En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la empresa o a terceros.

A título enunciativo, se indican las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de un mes.
- b) La no asistencia al trabajo al menos dos días sin causas justificadas, en el plazo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección familiar.

d) Entregarse a juegos, cualesquier que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

g) La embriaguez con escándalo fuera de los actos de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

h) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.

i) Dar información falsa acerca de su personalidad cuando así fuera requerido por sus jefes o servicios de vigilancia y seguridad establecidos.

j) Dormir durante la jornada de trabajo.

k) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de Seguridad.

l) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluida la puntualidad, dentro de un plazo de noventa días siempre que hubiere mediado sanción.

m) Falsificar intencionadamente los datos de tiempos y producciones.

n) El abuso de autoridad, cuando afecte gravemente a la dignidad del trabajador.

Si como consecuencia de una falta calificada como grave se ocasionase algún perjuicio de diversa consideración a la Empresa, compañeros o terceros, la misma podrá ser considerada como muy grave.

Artículo 89.

En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la empresa o a terceros relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de un mes.

b) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el período de un mes.

c) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia incompatible con su situación de baja. Asimismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La reincidencia en faltas graves, aún cuando éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

f) Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la empresa se tenga concedida o arrendada.

g) Ausentarse del centro de trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.

h) El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad del trabajador.

i) La difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la empresa.

Artículo 90.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección del centro en el plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación; de éstas faltas se informará a los Delegados Sindicales.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la Autoridad Judicial competente, cuando se presuma que los hechos originarios de la sanción sean constitutivos de faltas o delitos.

Todas las faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, serán comunicadas al Comité de Empresa y Delegado Sindical del trabajador, si fuese conocida por la empresa su afiliación.

SECCIÓN 3.^a ABUSO DE AUTORIDAD

Artículo 91.

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar directamente, o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta al Dirección del Centro.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

SECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 92.

La empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Artículo 93.

En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente los trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 94.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de prestaciones de I.T. derivada de enfermedad común, o accidente no laboral.

1. Período de I.T.	Complemento de prestaciones de la Seguridad Social
Del día 1 al 30 ..	Hasta el 100 por 100 del salario garantizado más antigüedad que corresponda a percibir en situación de actividad.
A partir del 31 ..	Hasta el 100 por 100 del salario real del mes natural anterior al de la fecha de baja, con efectos desde el primer día de la baja. El salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior, excepto horas extraordinarias y los devengos superiores al mes.

2. No obstante lo dispuesto en el punto 1, se complementará hasta el 100 por 100 del salario real del mes anterior a la baja, y se mantendrá este sistema semestralmente, de enero a junio y de julio a diciembre en cada Centro de Trabajo que obtenga un índice de absentismo ordinario en el semestre inmediatamente anterior, que no supere el 4,5 por 100. En caso de superarse este porcentaje se aplicarán los complementos establecidos en el punto 1.

3. Los complementos establecidos en los puntos 1 y 2 se percibirán hasta un máximo de siete meses por año natural.

b) Prestación por accidentes de trabajo.—La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja. El

salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto horas extras y devengos periódicos superiores al mes.

c) Paga de compensación social.—La Paga de compensación social será de 130.000 pesetas para el año 2000 y de 150.000 pesetas para el año 2001, y se percibirá por cada trabajador que permanezca en alta al 31 de marzo de cada año.

Dicha paga no tendrá carácter prorrateable ni formará parte de los conceptos que integran la Masa Salarial.

Se hará efectiva con la nómina del mes de marzo de cada año.

d) Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos.—Todo trabajador que tenga hijos declarados disminuidos físicos o psíquicos y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la empresa una ayuda económica de 13.000 pesetas por cada mes natural e hijo disminuido físico o psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

La misma ayuda se concederá al cónyuge o pareja de hecho que sin percibir ayuda de la Seguridad Social a través de los servicios médicos de la Seguridad Social (INSERSO) análogas circunstancias de deficiencias o disminución física o psíquica.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad, se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

e) Premio de jubilación.—Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la empresa de ocho años o más años percibirá un premio equivalente al importe que a continuación se indica:

A los ocho años una mensualidad con igual procedimiento de cálculo que las pagas extraordinarias y vacaciones. A partir de nueve años, se percibirá en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla que se especifica:

