

Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de los Convenios de cooperación internacional que se celebren, reservándose una participación en la ejecución de los mismos, que se determinará en el seno de la Comisión técnica prevista en la cláusula sexta.

En el plazo de treinta días, la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia comunicará a la Administración del Estado su participación o renuncia. El procedimiento para instrumentar dicha participación se establecerá por la Comisión de Coordinación del Convenio.

Undécima.—Para la plena efectividad de lo aquí convenido se crea la Comisión de Coordinación del Convenio, a que hace referencia el apartado C)2 del Acuerdo de traspaso. Dicha Comisión estará compuesta por seis personas: tres designadas por la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo y tres por la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Se reunirá, al menos, dos veces al año, y necesariamente, cuando deba pronunciarse sobre los distintos aspectos contemplados en este Convenio o a petición de cualquiera de las partes. Será presidida, alternativamente, por un representante de cada una de las dos Administraciones. Esta Comisión ejercerá las funciones señaladas en el apartado C)2 del Acuerdo de traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Duodécima.—En lo no regulado expresamente con arreglo a las normas anteriores, se aplicará lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que regula el funcionamiento de los órganos colegiados.

Decimotercera.—El presente Convenio se suscribe con ánimo de permanencia, por lo que su duración será indefinida.

En el supuesto de que se produzca alguna modificación en la normativa vigente que afecte al Convenio, el mismo se revisará a los efectos de su adaptación a la nueva normativa.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis meses y siempre que falten, por lo menos, tres meses para la finalización del ejercicio presupuestario corriente. En este supuesto, continuará en vigor el Convenio hasta que no se suscriba uno nuevo o instrumento que lo sustituya.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones convenidas en el presente Convenio dará derecho a la otra Administración a instar la denuncia y resolución del Convenio de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior.

Decimocuarta.—Dada la naturaleza administrativa de este Convenio, las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, serán competencia del Orden Jurisdiccional de lo Contencioso-Administrativo.

Decimoquinta.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2001.

Dado por cuadruplicado ejemplar en Madrid a 1 de abril del 2001.—La Directora general del INEM, María Dolores Cano Ratia.—El Consejero de Trabajo y Política Social, Antonio Gómez Fayrén.

13606 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Masa Servicios, Sociedad Anónima», (Código de Convenio número 9007930), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 27 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MASA SERVICIOS, S. A.»

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

1.º Ámbito territorial.

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

2.º Ámbito personal.

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

3.º Vigencia y duración.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 2001 y su duración hasta el 31 de diciembre de 2003.

4.º Denuncia.

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

5.º Absorción y compensación.

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

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

6.º Vinculación a la totalidad del Convenio.

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

7.º Modificación de condiciones.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

8.º Normas generales.

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

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

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

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

9.º Indumentaria de trabajo.

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

10.º Plantilla de personal.

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

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

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

11.º Contrato por circunstancias de la producción.

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

12.º Contrato por obra o servicios determinados.

A los efectos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, los contratos para cubrir los servicios determinados, que dentro de la actividad de la empresa, mantenimientos y montajes, les sean contratados a la misma, considerándose la duración del contrato, la duración de la contrata y sus renovaciones. La disminución de los alcances de la contrata, se considerará terminación de la obra o servicio determinado, en la parte que abarque dicha disminución, obligándose a la empresa a recolocarles y conservando los trabajadores todos sus derechos, si en el plazo de nueve meses se amplía la contrata. Sin perjuicio de los derechos que puedan asistir al trabajador, respecto a la nueva empresa. También sin perjuicio de los derechos individuales que a cada trabajador le puedan corresponder por razón de los contratos que hasta la fecha del presente acuerdo le hallan unido a la empresa.

13.º Jornada y horario.

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

La jornada laboral anual para el año 2001 será de mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo, distribuidas en treinta y nueve horas treinta y nueve minutos semanales; para el año 2002 será de mil setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo, distribuidas en treinta y nueve horas veintiocho minutos semanales, y para el año 2003 será de mil setecientos sesenta y ocho horas de trabajo efectivo, distribuidas en treinta y nueve horas diecisiete minutos semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los Centros de Trabajo para que este fin se cumpla.

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

14.º Vacaciones.

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

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

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

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de Obra:

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado o trasladado según lo establecido en el artículo 36.a) de la delegación a que esté asignado, se le abonarán 158,91 euros (26.440 pesetas), en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

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

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

15.º Fiestas.

