

Este premio especial al décimo, de 1.170.000 euros para una sola fracción de uno de los seis billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### *Pago de premios*

Los premios inferiores a 30.000 euros por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra podrán cobrarse en cualquier punto del territorio nacional a través de las entidades financieras que, en cada momento, gestionen las cuentas centrales de Loterías y Apuestas del Estado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración Pagadora existan disponibles.

Madrid, 16 de marzo de 2002.—El Director general, José Miguel Martínez Martínez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**5844**

*RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (código de Convenio número 9007312), que fue suscrito, con fecha 11 de enero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO. en presentación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS Y OTRAS EMPRESAS DE SU GRUPO

#### INTRODUCCIÓN

Los cambios profundos que se vienen produciendo durante los últimos años, en los contextos económicos y de mercado que afectan a los Negocios

del Grupo UEE, incluidos en el ámbito de este Convenio, van a suponer un aumento añadido de la competencia y, por tanto, una mayor presión sobre los costes. Por ello, el Grupo UEE precisa seguir impulsando el proceso de cambio en el que actualmente se encuentra inmerso, en aras a conseguir como principal objetivo, que sus Unidades de Negocio puedan competir con éxito y vocación de liderazgo en los mercados internacionales, preservando y mejorando, si cabe, su posición en el mercado nacional, para lo cual deben estar en condiciones lo más parecidas posibles a las de sus competidores.

En dicho sentido, las partes firmantes de este Convenio, Dirección y Sindicatos mayoritarios en las Empresas afectadas por el mismo y en el conjunto del Grupo UEE, son plenamente conscientes de que los acuerdos que a continuación se especifican, dentro del clima de estabilidad y del marco flexible de relaciones laborales imprescindibles para la consecución de todo objetivo común, contienen una serie de compromisos mutuos, que a la vez que garantizan el necesario nivel de participación de la Representación Sindical en las Empresas, deben aportar una mayor solidez al futuro de las Empresas afectadas y del Grupo UEE y, por tanto, a su capacidad para mantener y crear empleo.

Asimismo, las partes señalan que suscriben el presente Convenio con sujeción a las reglas de la buena fe, reconociéndose la legitimación suficiente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la representación que ostentan en todos los ámbitos a los que afecta el Convenio.

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre las empresas «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», y «UEB Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada» (en adelante, «las Empresas»), y su personal, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los Centros de Trabajo de las siguientes Empresas:

«Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima».

«UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima».

«UEB Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada».

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos de este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2001.

Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulado de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes. Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 45.

## CAPÍTULO II

### Disposiciones generales

#### Artículo 5. *Naturaleza jurídica.*

Las partes firmantes, Dirección y Sindicatos mayoritarios en las Empresas y en el conjunto del Grupo UEE, declaran a los efectos legales oportunos y en función de los ámbitos anteriormente definidos, que el presente pacto tiene la naturaleza jurídica de un convenio colectivo, por su carácter supraempresarial, gozando por ello de eficacia general, al amparo de lo dispuesto en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

#### Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

## CAPÍTULO III

### Empleo y contratación

#### Artículo 9. *Estabilidad en el empleo.*

La problemática en torno al paro existente en la actualidad, hace que las partes firmantes del presente Convenio, en su ámbito de responsabilidad y actuación, sean plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas encaminadas a potenciar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas afectadas por el presente Convenio.

A tal fin, las partes firmantes de este Convenio, Dirección y Sindicatos mayoritarios en el conjunto de las Empresas y del Grupo UEE, recogen y regulan en los siguientes artículos, los aspectos de empleo y contratación desde una doble óptica, que consigue conjugar la estabilidad en el empleo de los Centros de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio y las diferentes características de los mercados en que operan los productos que fabrican o comercializan y cuya demanda es la que determina la capacidad global de las Empresas para dar empleo.

Asimismo, la Dirección va a continuar reforzando las capacidades técnicas y de gestión de las Empresas, promoviendo procesos continuos de mejora de la organización y de la competitividad global de cada una de ellas.

Con todas estas acciones y acuerdos, se pretende lograr un equilibrio entre las cada vez más diversificadas necesidades de empleo estable de los trabajadores y trabajadoras y las exigencias de adaptabilidad de las Empresas a los nuevos desafíos que supone la competencia abierta en todos los mercados, respondiendo a estos objetivos el contenido de los siguientes artículos del presente Capítulo.

#### Artículo 10. *Comisión de Empleo y Contratación.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de una Comisión de Empleo y Contratación (CEC, en adelante) de carácter paritario, que estará constituida por cuatro miembros, dos de las Empresas y dos de los Sindicatos firmantes, representados por sus respectivos Coordinadores Sindicales Estatales, quienes podrán asistir con asesores de sus respectivas Federaciones o, excepcionalmente y en función de los temas a tratar en el orden del día de cada reunión, con un representante de los trabajadores por cada Sindicato firmante de este Convenio, sin que ello suponga alterar el carácter paritario de la CEC.

La CEC actuará únicamente en caso de que no se llegue a un acuerdo específico en los distintos Centros de Trabajo, en donde surja la discrepancia en cuestión, ya que la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo son los primeros responsables de velar por el cumplimiento efectivo de lo establecido en el presente Convenio. No obstante y con independencia de lo anterior, la CEC tendrá competencia exclusiva a la hora de adaptar el presente Convenio a futuros cambios normativos o jurisprudenciales, que se puedan producir durante su vigencia, en materia de empleo y contratación, debiendo, en dicho caso, actualizar los acuerdos afectados a la nueva realidad legislativa.

Así pues, la CEC, en defecto de los acuerdos entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores de cada centro de trabajo o como paso previo a cualquier reclamación colectiva sobre las materias objeto de este Capítulo, deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido del presente Capítulo y en concreto y de forma enunciativa las siguientes:

Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el presente Capítulo.