Nueve años, se multiplicará el importe por 1,10.
Diez años, se multiplicará el importe por 1,11.
Once años, se multiplicará el importe por 1,12.
Doce años, se multiplicará el importe por 1,13.
Trece años, se multiplicará el importe por 1,14.
Catorce años, se multiplicará el importe por 1,15.
Quince años, se multiplicará el importe por 1,16.
Dieciséis años, se multiplicará el importe por 1,17.
Diecisiete años, se multiplicará el importe por 1,18.
Dieciocho años, se multiplicará el importe por 1,19.
Diecinueve años, se multiplicará el importe por 1,20.
Veinte años, se multiplicará el importe por 1,21.
Veintiún años, se multiplicará el importe por 1,22.
Veintidós años, se multiplicará el importe por 1,40.
Veintitrés años, se multiplicará el importe por 1,60.
Veinticuatro años, se multiplicará el importe por 1,80.
Veinticinco años, se multiplicará el importe por 2,00.
Veintiséis años, se multiplicará el importe por 2,20.
Veintisiete años, se multiplicará el importe por 2,40.
Veintiocho años, se multiplicará el importe por 2,60.
Veintinueve años, se multiplicará el importe por 2,80.
Treinta años, se multiplicará el importe por 3,00.
Treinta y un años, se multiplicará el importe por 3,10.
Treinta y dos años, se multiplicará el importe por 3,20.
Treinta y tres años, se multiplicará el importe por 3,30.
Treinta y cuatro años, se multiplicará el importe por 3,40.
Treinta y cinco años, se multiplicará el importe por 3,50.
Treinta y seis años, se multiplicará el importe por 3,60.
Treinta y siete años, se multiplicará el importe por 3,70.
Treinta y ocho años, se multiplicará el importe por 3,80.
Treinta y nueve años, se multiplicará el importe por 3,90.
Cuarenta años, se multiplicará el importe por 4,00.
Cuarenta y un años, se multiplicará el importe por 4,10.
Cuarenta y dos años, se multiplicará el importe por 4,20.
Cuarenta y tres años, se multiplicará el importe por 4,30.
Cuarenta y cuatro años, se multiplicará el importe por 4,40.
Cuarenta y cinco años, se multiplicará el importe por 4,50.
Cuarenta y seis años, se multiplicará el importe por 4,60.
Cuarenta y siete años, se multiplicará el importe por 4,70.
Cuarenta y ocho años, se multiplicará el importe por 4,80.
Cuarenta y nueve años, se multiplicará el importe por 4,90.
Cincuenta años, se multiplicará el importe por 5,00.

Este premio de jubilación no se percibirá por el trabajador que tenga cumplidos más de sesenta y cinco años, salvo que no tenga derecho a pensión. Ni tampoco cuando se reciba pensión de jubilación por otra entidad en el momento de jubilarse en la empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la empresa, por invalidez o fallecimiento en la cuantía que corresponda a los años de antigüedad que tenga acreditados en dicha fecha, abonándose al interesado o a sus derechohabientes.

f) Anticipos de pago diferido.—La empresa concederá anticipos al personal que lo solicite cuando justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo asignados para cada centro de trabajo para el año 2000, serán los siguientes:

Oviedo: 8.748.315 pesetas.
La Coruña: 5.670.732 pesetas.
Palencia: 7.152.531 pesetas.
Granada: 4.103.444 pesetas.
Murcia: 3.049.087 pesetas.
Trubia: 11.483.945 pesetas.
Madrid: 400.000 pesetas.
Paracuellos: 1.196.838 pesetas.

Estos fondos se actualizarán anualmente en la proporción en que sean revisados los salarios del Convenio, redistribuyéndose por cada centro de trabajo de forma proporcional al número de trabajadores al 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que el trabajador haya de continuar prestando sus servicios en la empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de tres mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos como máximo, los cuales se descontará de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que el trabajador permaneciese en baja por accidente o enfermedad.

La empresa hará las gestiones pertinentes ante entidades bancarias relacionadas con ella, con el fin de tratar de conseguir créditos para la adquisición de viviendas al mínimo interés posible para sus trabajadores.

g) La empresa concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado, persona o personas que libremente designe o en su defecto a sus derechohabientes, la percepción de la cantidad de 7.960.080 pesetas, para el año 2000 por una sola vez; para el año 2001 ésta cantidad se actualizará en la misma proporción en que aumenten los salarios.

h) La empresa en caso de fallecimiento del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral o por pase a la situación de invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente no laboral o enfermedad común, mediante póliza garantizará al interesado, persona o personas que libre y expresamente designe o en su defecto a sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 3.367.726 pesetas, para el año 2000, por una sola vez; para el año 2001 esta cantidad se actualizará en la misma proporción en que aumenten los salarios. La calificación del grado de invalidez que se especifica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

CAPÍTULO XI

Derechos de los trabajadores

SECCIÓN 1.^a PARTICIPACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 95.