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

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

16.º Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.

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

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

2.º Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, en algunos casos, como consecuencia de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no permiten la continuación de los mismos, por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral, es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta la finalización de los mismos. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, abonándose como si se tratase de horas extraordinarias.

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

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

17.º Categorías de personal.

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

I. Personal Técnico.

A) Técnicos titulados superiores:

Ingeniero.
Licenciado.

B) Técnicos titulados medios:

Ingeniero técnico.
Perito.
Técnico titulado.

C) Técnicos no titulados:

Jefe de Taller.
Contramaestre.
Jefe 1.ª Organización.
Jefe 2.ª Organización.
Técnico no titulado.
Analista.
Programadores 1.ª
Programadores 2.ª
Delineante Proyectista.
Práctico en Topografía.
Delineante 1.ª
Delineante 2.ª
Calcador.
Reproductor de planos.

Auxiliar Técnico.
Aspirante.

II. Personal Administrativo.

Categorías:

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

III. Personal obrero.

Categorías:

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

IV. Personal Auxiliar y Subalterno.

Categorías:

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

V. Personal Instrumentista de Obra.

Categorías:

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

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

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

18.º Trabajos de superior e inferior categoría.

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

19.º Sistema de ascensos.

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

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

20.º Servicio en días festivos.

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

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

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

21.º Servicio de retenes.

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

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

a) Retén días laborables: Comprende desde el final de la jornada laboral, hasta el inicio de la misma al día siguiente.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Régimen económico

22.º Política general.

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

23.º Salario base.

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

24.º Pluses (personal en obra).

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

a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.

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

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

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno. En caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente

en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

d) Plus transporte.

25.º Ratificaciones extraordinarias.

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

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

26.º Beneficios.

Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero, de 177,49 euros (29.532 pesetas).

27.º Plus de transporte.

El personal percibirá la cantidad de 89,28 euros (14.854 pesetas) mensuales en concepto de plus transporte.

28.º Kilometraje.

Cuando se utilice el vehículo particular por indicación de la empresa, se percibirán 0,18 euros (30 pesetas) por kilómetro.

29.º Revisiones salariales.

a) Si el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2001 supera el inicialmente previsto se efectuará para los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41, y anexos I, II y III, una revisión salarial de los mismos, por la diferencia entre el IPC previsto y el real con efectos de 1 de enero de 2001.

b) En el mes de enero de 2002 se actualizarán a cuenta según previsión del IPC los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41, y anexos I, II y III, revisándose al IPC real de 2002 con efecto del 1 de enero de 2002.

c) En el mes de enero de 2003 se actualizarán a cuenta según previsión del IPC, los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41, y anexos I, II y III, revisándose al IPC real de 2003 con efecto de 1 de enero de 2003.

30.º Seguros.

Seguro de vida:

1. Garantía para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa. Capital: 1.803,04 euros (300.000 pesetas).

Seguro de accidente:

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

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 21.636,44 euros (3.600.000 pesetas).

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.636,44 euros (3.600.000 pesetas).

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Juzgados de lo Social, etcétera), aplicado a una base de: 21.636,44 euros (3.600.000 pesetas).

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.611,13 euros (1.100.000 pesetas).

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

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

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

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

31.º IT por enfermedad.

Personal Instrumentista de Obra.

La empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que esta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio, en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

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

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

32.º IT por accidente de trabajo.

Personal Instrumentista de Obra.

La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de AT, y su salario, incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que ésta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio, en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

33.º Espera de destino.

Personal Instrumentista de Obra.

Cuando el personal se encuentre en la situación en espera de destino, percibirá durante los diez primeros días, el importe de 6,35 euros (1.057 pesetas), si venía percibiendo la media dieta.

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

34.º Dietas.

Media dieta: El importe de la media dieta será de 6,35 euros (1.057 pesetas) por día trabajado.

Dieta: Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Se establece el importe de 25,26 euros (4.203 pesetas).

Las dietas se devengarán por día natural.

35.º Desplazamientos.

Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 9,11 euros (1.516 pesetas), sobre la dieta que le corresponda, durante los quince primeros días; si la distancia es superior a 98 kilómetros percibirá un suplemento de 12,21 euros (2.032 pesetas) durante los treinta primeros días.