Recibir información de las vacantes existentes en cada momento, de las características del puesto y del perfil de los candidatos, analizando las prioridades en la contratación que en cada caso se consideren.

Recibir información de los diferentes Centros de Trabajo con respecto a las incidencias de las Bolsas de Trabajo, así como de su evolución, teniendo en cuenta cuatrimestralmente las contrataciones efectuadas con cargo a las Bolsas.

Analizar, en cada caso concreto y en virtud de la información recibida, la modalidad contractual que mejor se adecúe a las necesidades del puesto, velando especialmente por el cumplimiento del principio de causalidad.

En los casos de contratación indefinida o de conversión de un contrato eventual en indefinido, tendrá especial consideración para cubrir la vacante, la formación, experiencia y el grado de desempeño acreditado en trabajos anteriores realizados en el Centro o en la Empresa de que se trate.

Conocer, con carácter previo y obligatorio a la vía judicial, cualquier reclamación colectiva, que respecto al cumplimiento del presente Capítulo se pudiera suscitar, y ello con independencia de las competencias de la Comisión Mixta, prevista en este Convenio.

Analizar la situación, causas y consecuencias que pudieran presentarse, en el supuesto de que alguna de las Empresas afectadas por el Convenio se viese obligada a plantear acciones que afecten a su volumen de empleo fijo, por circunstancias del mercado u otras razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Dicha acción deberá llevarse a cabo con carácter previo a la adopción unilateral de cualquier medida, al objeto de acordar soluciones eficaces, coordinando prioritariamente la aplicación de los sistemas que han sido utilizados con anterioridad, tales como bajas incentivadas, planes de incapacidad, reconversiones, traslados, jubilaciones con planes de renta o similares, así como cualquier otra medida que en cada caso pueda acordarse para superar la situación planteada.

La CEC se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la CEC se reunirá en el plazo máximo de quince días. Asimismo, se establece que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de sesenta días, salvo pacto en contrario.

En el caso de que fuera necesario, la CEC se podrá desplazar al centro de trabajo donde exista el problema, al objeto de recabar toda la información necesaria y dar una solución adecuada al mismo.

#### Artículo 11. *Procedimiento de ingreso.*

La contratación del personal que se incorpore a las Empresas es competencia exclusiva de cada Dirección, si bien ésta informará al Comité

de Empresa respectivo y a la CEC cuando existan vacantes por cubrir, facilitando las características del puesto, los criterios de selección que se van a emplear y la modalidad de contratación que se pretende utilizar, de acuerdo con lo que regula el presente Convenio.

Una de las prioridades fundamentales de la política laboral de ingreso en cualquiera de las Empresas, consiste en fomentar y proteger la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, sin que pueda existir discriminación alguna en dicho acceso.

En dicho sentido, las partes firmantes del presente Convenio, plenamente conscientes de la importancia de dichas cuestiones, se comprometen al máximo a extremar las medidas necesarias para salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

La Dirección de la Empresa podrá concertar un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

En aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el periodo de prueba, la Dirección del Centro deberá informar al Comité de Empresa respectivo y a la CEC.

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso en contrario en el propio contrato de trabajo.

#### Artículo 13. *Contratación temporal.*

En cumplimiento de los compromisos establecidos en el artículo 9, las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones eventuales o temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en las Empresas en cada momento, de forma tal que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad.

En dicho sentido, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración de los contratos de obra o servicio determinado o, en su caso, eventual por circunstancia de la producción, cuando o bien hay que prestar un servicio o realizar un determinado trabajo con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de las Empresas y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, o bien en aquellos otros casos en que se hace preciso atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, puntas de trabajo o pedidos adicionales a las previsiones de las Empresas, ya sea porque no obedezcan a cuotas estables de mercado o porque no están sustentados en compromisos con clientes duraderos en el tiempo, lo que hace necesaria la utilización de dichas modalidades contractuales.

De igual modo, las partes entienden que concurre justa causa para la celebración del contrato de interinidad, en aquellos supuestos en que se precise sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo como pueden ser, entre otros, el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, la excedencia forzosa, el periodo de vacaciones anuales, los permisos, incluido el de maternidad, o la incapacidad temporal.

La puesta en práctica de los compromisos anteriores y la especial dificultad inherente a los mismos, en orden a su cumplimiento, hace necesario que los Comités de Empresa y la Dirección de cada Centro realicen un riguroso seguimiento del volumen de empleo, para lo cual la Dirección se compromete a facilitar la información necesaria para que dicho seguimiento sea efectivo.

En defecto de lo anterior, la CEC recibirá la información a que se hace referencia en este párrafo y resolverá las discrepancias existentes en cuanto a su cumplimiento.

#### Artículo 14. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Dentro del marco del presente Convenio, las partes firmantes del mismo, teniendo en cuenta las circunstancias imprevisibles y ajenas a la voluntad del empleador que dificultan sobremanera la previsión a la hora de concertar esta modalidad contractual, convienen en su efectiva utilización para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa.

En este sentido, y a través de dicha modalidad contractual, se satisfará el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no pueda ser cubierto por la plantilla fija de la Empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

#### Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial.*

Cuando por las características del puesto a cubrir, de forma temporal o indefinida, sea necesario acudir a la contratación a tiempo parcial (incluidos los fijos discontinuos) de uno o varios trabajadores, el régimen aplicable será el siguiente:

Horas complementarias: Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan ampliar, hasta el máximo legal del 30 por 100 de las horas ordinarias, el número de horas complementarias, siempre que no exceda de los límites referidos en el apartado d) del punto quinto del artículo 12 del ET, en su nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, que literalmente dice que:

«El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.»

La Dirección de cada Centro dará a conocer al trabajador el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 48 horas, trasladando copia a la Representación de los Trabajadores en el Centro. Igualmente junto a dicha notificación, hará constar la distribución y forma de realización de las mismas, siempre y cuando ésta no conste en el pacto escrito de horas complementarias y sean respetados los descansos mínimos establecidos por la legislación laboral vigente.