El texto del Convenio Colectivo se publicará íntegro en el Tablón de Anuncios de cada Centro de Trabajo, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, facilitándose además a cada trabajador un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 96.

La empresa facilitará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento.

Artículo 97.

Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de

este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la empresa, autoridad laboral o autoridad judicial.

A efectos organizativos los trabajadores miembros del Comité de Empresa que vayan a hacer uso del crédito de horas que les corresponden, deberán comunicar a su superior inmediato o en su defecto a quien en ese momento realice tal función, cada que vayan a ausentarse de su puesto de trabajo.

Los Comité de Empresa podrán acumular las horas de distintos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, mediante compromiso escrito comunicado a la Dirección del centro de trabajo.

Artículo 98.

La empresa pondrá a libre disposición del Comité de cada centro de trabajo, tabloneros de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a los trabajadores.

Artículo 99.

Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo Sindical.

Asimismo dichas garantías se harán extensivas por el tiempo que ejerzan dichas funciones a los cinco Secretarios de las Secciones Sindicales de aquéllos sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa y hayan obtenido a nivel de Centro el 10% de los votos emitidos en las últimas Elecciones Sindicales.

Artículo 100. *Sección Sindical de centro de trabajo.*

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento, a las Secciones Sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda.

Artículo 101. *Delegado Sindical.*

Se estará a lo previsto en la LOLS ampliado con lo pactado en el artículo III del Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública.

Asimismo, aquéllas Centrales Sindicales que tengan reconocido Delegado Sindical en al menos tres Centros de Trabajo de la Empresa, o tengan el 10 por 100 de afiliados de la plantilla total de la Empresa, afectados por el presente Convenio, podrán designar un Delegado Sindical ante la Dirección de la empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en trabajadores afiliados y en activo.

Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado Sindical de Centro.

1. Se estará a lo establecido en la LOLS.
2. Representar ante la Dirección y los trabajadores del centro de trabajo los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones entre la Central y la Dirección del centro.

3. El Delegado Sindical dispondrá de cuarenta horas al mes, pudiendo las Secciones Sindicales acumular las horas del Delegado Sindical y miembros del mismo Sindicato en el Comité de Empresa, y distribuirlas entre los miembros de ese Sindicato integrados en las Secretarías de la Sección Sindical, sin que puedan exceder de 5, e igualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

4. En aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 200 trabajadores se reconocerá la existencia de Delegado Sindical, que dispondrá de veinticinco horas mensuales.

b) Delegado Sindical de empresa.

1. Representar ante la Presidencia de la empresa o persona en quien delegue, los intereses de su Sindicato y canalizar la relación entre la Central Sindical y la citada Presidencia.

2. El Delegado Sindical de empresa tendrá las garantías que se reconozcan a los representantes del Comité de Empresa disponiendo de cuarenta horas al mes para desarrollar su actividad.

3. Podrá asistir con voz y sin voto a todas las reuniones en que haya representación de los Comités de Empresa, así como en las que haya representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, no computándose a efectos de las cuarenta horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Artículo 102. *Asambleas.*

Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea General, fuera de las horas de trabajo y dentro del centro de trabajo, comunicándolo a la Dirección del Centro correspondiente con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 103. *Afiliación y recogida de cuotas.*

Se estará a lo que dispone la LOLS.

La empresa dará todas las facilidades a las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización de los afiliados al Sindicato correspondiente, y hará la entrega a la Sección Sindical o Central de que se trate.

Artículo 104. *Cargos Sindicales de Dirección.*

Se estará a lo que dispone la LOLS.

En relación con el artículo 4 del Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, se establece que la misma sea a través del Consejo de Administración.

Participación en el Consejo de Administración.

Se reconoce y garantiza la participación sindical mediante la incorporación de los representantes sindicales en el Órgano de Administración de la empresa.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorías, planes estratégicos, etc.

Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos un 25 por 100 del número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa en la empresa.