36.º Traslados.

a) Cuando un desplazamiento se prolongue más de ciento ochenta días, se considerará automáticamente trasladado el trabajador al puesto de trabajo en el que esté destinado, percibiendo en concepto de indem-

nización por traslado las siguientes cantidades por trimestres para compensar los mayores gastos que el traslado le produzca, que se abonarán mientras dure el traslado:

Importe trimestral: 2.125,58 euros (353.667 pesetas)

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

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

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

37.º Ayuda de escolaridad.

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

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

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

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

La cantidad de: 143,03 euros (23.798 pesetas) anuales por hijo.

Se abonará en nómina de septiembre.

38.º Ayuda de estudios.

Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la empresa, justifiquen estudios en centro oficial, o estudio de idiomas, que no tenga el carácter de oficial o cooficial en el Estado español. La cantidad anual será de 143,03 euros (23.798 pesetas) pagadera en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

39.º Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 109,23 euros (18.174 pesetas), previa presentación del Libro de Familia ó documento análogo para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa.

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

40.º Natalidad.

Se establece premio de natalidad de 57,21 euros (9.519 pesetas) por hijo para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, previa presentación del Libro de Familia.

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

41.º Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo o cónyuge en éstas circunstancias que no perciban rentas, se le dará una ayuda de 420,74 euros (70.005 pesetas) anuales, con estudio de los casos especiales. Para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IV

Condiciones generales

42.º Conceptos económicos.

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

43.º Seguimiento.

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

44.º Derecho supletorio.

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

45.º Condición más beneficiosa.

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

46.º Garantías sindicales.

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

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

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

47.º Garantías de acuerdos.

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

ANEXO I

Tablas económicas personal instrumentista de obra

	Euros	Pesetas
Compensación por retén (instrumentistas obra):		
Por día laborable	9,45	1.572
Por día festivo	28,36	4.719
Por sábado y domingo	65,95	10.973
Por una semana	113,41	18.870
En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras. En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.		
Plus tóxico penoso peligroso (personal instrumentista)	78,72	13.098
Plus transporte	89,28	14.855
Plus de turnicidad (personal instrumentista)	0,83	138
Plus de nocturnidad (personal instrumentista)	1,47	245
Salario base bruto mensual (personal instrumentista):		
Maestro instrumentista	1.519,95	252.898
Técnico no titulado A (TNT-A)	1.420,26	236.311
Técnico no titulado B (TNT-B)	1.337,20	222.491
Oficial 1.ª A	1.254,16	208.675
Oficial 1.ª B	1.104,67	183.802
Oficial 1.ª C	1.004,02	167.055
Oficial 2.ª A	955,13	158.920
Oficial 2.ª B	826,38	137.498
Oficial 3.ª	753,87	125.433
Ayudante	654,05	108.825

Horas extras (personal instrumentista)

	Baremo A		Baremo B	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Maestro instrumentista	15,18	2.526	6,51	1.083
Técnico no titulado A (TNT-A)	15,18	2.526	6,51	1.083
Técnico no titulado B (TNT-B)	15,18	2.526	6,51	1.083
Oficial 1.ª A	15,18	2.526	6,51	1.083
Oficial 1.ª B	13,48	2.243	5,77	960

	Baremo A		Baremo B	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Oficial 1. ^a C	10,87	1.809	4,66	775
Oficial 2. ^a A	10,35	1.722	4,44	739
Oficial 2. ^a B	9,81	1.632	4,20	699
Oficial 3. ^a	9,55	1.589	4,09	681
Ayudante	8,23	1.369	3,52	586

ANEXO II

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

Salario base bruto mensual

	Euros	Pesetas
Ingeniero y Licenciado	906,38	150.809
Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	814,42	135.508
Jefes de Taller	796,03	132.448
Jefes Organiz. 1. ^a Delineante y Dibujante proyectista .	796,03	132.448
Jefe Laboratorio	740,43	123.197
Jefe 2. ^a administrativo y organiz.	722,47	120.209
Jefe de Sección Laboratorio	704,07	117.147
Delin. técnico Organiz. 1. ^a	685,68	114.088
Practicante y A.T.S	685,68	114.088
Maestro Taller y Contramaestre	862,02	143.428
Oficial 1. ^a Administrativo	667,29	111.028
Delin. Téc. Organiz. y Administrativo 2. ^a	658,09	109.497
Telefonista	612,11	101.847
Aux. Admin. y Laborat. Calcador	612,11	101.847
Reproductor planos	593,73	98.788
Aspirante	446,59	74.306
Encargado	847,21	140.964
Chófer camión	604,24	100.537
Chófer turismo, Almacén y Conserje	597,67	99.444
Listero	577,96	96.164
Portero, Ordenanza y Vigilante	564,83	93.980
Dependiente Comedor y Limpiadores/as	559,74	93.133