Fijos discontinuos: Las partes promoverán, en la medida que sea posible, la contratación de fijos discontinuos.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, en caso de que proceda su contratación, se efectuará, en primer lugar, atendiendo a las características profesionales (experiencia y formación específica en cada puesto o planta) del trabajador y, en segundo lugar, por riguroso orden de antigüedad, en el Centro o Empresa para la que se contrata.

#### Artículo 16. *Bolsas de trabajo.*

Al objeto de cubrir tanto las necesidades de empleo como los compromisos de estabilidad expresados, las partes firmantes acuerdan, con efectos a partir de la firma del presente Convenio:

1. Dado que los mayores demandantes teóricos de empleo siguen siendo las Fábricas de Galdácano y Páramo de Masa, debido a su mayor volumen industrial, y en menor medida la Fábrica de Iruña de Oca, desde la fecha de la firma de este Convenio, se crean nuevas Bolsas de Trabajo de, aproximadamente, 75, 45 y 20 trabajadores, respectivamente. Cualquier baja que pueda producirse en estas nuevas Bolsas (por encontrar un empleo en otra empresa, por renunciar a un ofrecimiento de empleo concreto de las Empresas o por otras causas) deberá ser cubierta por otro demandante de empleo.

De todo ello tendrán conocimiento y puntual seguimiento las Representaciones Sindicales de los Sindicatos firmantes con presencia en los citados Centros de Trabajo, así como la Comisión de Empleo y Contratación, a que se refiere el artículo 10 anterior, que deberá dar su conformidad a la creación de las nuevas Bolsas antes de hacerlas operativas.

No obstante, podrán crearse de mutuo acuerdo Bolsas de Trabajadores en otros Centros de Trabajo cuando las circunstancias así lo aconsejen y siempre que dicha decisión cuente con la aprobación de la CEC.

2. Las Bolsas de Trabajadores anteriormente creadas tienen por objeto en primer lugar, facilitar el acceso a un puesto de trabajo, y en segundo lugar disponer de un conjunto de trabajadores suficientemente formados para los procesos industriales de las Fábricas a las que están adscritas de forma respectiva las Bolsas y, por tanto, disponibles para su incorporación inmediata bajo la modalidad de contratación más adecuada a las necesidades de empleo que deban cubrirse.

3. La formación necesaria para cumplir el objetivo anterior tendrá carácter obligatorio y previo a la incorporación al puesto.

4. Una vez creadas las nuevas Bolsas, con el orden establecido por la CEC, la incorporación a los Centros de Trabajo se realizará teniendo en cuenta preferentemente dicho orden, así como los criterios de aprovechamiento de la formación previa recibida, experiencia demostrada, no haber rechazado una oferta de empleo, no haber sido sancionado durante la vigencia de anteriores contratos, ni haber sido rescindido el contrato durante el periodo de prueba, todo ello referido al ámbito del Centro de Trabajo de que se trate. La Dirección de cada Centro procurará rotar entre los miembros de cada Bolsa las posibilidades de empleo que surjan, atendiendo a criterios profesionales y con la participación de las Representaciones Sindicales firmantes y presentes en el Centro de Trabajo.

5. El régimen de trabajo, incluido el horario, será el que corresponda al puesto que se cubra de forma efectiva, de conformidad con lo establecido para estos casos en cada Centro de Trabajo.

6. Las categorías, niveles y/o escalones, correspondientes al personal de nuevo ingreso, que tendrán su escala retributiva propia cualquiera que sea su modalidad de contratación, se definirán teniendo en cuenta el tiempo e inversión necesarios para que sea adecuado el desempeño de un puesto de trabajo, por lo que el concepto de experiencia acumulada en cada puesto de trabajo, será el elemento esencial para ascender en la escala retributiva específica de cada Centro de Trabajo.

7. Así pues, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso o con experiencia acumulada inferior a dos años, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, será la que se fija en los anexos 1 a 5 de este Convenio, en función del Centro de Trabajo en que prestan sus servicios, todo ello de conformidad con el punto 6 anterior y como clara respuesta a la creciente necesidad de retribuir el enriquecimiento en la aportación laboral, que se deriva de la experiencia acumulada año tras año en el ejercicio de la profesión, lo que en definitiva supone el establecimiento de los requisitos que es preciso cumplir para poder pasar, dentro de una misma categoría profesional del nivel de ingreso al de ascenso.

8. En aquellos supuestos en que se cree nuevo empleo fijo y no hubiera personal fijo del mismo u otros Centros de Trabajo de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio, que pudiera cubrir esas vacantes mediante promoción interna o traslado geográfico, los trabajadores de las Bolsas tendrán preferencia para acceder a estos puestos teniendo en cuenta la experiencia acumulada en los contratos de trabajo realizados con anterioridad, en relación con el puesto de trabajo concreto a cubrir.

9. Si un puesto de trabajo de producción es ocupado durante veinticuatro meses de forma ininterrumpida por trabajadores eventuales o incluidos en las Bolsas citadas, excepto en los casos de cobertura interina en los que el titular del puesto mantiene el derecho de reingreso, se considerará que existe una vacante, que podrá ser ocupada como fijo de plantilla por uno de los trabajadores que lo haya estado desempeñando, según criterios de tiempo de contratación, sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, que se aplicará de forma prioritaria. Los períodos vacacionales no se considerarán interrupción a los efectos de los veinticuatro meses citados. No obstante, si durante el citado periodo alguno de dichos trabajadores ocupara distintos puestos de trabajo, incluso de forma interrumpida, se le considerará el cómputo de veinticuatro meses acumulados de trabajo efectivo a los efectos retributivos de las tablas aplicables en cada Centro de Trabajo.