La incorporación y destitución de los representantes sindicales en el Consejo de Administración se hará conforme a los siguientes criterios:

Habrán un representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar: En el supuesto de que, solamente, un sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

Los sindicatos propondrán a la empresa correspondiente los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.

Los miembros de los consejos propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.

Artículo 105.

Constituido el Comité Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores tendrán las siguientes competencias:

Dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

Negociación de los planes de la Compañía en todos sus aspectos.

Negociación de aquellas materias que afectan a las relaciones laborales de más de un Centro.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

SECCIÓN 1.^a DEFINICIÓN Y FUNCIONES

Artículo 106.

La Comisión Paritaria, queda compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio, fijando su domicilio en la sede central de la empresa, calle de Manuel Cortina, número 2, de Madrid.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las partes por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario donde figu-

rarán necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan.

Será Secretario de la Comisión Paritaria, don Pablo Reguera García. Será competencia del Secretario convocar la reunión dentro de los cinco siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el orden del día.

Artículo 107.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.
- Resolución de los Conflictos Colectivos que puedan plantearse en aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 108. *Procedimiento de solución de Conflictos.*

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias.

La Comisión Paritaria resolverá los Conflictos que se le planteen mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurrieran seis días hábiles desde la formalización del Conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, a los efectos que estos estimen oportunos.

Si durante la vigencia del presente Convenio, la SEPI y las Centrales sindicales más representativas llegarán a algún Acuerdo para aplicar algún procedimiento para resolver conflictos colectivos o individuales, las partes negociadoras de este Convenio se comprometen a incorporar dicho Acuerdo a este texto para su inmediata aplicación.

Disposición transitoria primera.

En relación con el devengo de la prima indirecta y habida cuenta de las especiales circunstancias que concurren en el trabajo del personal de las Oficinas Centrales y Paracuellos, se utilizará el siguiente procedimiento:

- La valoración personal será la misma para todos, siendo igual el Índice de Rendimiento de la mano de obra directa que se produzca al final del trimestre anterior acumulado en la empresa.
- El procedimiento de cálculo será el que se indica en el artículo 68.

Disposición transitoria segunda.

Los antiguos Maestros de Taller que tengan acreditada la titulación oficial de Maestros Industrial, pasarán al grupo de Técnicos con la retribución correspondiente al mismo.

Disposición transitoria tercera.

Se creará una Comisión Paritaria que en función de la consecución de los objetivos de mejora de la productividad, mejoras organizativas y de resultados que se establezcan, analice en el primer trimestre del año 2001 si las tablas salariales del año 2000 han supuesto una pérdida del poder adquisitivo superior al 0,7 por 100, respecto al incremento pactado.

De darse dicha circunstancia y conseguidos los objetivos, las tablas y complementos salariales del año 2000, con excepción de los de turnicidad y nocturnidad, se incrementarán en la cantidad que exceda sobre dicho porcentaje, abonándose en una sola paga el exceso que suponga.

Asimismo se tendrá esta referencia para la corrección de las tablas salariales del año 2001 con efectos de primeros de año.

Disposición transitoria cuarta.

Se creará una Comisión que evalúe la posibilidad de que los fondos que se computan para satisfacer el Premio de Jubilación sirvan de base para un Plan de Pensiones futuro.

Disposición transitoria quinta.

El Sistema de Incentivos establecido en el anexo IV será de aplicación a los trabajadores que contempla en el período y forma que establece, sustituyendo al sistema de primas establecido en el Convenio en todo su contenido y extensión.

ANEXO I

Tablas salariales 2000

Nivel	Coefficiente	Salario mensual garantizado — Pesetas	Salario anual garantizado — Pesetas
Nivel III. Técnicos	1,47	207.831	3.117.465
Nivel III. Empleados	1,45	205.463	3.081.945
Subnivel III	1,40	199.585	2.993.775
Nivel IV	1,26	173.522	2.602.830
Subnivel IV	1,35	184.398	2.765.970
	1,20	166.265	2.493.975
Nivel V	1,26	173.522	2.602.830
	1,16	161.437	2.421.555
Subnivel V	1,20	166.265	2.493.975
	1,08	151.766	2.276.490

Los trabajadores con la antigua categoría de Conserje (Subnivel IV) tendrán la siguiente retribución:

Salario mensual garantizado: 171.261 pesetas.
Salario anual garantizado: 2.568.915 pesetas.