Horas extras (personal oficinas, técnico, administrativo, auxiliar y subalterno)

	Baremo A		Baremo B	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Técnico senior	13,47	2.241	5,76	958
Técnico júnior	11,38	1.893	4,90	815
Delineante proyectista	11,38	1.893	4,90	815
Jefe de Equipo	11,46	1.907	4,90	815
Delineante 1. ^a	10,19	1.695	4,37	727
Oficial 1. ^a Administrativo	10,19	1.695	4,37	727
Delineante 2. ^a	9,85	1.639	4,23	704
Oficial 2. ^a Administrativo	9,85	1.639	4,23	704
Calquista	8,77	1.459	3,75	624
Auxiliar administrativo	8,77	1.459	3,75	624
Reproductor planos	8,77	1.459	3,75	624

ANEXO III

Tablas económicas personal obrero no instrumentista

	Euros	Pesetas
Compensación por retén:		
Por día laborable	7,43	1.236
Por día festivo	22,32	3.714
Por sábado y domingo	55,69	9.266
Por una semana	89,12	14.828

	Euros	Pesetas
En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras. En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.		
Plus de turnicidad (personal no instrumentista)	0,74	123
Plus de norturnidad (personal no instrumentista) ..	0,93	155
Salario base bruto mensual (personal no instrumentista):		
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	748,77	124.585
Oficial 1. ^a	656,95	109.307
Oficial 2. ^a	643,68	107.099
Oficial 3. ^a	610,12	101.515
Especialista	610,12	101.515
Ayudante	593,88	98.813
Peón	508,07	84.536
Plus tóxico penoso peligroso (personal no instrumentista):		
Contramaestre	65,65	10.923
Encargado	65,65	10.923
Jefe Equipo	65,65	10.923
Oficial 1. ^a	65,65	10.923
Oficial 2. ^a	65,65	10.923
Oficial 3. ^a	50,19	8.351
Especialista	50,19	8.351
Ayudante	50,19	8.351
Peón	50,19	8.351

Horas extras (personal no instrumentista)

	Baremo A		Baremo B	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
Contramaestre	13,65	2.271	5,84	972
Encargado	12,10	2.013	5,20	865
Jefe Equipo	11,38	1.893	4,90	815
Oficial 1. ^a	10,63	1.769	4,56	759
Oficial 2. ^a	9,97	1.659	4,28	712
Oficial 3. ^a	9,91	1.649	4,25	707
Especialista	9,91	1.649	4,25	707
Ayudante	8,23	1.369	4,12	686
Peón	8,23	1.369	4,12	686

ANEXO IV

Pactos adicionales

1.º Pacto vacaciones por antigüedad:

Habiéndose suprimido del antiguo artículo 13 del V Convenio, la referencia a días de vacaciones por antigüedad (dos días a los cinco años y cuatro días a los diez años) se acuerda:

Reconocer como derechos adquiridos los días de vacaciones por antigüedad que se hayan generado hasta el 31 de diciembre de 1998.

2.º Pacto kilometraje:

El personal al que se refiere el pacto adicional 3.º, anexo IV, del V Convenio, en el supuesto de asistir al trabajo en sábado o jornada festiva se abonará en concepto de locomoción los correspondientes 40, 75 u 80 kilómetros según lo que vinieran percibiendo.

3.º Pacto complemento «ad personam»:

El complemento «ad personam» al que se refiere el pacto adicional 5.º, anexo IV, del V Convenio se incrementará en el año 2001 con el IPC real, en el año 2002 con el IPC real y en el año 2003 con el IPC real.

4.º Pacto plus centro de trabajo:

El plus de centro de trabajo al que se refiere el pacto adicional 3.º, anexo IV, del V Convenio, exclusivamente en este supuesto, se incrementará en el año 2001 con el IPC real, en el año 2002 con el IPC real y en el año 2003 con el IPC real.