10. En el supuesto de que un trabajador preste sus servicios como eventual, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada por la Dirección, salvo contrato interino con reserva de puesto al titular, en un mismo puesto durante veinticuatro meses ininterrumpidos, sin que se computen a estos efectos los periodos vacacionales, se considerará que existe vacante y el trabajador citado pasará a ocuparla como fijo de plantilla, salvo que se apliquen los compromisos de los puntos 8 y 9 anteriores.

#### Artículo 17. *Cambio de centro de trabajo.*

Los cambios de puesto de trabajo, realizados a requerimiento de la Dirección, que supongan cambio permanente de Centro de Trabajo, pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán supuestos de movilidad interna, de forma tal que sólo en los casos en que el

nuevo Centro de Trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 40 kilómetros del centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una compensación por una sola vez de 800.000 pesetas brutas, salvo si resultara que el nuevo Centro de Trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá compensación alguna.

Tampoco se percibirá la citada compensación cuando el nuevo Centro facilite transporte por cuenta de la Empresa, bajo cualquier modalidad.

#### Artículo 18. *Ceses del personal.*

Cuando un trabajador cause baja voluntaria, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección del Centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

Técnicos: Dos meses.

Empleados: Un mes.

Obreros y subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones de preavisar con las indicadas antelaciones dará derecho a las Empresas a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido la Dirección del Centro el aviso con la antelación prevista, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a las Empresas llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 19. *Incrementos salariales.*

Año 1999: Con efectos desde 1 de enero de 1999 y para el personal en plantilla fija a la fecha de la firma del presente Convenio, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1998 se incrementarán en un 3 por 100.

Año 2000: Con efectos desde el 1 de enero de 2000, el incremento salarial será del IPC previsto por el Gobierno con ocasión de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más un 30 por 100 del citado IPC previsto.

Año 2001: El incremento salarial para el año 2001 será del IPC previsto por el Gobierno con ocasión de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más un 30 por 100 del citado IPC previsto.

#### Artículo 20. *Cláusula de revisión salarial.*

Para el año 2000: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 2000 un incremento con respecto al previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre esta última cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2000, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2001.

El incremento del 30 por 100 sobre el IPC previsto, aplicable para el año 2000 no se verá afectado, en ningún caso, por esta cláusula de revisión.

Para el año 2001: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 2001 un incremento con respecto al previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre esta última cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2001, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002.

El incremento del 30 por 100 sobre el IPC previsto, aplicable para el año 2001, no se verá afectado, en ningún caso, por esta cláusula de revisión.

#### Artículo 21. *Póliza de Seguro de Vida.*

La Póliza de Seguro de Vida garantiza las contingencias y capitales que a continuación se señalan, para trabajadores fijos y temporales que tengan suscrito un contrato de seis o más meses de duración.

Con efectos desde el día 1 de marzo de 2000, se garantizan las siguientes contingencias y capitales:

- Muerte: 4.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 8.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente total y absoluta: 4.000.000 de pesetas.
- Gran invalidez: 4.000.000 de pesetas.

A partir de dicha fecha la cantidad a abonar por cada trabajador por este concepto será de 256 pesetas/mes (3.072 pesetas/año), que se descontarán en la nómina de cada mes.

Con efectos desde el día 1 de marzo de 2001, se garantizan las siguientes contingencias y capitales:

- Muerte: 5.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente total y absoluta: 5.000.000 de pesetas.
- Gran invalidez: 5.000.000 de pesetas.

A partir de dicha fecha la cantidad a abonar por cada trabajador por este concepto será de 320 pesetas/mes (3.840 pesetas/año), que se descontarán en la nómina de cada mes.

#### Artículo 22. *Premio estímulo prevención de accidentes.*

Las partes acuerdan la eliminación de este concepto salarial, con efectos desde el 1 de enero de 2000, pasando su importe a formar parte de un concepto «ad personam II», no absorbible, abonándose por mitades dos veces al año, en los meses de junio y noviembre, coincidiendo con las pagas extraordinarias.

Excepcionalmente, se abonará en la nómina del mes de diciembre de 1999, una cuantía de 16.332 pesetas brutas por una sola vez para el personal de Convenio, que a 29 de octubre de 1999 esté de alta en la Empresa y no hubiera recibido cantidad alguna por este concepto en 1999.

A partir de 1 de enero de 2000, el valor mínimo para todo el personal afectado económicamente por el Convenio que esté en plantilla será de 32.663 pesetas brutas/año, más el incremento general fijado para dicho año.

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Con efectos desde la firma del presente Convenio, las pagas extraordinarias se abonarán de la forma siguiente:

- a) La actual paga de julio, en la nómina de junio, que se devengará a lo largo del primer semestre de cada año.
- b) La actual paga de octubre, en la nómina de septiembre, que se devengará a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago.
- c) La actual paga de diciembre, en la nómina de noviembre, que se devengará a lo largo del segundo semestre de cada año, aunque se pague en noviembre.

En las tres primeras pagas extraordinarias que se abonen, se incluirá un desglose de los conceptos que la integran.

#### Artículo 24. *Definición de otros conceptos salariales.*

Con objeto de homogeneizar en todo el ámbito de aplicación del presente Convenio la correcta aplicación de los distintos conceptos salariales, se establecen las siguientes definiciones:

**Turnidad:** Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de trabajo a turnos, sean o no rotativos, siempre que dicho régimen implique la posibilidad de modificar el turno de trabajo. El importe se abonará por día efectivamente trabajado en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

**Nocturnidad:** Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de veintidós a seis horas. El importe se abonará por noche trabajada en este régimen, de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

**Compensación 4.º relevo:** Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos, cuando ello suponga que se trabaja durante todo o parte del fin de semana, y en los festivos. El importe se abonará por meses efectivamente trabajados en este régimen. Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

**Compensación SDF (sábados, domingos y festivos):** Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los sábados y/o domingos en 4.º relevo, o por trabajar los sábados, domingos y/o festivos en jornada extraordinaria, con independencia de las horas extras que se perciban. Sus valores se fijan en las tablas salariales aplicables en cada Centro de Trabajo.