ANEXO II

Complementos salariales 2000

Plus antigüedad: 1.758 pesetas/mes/trienio.
Pluses:

Jefe de equipo: 7.350 pesetas/mes.
Nocturnidad: 190 pesetas/hora.
Tóxicos, penosos peligrosos: 2,02 pesetas/hora/1 por 100.
Turnicidad: 325 pesetas/día.
Factor corrector de promedios: 5.250 pesetas/paga.
Cambio de horario:

Laborables: 123,16 pesetas/día.
Festivos: 246,31 pesetas/día.
Domingos y festivos: 597,72 pesetas/día.

Primas:

Nivel IV: 196,60 pesetas/hora.
Subnivel IV: 187,37 pesetas/hora.
Nivel V: 181,04 pesetas/hora.

ANEXO III

Grupos funcionales y niveles de calificación

Niveles	Técnicos	Empleados	Operarios	Coefficiente de referencia
Nivel I. Nivel II. Nivel III.	T. Superior. T. Medio. Maestro Industrial.	Maestro Taller. Analista informático. Delineante proyectista. Jefe administrativo 1. ^a J. organización 1. ^a J. S. Laboratorio. Contramaestre (*). Encargado (*). Analista Prog. (*). J. admto. 2. ^a (*). J. organización 2. ^a (*).		1,47 1,45

Niveles	Técnicos	Empleados	Operarios	Coe- ficiente de refe- rencia
Subnivel III.		Maestro taller (*). Analista inform. (*). Delin. proyect. (*). Jefe admto. (*). J. organiz. 1. ^a (*). J.S. Laborat. (*). Contra maestre (*). Encargado (*). Analista Program. (*). J. admto. 2. ^a (*). J. organiz. 2. ^a (*).		1,40
Nivel IV.		Programador. Téc. Organiz. 1. ^a Delineante 1. ^a Analista 1. ^a Oficial admto. 1. ^a	Oficial 1. ^a oficio. Conductor Mecánico.	1,26
Subnivel IV.		Operador. Técnico organiz. 2. ^a Delineante. Analista 2. ^a Oficial admto. 2. ^a Conserje.	Oficial 2. ^a Oficio. Oficial 3. ^a Oficio. Prof. fabricac. 1. ^a Prof. fabricac. 2. ^a	1,20
Nivel V.		Aux. organización. Calcador. Auxiliar laboratorio. Auxiliar admto. Almacenero. Telefonista.	Conductor. Bombero. Prof. fabricac. 3. ^a Especialista.	1,16
Subnivel V.		Ordenanza. Portero.	Limpiadora.	1,08

(*) A extinguir.

Los trabajadores de las antiguas categorías de Programador, Operador y Conductor mantendrán a título personal distinto coeficiente del de referencia a su nivel, siendo este el de 1,35-1,26 y 1,20, respectivamente.

ANEXO IV

Sistema de incentivos

1. Introducción

Es asumido por todas las partes que el actual sistema de incentivos ha perdido la eficacia original y se considera anticuado. Por ello, es conveniente establecer un Nuevo Sistema de Incentivos (NSI) que, además de motivar, permita gestionar mejor los centros de la empresa.

Este NSI tiene un carácter de conjunto, es decir, contempla objetivos globales de empresa-fábrica-taller-célula que fomenta y ayuda a implantar más el trabajo en equipo; tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad. Se fundamenta en dos parámetros básicos:

- Calidad.
- Eficiencia.

Entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados.

Este NSI constituye un sistema vivo y en continua evolución que afecta a todos los estamentos de cada fábrica; los parámetros se deberán ir revisando a medida que se vayan mejorando e implantando nuevos conceptos.

2. Sistema

2.1 Prima de personal directo.—Tienen la consideración de personal Directo todos aquellos trabajadores que de forma inmediata y directa intervienen en la producción y aquellos indirectos cuya intervención en el proceso productivo afecta directamente a sus resultados. En cada Centro y para cada tipo de fabricación se determinarán los trabajadores que tienen la consideración de directos a efectos de prima.

Se establece una prima en función de las horas efectivas trabajadas y de los objetivos obtenidos, que se liquidará mensualmente a cada trabajador, independientemente de su nivel profesional, siendo su valor hora máximo de 190 pesetas.