**Artículo 25. *Salarios para el personal de nuevo ingreso o con experiencia acumulada inferior a dos años.***

La aplicación práctica en los Centros de Trabajo de lo previsto en el Capítulo III del presente Convenio se desarrolla en los anexos 1 a 5 referenciados en la disposición adicional primera del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 26. *Dietas, desplazamientos y kilometraje.*

**Condiciones generales:** Los importes de las dietas y kilometraje, así como las características y condiciones sobre alojamiento y medios de transporte en los viajes por cuenta de la Empresa, se rigen por el Procedimiento número 22, el cual es emitido por la Dirección General y las normas complementarias que se emitan.

A partir de 1 de enero de 2000, los medios de transporte, alojamiento y dietas son los siguientes:

Grupo único.—Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo:

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimiento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Sólo con autorización especial 30 pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos (1):

Habitación hotel: Tres estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 333 pesetas.

Almuerzo: 2.257 pesetas.

Cena: 2.257 pesetas.

Viajes superiores a dos o más semanas: Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección, de mutuo acuerdo con el trabajador afectado, podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice, sin superar en ningún caso las condiciones económicas generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

**Comisión de servicio:** En los casos de Comisión de Servicio en que el trabajador tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, la Dirección fijará las condiciones económicas en que debe realizarse la estancia y el desplazamiento, sin superar en ningún caso las condiciones económicas generales y máximas establecidas, teniendo en cuenta que en estos casos el trabajador afectado tiene derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses completos de desplazamiento, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de viajes que se originen. La duración máxima de la Comisión de Servicios está establecida en un año.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

#### Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

Año 1999:

La jornada anual máxima durante el año 1999 para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de mil setecientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo. A los efectos del párrafo anterior, no se considerarán como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso del bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

Se mantendrán en vigor los pactos en materia de descanso que existan en los distintos Centros.

Año 2000:

La jornada anual máxima se reducirá en ocho horas, con efectos desde el 1 de enero de 2000, pasando a ser de mil setecientas cuarenta y cuatro horas efectivas de trabajo para dicho año, manteniéndose las demás especificaciones previstas sobre esta materia en el apartado anterior (año 1999).

(1) En los desplazamientos a capitales de provincia, las dietas de desayuno, almuerzo y cena se incrementarán en un 15 por 100.

Año 2001:

La jornada anual máxima se reducirá en ocho horas, con efectos desde el 1 de enero de 2001, pasando a ser de mil setecientas treinta y seis horas efectivas de trabajo para dicho año, manteniéndose las demás especificaciones previstas sobre esta materia en los apartados anteriores (años 1999 y 2000).

Año 2002:

Con independencia de que la vigencia del presente Convenio Colectivo concluya con fecha 31 de Diciembre de 2001, las partes firmantes acuerdan que la jornada anual máxima se reduzca en ocho horas, con efectos desde el 1 de enero de 2002, pasando a ser de mil setecientas veintiocho horas efectivas de trabajo para dicho año.

## CAPÍTULO VI

### Acción sindical

#### Artículo 28. *Participación sindical.*

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia que los Sindicatos tienen dentro del marco de las Relaciones Laborales, potenciarán la participación sindical para conseguir, en la medida en que las situaciones de cada momento lo permitan, acuerdos que sirvan para lograr una mejora continua, tanto en las condiciones de trabajo como en el clima laboral.

#### Artículo 29. *Coordinadores Sindicales Estatales.*

Con independencia de que siempre que las circunstancias lo aconsejen la Dirección y las Organizaciones Sindicales puedan mantener cuantas reuniones y contactos consideren oportunos, la Dirección facilitará de forma específica la acción dentro del Grupo UEE a las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio y que, al mismo tiempo, tengan la consideración de mayoritarias en el conjunto del Grupo. Para ello reconoce a dichas Organizaciones Sindicales firmantes y mayoritarias la figura del Coordinador Sindical Estatal, con competencias en todo el ámbito del Grupo UEE, que ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y las Direcciones de cada una de las Unidades de Negocio que lo componen.

Asimismo, y para todo el ámbito del Grupo, dichos Sindicatos firmantes y mayoritarios podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

Para que los gastos de desplazamiento y estancias hoteleras, que se originen por el libre ejercicio de la acción sindical de los Coordinadores Sindicales Estatales, sean abonados por las Empresas, éstos deberán ser aprobados previamente por la Dirección de UEE y deberán ajustarse a las normas vigentes en cada momento.

#### Artículo 30. *Acción sindical en los Centros de trabajo.*

El ámbito natural de la acción sindical es el Centro de trabajo al que pertenezcan los representantes de los trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Los trabajadores afiliados a una central sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su Centro de trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo Coordinador Sindical Estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Los representantes de los sindicatos, a cualquier nivel de participación, los miembros de Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de cesar en su representación, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por las Empresas a los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en el Grupo UEE.