2.1.1 Criterios.—Para la valoración de la prima intervienen los tres criterios siguientes:

Criterio 1. Bloque consolidado o fijo.—Es un incentivo fijo valorado en 100 pts/hora. Se garantiza esta cantidad a todos los trabajadores, pero entendiéndose que este fijo exige a todo trabajador una determinada actitud y lograr, a nivel individual y global, unos mínimos de eficiencia y calidad en base al estándar fijado para cada producto en cada centro. Este objetivo mínimo se fijará previamente por la Comisión de Seguimiento.

Criterio 2. Bloque de objetivos de eficiencia.—Contempla la eficiencia del taller o célula en la ejecución de sus procesos obteniendo el producto requerido con un ahorro o mejora respecto al fijado en el estándar (el estándar debe ser previamente y durante las experiencias piloto, a efectos de prima, revisado por la C.S. en base a los lotes, desviaciones, históricos, etc.), entendiéndose siempre que hablamos de objetivos globales. Se valorará tanto el tiempo (para evaluar y fijar este criterio se utilizará el sistema de tiempos cronometrados o de tiempo estimado u otro a definir por la fábrica), como el coste (GFH, presupuesto de tarifa por centros,...), según el siguiente desglose:

Por el cumplimiento del presupuesto de tarifa por centro se establecen 18 pesetas/hora. Dado que este parámetro forma parte del estándar también debe ser revisado por la C.S. conforme lo dicho en el párrafo anterior.

Hasta 36 pesetas/hora, por cumplir o mejorar los objetivos fijados sobre la base del tiempo de mano de obra que para cada producto se concede en la elaboración de los costes estándar.

Criterio 3. Bloque de objetivos de calidad.—Este bloque analiza y valora tanto conceptos de carácter individual como global. Valora:

El grado de implicación personal en los Planes de Mejora y Competitividad,

El grado de implantación del Sistema de Calidad en cada centro,

El cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente y clientes,

La disminución en el coste de las inutilidades al detectarse estas en la operación que las genera,

El ahorro en los tiempos de reproceso,

La mejora en la transmisión de información de problemas,

etc.,

según el siguiente esquema, que puede ser adaptado a cada centro por la Comisión de Seguimiento:

Concepto	Tipo/carácter	Valoración - Pesetas/hora
Pertener a grupo de mejora/competitividad (*).	Fijo/individual.	9
Realiza autocontrol (*).	Fijo/individual.	9
Inutilidades de material (**).	Variable/global.	9 a 18

(*) Supone la ejecución efectiva de estas actividades, de acuerdo con las normas del Centro que en cada momento regulen las mismas.

(**) Valora el menor consumo de unidades de materia prima y semielaborados que para cada producto se fija en su coste standard.

En caso de imposibilidad de constituir un grupo de mejora/competitividad en donde dar cabida a un trabajador, y siempre que éste esté dispuesto a ello, las 9 ptas., de valoración por ese concepto serán incorporadas a otro concepto o criterio, según determine la Comisión de Seguimiento.

2.1.2 Fijación de parámetros.—Los parámetros variables que sirvan de base para establecer los objetivos de los criterios 2 y 3 se fijarán por la Comisión de Seguimiento en base a los valores que para el cálculo del coste estándar de cada producto tiene establecido cada Centro.

El porcentaje de mejora o ahorro que se fije como objetivo y el porcentaje de prima variable a cobrar, si se consigue dicho objetivo, se establecerá dentro de la Comisión de Seguimiento.

2.2 Prima de personal no directo.—A efectos de prima se considera personal no directo aquel que no haya sido definido como personal directo, en la forma establecida en el apartado 2.1.

El personal no directo, en función de las horas realmente trabajadas, percibirá el bloque fijo garantizado en el criterio 1 más el 88 por 100 de la Prima Media Variable (PMV), obtenida por el personal directo.

El valor hora de la prima media variable se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$PMV = IPV/HD$$

Donde:

IPV: Importe total de prima obtenida en el mes por el personal directo en aplicación de los criterios 2 y 3.

HD: Número de horas directas trabajadas para la obtención de IPV.

3. Subactividad

Se encuadran en este apartado dos conceptos:

La falta de actividad en procesos productivos, permaneciendo el trabajador desocupado.

La falta de actividad en procesos productivos realizando el trabajador tareas auxiliares u otras actividades que se le pueden asignar con el fin de tener un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.

La Comisión de Seguimiento velará por buscar alternativas de trabajo.

Los criterios de valoración a efectos de prima en la situación de subactividad a seguir serán:

Por falta de actividad productiva, ajena al trabajador, y si no realiza actividades alternativas, se garantiza el cobro de la prima fija indicada en el criterio 1.

Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva pasa a realizar labores de no directo, cobrará la prima como un no directo.

Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva estuviere dentro de un Plan de Formación, cobraría la prima como un NO DIRECTO durante las horas efectivas dedicadas al Plan.

Sí el trabajador en periodos de falta de actividad productiva participase en grupos dentro del Plan de Mejora/Competitividad u otros, cobraría la prima como un no directo durante las horas efectivas dedicadas a esta actividad.

4. Comisión de seguimiento

En cada fábrica se constituirá una Comisión de Seguimiento (CS) con carácter ejecutivo y con las competencias siguientes:

Desarrollar e implantar el sistema.

Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.

Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este NSI es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución.

Estará constituida por tres representantes de la parte social y tres representantes de la Dirección de cada fábrica. En caso de conflicto de valoraciones de referencia, siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión. En el caso de que los parámetros anteriormente expuestos no existieran o existiendo hayan sufrido modificaciones, y la Comisión de Seguimiento no logre un acuerdo de consenso, se recurrirá al Director del Centro, quien oyendo a la Comisión resolverá las diferencias.

5. Implantación

5.1 Experiencias piloto.—Previamente a la implantación del NSI se llevarán a cabo, de forma escalonada, unas experiencias pilotos en todos los Centros, de acuerdo con el siguiente calendario:

Centro de Trubia: Octubre de 2000.

Después de tres meses de iniciada la experiencia en Trubia, se analizará dicha experiencia por la Comisión de NSI y se propondrá iniciar otras experiencias en otros centros.

Para la ejecución de la experiencia piloto en cada Centro la CS establecerá el alcance en cuanto a duración, producciones y trabajadores que participen en la citada experiencia y concretará los parámetros a aplicar.

Durante la ejecución de la experiencia piloto los trabajadores participantes percibirán la prima que les corresponda conforme al NSI. Los trabajadores que no participen en la experiencia piloto seguirán devengando la prima de acuerdo al sistema actual establecido en el Convenio Colectivo.

5.2 Implantación definitiva.—Una vez realizados las experiencias pilotos en cada uno de los Centros, la Comisión Paritaria del Convenio resolverá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de incentivos. Se fija como fecha objetivo octubre de 2001 pudiendo variarse en función de las experiencias y siempre de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que la citada Comisión acuerde la implantación del NSI, este sistema sustituirá totalmente al sistema de primas establecido en el Convenio Colectivo. En el supuesto de no ser acordada la implantación, seguirá vigente, en todos sus términos, el sistema actualmente establecido.

20265 ORDEN de 9 de octubre de 2000 por la que se clasifica la Fundación Juan Bonal, como benéfico de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Juan Bonal.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Juan Bonal, instituida en Zaragoza.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Zaragoza, don José Luis de Miguel Fernández, el 14 de junio de 2000, con el número 2.505 de su protocolo, por la Congregación de Hermanas de la Caridad de Santa Ana.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de un millón de pesetas (1.000.000 de pesetas), cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidenta: Rvda. Madre Julia Lumbreras Jiménez, como Superiora general de la Congregación.

Vicepresidenta: Hermana Josefina Velaz Velaz, como Vicaria General.

Secretaria General: Hermana Raquel Mayayo Sainz, como responsable del Secretariado de Misiones.

Secretaria de Finanzas: Hermana María Jesús Cervero Romero, como Ecónoma general.

Vocales: Hermana María Jesús Chueca Pellicer, como Superiora provincial de la Provincia Nuestra Señora del Pilar; hermana Rosa María Arbos Ballesteros, como Superiora provincial de la Provincia de San Joaquín; hermana Antonia Azpilicueta Izcúe, como Superiora provincial de la Provincia del Sagrado Corazón de Jesús; hermana M. Estefanía Esandi Ollobarren, como Superiora provincial de la Provincia del Inmaculado Corazón de María; y don Fernando Muñoz Fernández.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo tercero de los Estatutos, radica en la calle Madre Rafols, número 13, 50004 Zaragoza.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 4.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Es el fin de la Fundación trabajar por los más desfavorecidos y vulnerables en los ámbitos de la educación, salud, investigación, promoción, prevención y reinserción social de colectivos marginados (mujeres, niños, jóvenes, mayores), tanto en el territorio español como en los países en vía de desarrollo.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.