##### 1. Delegados sindicales de Centro de trabajo.

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio podrán designar un Delegado sindical de sus respectivas Organizaciones en los Centros de

trabajo en que tengan reconocida Representación directa de los trabajadores, comunicándolo así a la Dirección del Centro y de la Empresa a la que éste pertenezca. En los supuestos que así lo hagan, la función de Delegado sindical coincidirá con la de representante de los trabajadores, bien sea como miembro del Comité de Empresa, bien como Delegado de personal, según los casos. De esta forma, tendrán los mismos derechos y garantías que los restantes miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal y disfrutarán únicamente del crédito de horas sindicales que les corresponda por su cargo representativo electo, aunque podrán acumular otras horas cedidas expresamente por otros representantes legales de los trabajadores del mismo Centro de trabajo. En los casos en que por imperativo del ordenamiento jurídico, los Sindicatos firmantes de este Convenio tengan derecho a designar uno o varios Delegados sindicales en Centros de trabajo, se procurará que éstos sean miembros del Comité de Empresa respectivo y en este caso no se acumulará este derecho a lo pactado anteriormente en este mismo apartado. Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

- a) Ser el instrumento de comunicación entre la central sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su central y afiliados a la misma.
- b) Recibir información sobre el cumplimiento concreto en su Centro de trabajo de los compromisos sobre empleo y contrataciones.
- c) Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones que afecten a los afiliados a la central sindical a que pertenezca el Delegado. También respecto de las decisiones tomadas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- d) Con independencia de lo anterior, los Delegados sindicales de los Centros de trabajo en su conjunto, o una representación de ellos, según se determine en cada Centro de trabajo, recibirán información y serán oídos sobre las sanciones impuestas en su Centro de trabajo por faltas muy graves y graves y, en especial, en los casos de despido.
- e) Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico y el contenido de este artículo.
- f) Asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de su Centro de trabajo, con voz pero sin voto.

##### 2. Representantes de los trabajadores en los Centros de trabajo.

Las competencias de los Comités de Empresa, o en su caso de los Delegados de personal, se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo las siguientes:

- a) Recibir trimestralmente información sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de trabajo, sobre la situación de la producción del Centro y sobre su programa de producción y evolución posible del empleo.
- b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa en el ámbito de su Centro de trabajo, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico en esta materia.
- d) Recibir información sobre las sanciones impuestas en su Centro de trabajo por faltas muy graves.
- e) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, todo ello referido al ámbito de su Centro de trabajo.
- f) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral en el ámbito de su Centro de trabajo.
- g) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en el ámbito de su Centro de trabajo.

##### 3. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores:

- a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función, así como contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes al menoscabo de su libertad sindical.

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, sus opiniones con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del Centro de trabajo.

c) En los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, notificándolo previamente a la Dirección del Centro de trabajo.

d) Previa comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo renuncia del interesado.

f) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

g) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o en su caso, los restantes Delegados de Personal.

h) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que éstas se realicen dentro del marco legal o pactado entre las partes, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

i) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

j) Las garantías establecidas en el presente Convenio se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

k) Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, de acuerdo con la plantilla de fijos y temporales existente en cada trimestre natural inmediatamente anterior, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que hubieran percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del Centro de trabajo, ni las reuniones ordinarias trimestrales del Comité de Empresa con ésta.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la Dirección de forma documental. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical Estatal, si lo hubiera. La Dirección estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación.

l) Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal de un Centro de trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la Dirección del Centro de trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los Coordinadores Sindicales Estatales de cada Sindicato, si la hubiera, ante la Dirección del Centro de trabajo, que accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los Representantes de los Trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación será mes a mes, aunque de forma excepcional se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que lo comunique por escrito el Coordinador Sindical Estatal, con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a Congresos o Conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que jus-

tifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

4. Organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de trabajo con los representantes de los trabajadores.

La organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de trabajo con los representantes de los trabajadores será la que a continuación se expone y responde a un deseo de las partes de incrementar la eficacia del papel representativo de los cargos sindicales:

a) Las reuniones ordinarias del Comité de Empresa con la Dirección de los Centros de trabajo respectivos se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y se tratarán los siguientes temas:

Recibir información de la marcha y perspectivas del Centro de trabajo, con especial énfasis en la repercusión sobre el empleo y la aplicación del capítulo sobre Empleo y Contratación de este Convenio.

Recibir de la Dirección los datos relativos a los cambios organizativos y nombramientos habidos o que se prevean a corto plazo, para una mejor información y comprensión de los representantes de los trabajadores.

Recibir información, seguimiento y, en su caso, debate sobre los planes de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente; Calidad y Formación.

Recibir información sobre los contratos de trabajo utilizados en ese Centro en el trimestre inmediatamente anterior, facilitando la Dirección los modelos pertinentes.

Recibir información sobre la aplicación de los compromisos sobre Formación contenidos en el artículo 40 de este Convenio.

Resolver e informar sobre cualesquiera otras materias que sean de interés del Comité de Empresa, previamente incluidas en el orden del día, que deberá elaborarse al menos con cuarenta y ocho horas de antelación, a fin de asegurar la eficacia de la reunión.

b) En los Centros de trabajo que no tengan Comité de Empresa, los Delegados de personal tendrán un contacto fluido y directo con sus respectivas Direcciones, levantándose acta de los temas tratados, al menos una vez al semestre.

c) Las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE y firmantes del presente Convenio que tengan representación directa en los Centros de trabajo con más de 125 trabajadores de plantilla, podrán reunirse con la Dirección de la Empresa cada seis meses, para tratar asuntos de interés para su sindicato o relativos a sus afiliados.

d) En los Centros de trabajo donde exista Delegado sindical, la Dirección facilitará el libre ejercicio de su función representativa.

e) En el supuesto de que, de acuerdo con lo anterior, se designe Delegado sindical, la Dirección mantendrá reuniones periódicas con el conjunto de Delegados sindicales presentes en el Centro de trabajo, al margen de las ordinarias del Comité de Empresa.

f) La Dirección, en la medida de sus posibilidades, fomentará y potenciará la formación sindical de los Delegados sindicales, facilitando con ello el ejercicio de su cargo representativo.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad, Salud laboral y Medio Ambiente

#### Artículo 31. Política de prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la práctica y promoción de la Seguridad, la protección de la salud de los trabajadores y la protección del medio ambiente son fundamentales en la actividad de las Empresas. Asimismo, su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y a la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, realizando una evaluación de los mismos, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En cuanto a las materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, la Empresa estará a lo establecido en las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativas concordantes, y en el Real Decreto 39/1997, en el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Con el fin de incrementar la cultura de prevención e impulsar la actividad preventiva, se promoverán acciones de divulgación, sensibilización y formación a nivel global, incluida la formación continua a través de

las reuniones de grupo, mediante programas anuales elaborados en función de las necesidades que se vayan detectando.

Para el logro de lo anterior, es imprescindible dar cumplimiento a la Política de Seguridad y al Programa de Prevención de Riesgos vigentes, así como a lo recogido en los artículos siguientes.

#### Artículo 32. *Principios generales.*

Se consideran como niveles máximos admisibles de sustancia química y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los servicios del INSHT del Ministerio de Trabajo y en concreto los establecidos en el «Documento sobre Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España».

En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales de los puestos de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminante, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos y mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles máximos admisibles y, en su caso, reduzcan en lo posible los existentes.

Toda ampliación o modificación será comunicada a los trabajadores afectados y a sus Representantes legales en Seguridad, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquéllas pudieran tener para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño, pudiéndose recurrir al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia.

Se considera como objetivo fundamental en esta materia, dar cumplimiento a los principios reflejados en la Política General de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente desarrollados en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales y en los Procedimientos Generales.

#### Artículo 33. *Servicio de Prevención.*

Para el desarrollo de toda la actividad preventiva, la organización de los recursos humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como la actividad formativa en materias de prevención, se ha constituido un Servicio de Prevención Mancomunado en las distintas Empresas a las que abarca el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo, según lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido la Dirección elaborará:

- a) Un Plan de seguimiento de las Evaluaciones de Riesgo y de las acciones correctoras.
- b) Un Plan General de Prevención.
- c) Una planificación de los Planes de Prevención.
- d) Periódicamente se elaborará la memoria del Plan General y de los Programas anuales.

La Dirección dará cuenta de los plazos de ejecución de los compromisos a que se refiere el párrafo anterior a los representantes de los trabajadores en el mes siguiente a la firma y aplicación de este Convenio.

#### Artículo 34. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en cada Centro, en el seno de cada Comité de Seguridad y Salud se incrementarán los mecanismos de:

Participación en las Evaluaciones de Riesgo y en el seguimiento de las Acciones Correctoras.

Elaboración conjunta con el Jefe de Prevención del Centro y participación en un plan anual de Inspecciones específico para los Delegados de Prevención.

Elaboración y participación en un plan anual de Observaciones de Trabajo específico para los Delegados de Prevención.

Participación en las Inspecciones de Puesta en Marcha.

Participación en la elaboración del Plan de Higiene del Centro.

Participación en la elaboración del Plan Anual de Formación en seguridad de los trabajadores.

Investigación de accidentes no leves.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995, que dicen textualmente:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.»

#### Artículo 35. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se mantendrán los Comités de Seguridad y Salud establecidos en los Centros de cincuenta o más trabajadores. El Comité, que se reunirá bimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley 31/1995 y especialmente el contenido de sus artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

En los Centros en los que no existiese Comité de Seguridad y Salud por no alcanzarse el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (cincuenta trabajadores), la acción preventiva será desarrollada por los Delegados de Prevención con las facultades y competencias que indica el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, con voz pero sin voto:

Los Delegados sindicales del Centro de trabajo correspondiente.

Los Coordinadores Sindicales Estatales (CSE) reconocidos conforme al artículo 29 de este Convenio.

Los Responsables Técnicos de Prevención en la Empresa, no incluidos en la composición del Comité.

Trabajadores del Centro de trabajo con cualificación o información específica, respecto de cuestiones concretas que se debatan y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el Comité.

#### Artículo 36. *Análisis y prevención de los riesgos laborales.*

Las Empresas, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en sus Centros, que considera que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, completarán, a través de los Servicios de Prevención, una evaluación de riesgos laborales, tanto de las instalaciones existentes como de los nuevos proyectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 31/1995 y el capítulo II del Real Decreto 39/1997.

Como consecuencia de dicha evaluación, desarrollarán una planificación de la actividad preventiva con carácter anual, al objeto de reducir o controlar dichos riesgos, teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona.

Considerar la evolución de la Técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención de forma global.

Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Instruir y formar a los trabajadores.

Continuando con el Programa de Higiene Industrial y con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores,



se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos casos en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminante, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos. Mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos equipos de protección individual homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Las tomas de muestra y los métodos analíticos, así como los límites máximos admisibles, serán los legalmente establecidos o, en su defecto, otros homologados e internacionalmente reconocidos.

#### Artículo 37. *Programas e información a Comités.*

Continuando con su política de formación e información, las Empresas mantendrán los medios adecuados para que los Comités de Seguridad y Salud sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, éstos podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley 31/1995.

Del mismo modo, los citados Comités deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

#### Artículo 38. *Servicios Médicos.*

Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor de los Servicios Médicos propios o concertados vaya dirigida hacia una Medicina Preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Los Servicios Médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que se consideren de interés. Por otra parte y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el Servicio Médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos adecuándose a las materias primas, productos o aditivos que se manipulen en cada Centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad anual.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las Empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de la trabajadora o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

La información recogida por los Servicios Médicos, tal y como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

#### Artículo 39. *Medio Ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran que todas las actividades de las Empresas deben respetar el Medio Ambiente.

A tal efecto, tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores mantendrán una vigilancia constante, para que las medidas preventivas y de protección al Medio Ambiente se mantengan operativas de forma permanente y acordes con los criterios más avanzados en esta materia, aplicables al tipo de actividades de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

#### Artículo 40. *Formación.*

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de las Empresas va a depender, en gran medida, de la cualificación profesional de sus plantillas. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que las Empresas se desenvuelven, exige dar gran importancia a la Formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de las Empresas, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de las Empresas.

##### a) Política de Formación.

La política de formación debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de las Empresas, mejorando su actual nivel de competitividad.

La Dirección de las Empresas tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las Empresas en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las Empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de las Empresas afectadas por el presente Convenio estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos Centros de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el capítulo III sobre Empleo y Contratación.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los Representantes de los Trabajadores en cada Centro de Trabajo podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación de la Empresa, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean.

4. La Dirección de las Empresas, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes Centros de trabajo, elaborará un Plan General de Formación para el conjunto de ellas, que será presentado ante los Coordinadores Sindicales Estatales.

5. Las Direcciones de cada Centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos, deducida la subvención recibida, en su caso. Asimismo, los periodos de preaviso quedarán aumentados

automáticamente en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la Empresa.

9. Con periodicidad trimestral, las Direcciones de los Centros de trabajo informarán puntualmente a sus Delegados Sindicales y periódicamente en las reuniones de los Comités de Empresa, sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1 Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales. Igualmente respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al Comité de Empresa la información nominal de los asistentes.

9.2 Información por Áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los Coordinadores Sindicales Estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en las Empresas.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en las Empresas.

#### b) Programas de Formación.

Los Programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general o de Centro de trabajo, cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

Gestión: Mando, Administrativa e Informática.  
Introducción al puesto.  
Operativa y especialización.  
Calidad: Protección Industrial.  
Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.  
Idiomas.

## CAPÍTULO IX

### Faltas y sanciones

#### Artículo 41. Régimen disciplinario: Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las Empresas, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Dirección.

En dicho sentido, el cumplimiento de las normas de convivencia en las Empresas es vital para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que más adelante se establecen.

#### Artículo 42. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave y muy grave.

1. Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1 De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2 Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada.

1.3 No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4 El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de

alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6 La desatención y falta de corrección en el trato con el público, aunque no perjudique gravemente la imagen de la Empresa.

1.7 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8 Las discusiones dentro de las dependencias de la Empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días naturales.

2.2 Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días naturales.

2.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u Organismos Oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4 Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5 La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).

2.6 La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2.7 Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.

2.8 La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9 La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2.10 La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

2.11 Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.12 La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3.2 Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.

3.3 La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el período vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.

3.4 La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.5 Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.6 La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

3.7 La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.8 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9 La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.11 El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.13 La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16 Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.17 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 43. Sanciones.

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado forzoso a otra localidad o despido.

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 44. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el mismo momento en que la Dirección de la Empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de seis meses entre la fecha de la falta cometida y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

### CAPÍTULO X

#### Comisión Mixta

#### Artículo 45. Reglas de funcionamiento.

Durante la vigencia del presente Convenio, la participación en las Empresas de los Sindicatos firmantes y que tienen la consideración de mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE, se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de los mecanismos de participación establecidos en este Convenio, y en concreto:

Comisión Mixta, que puede actuar en pleno o como Comisión Ejecutiva. Comisión de Empleo y Contratación (CEC), a que se refiere el artículo 10 de este Convenio.

Dichos mecanismos de participación, no impedirán el ejercicio de los derechos ni el cumplimiento de las obligaciones que el Ordenamiento Jurídico reconoce a los representantes legales de los trabajadores en sus respectivos ámbitos de competencia.

La Comisión Mixta, que tendrá carácter paritario, estará compuesta por seis miembros designados por cada parte de manera proporcional a su representación en el ámbito de este Convenio, más los Coordinadores Sindicales Estatales, que serán los que designen los miembros de su respectiva Representación. El Pleno de la Comisión Mixta se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año, fijándose dichas reuniones para la primera quincena de Abril y para la primera quincena de Octubre. No obstante ello, el Pleno de la Comisión Mixta se podrá reunir en sesión extraordinaria cuando las partes así lo acuerden.

Cuando actúe como Comisión Ejecutiva, el número de miembros será paritario entre Dirección y representantes sindicales, ostentando en este caso la representación de los trabajadores los Coordinadores Sindicales Estatales, en los términos expresados en el artículo 29 anterior. Como Comisión Ejecutiva se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, debiéndose proponer el Orden del día a tratar, de forma tal que cualquier acuerdo que se alcance en la Comisión Ejecutiva deberá ser ratificado para su plena eficacia por el Pleno de la Comisión. Con independencia de lo anterior, la Comisión Ejecutiva se reunirá, en un plazo no superior a diez días, en todos aquellos supuestos en que su intervención sea preceptiva como paso previo a cualquier otra instancia administrativa o judicial.

Todos los miembros de la representación sindical en esta Comisión Mixta tendrán la consideración de Delegados Sindicales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Tanto las horas de estas reuniones como los gastos que por ello se originen, serán por cuenta de la Empresa y no computarán como horas de crédito sindical.

Las competencias de dicha Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretar el contenido del presente Convenio Colectivo en las Empresas afectadas por su ámbito.

b) Recibir información económica sobre la situación y marcha de las Empresas, volumen de ventas e inversiones previstas, así como recibir el balance, la cuenta de resultados y la memoria de las Empresas.

c) Recibir información sobre la evolución industrial, carga de trabajo y su repercusión sobre el empleo.

d) Analizar y presentar de común acuerdo, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal que afecten a varios Centros de trabajo, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán a sus respectivos Centros de trabajo sin pérdida de derecho o beneficio alguno, una vez finalizadas las causas que justificaron el expediente.

Asimismo, cada situación de esta naturaleza que se pueda presentar será objeto de tratamiento individualizado por las partes, sin que una situación anterior similar pueda ser alegada como antecedente o apoyo válido por cualquiera de las partes, para justificar ante la Autoridad laboral competente la necesidad de que apruebe o rechace una medida coyuntural de esta naturaleza.

e) Conocer y analizar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones de Centros de trabajo, así como tratar de llegar a acuerdos que den soluciones eficaces a las situaciones planteadas, evitando las rescisiones forzosas de contratos.

f) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de las Empresas, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

g) Recibir información sobre los incidentes y/o accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar, así como sobre las enfermedades profesionales.

h) Realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas las cuestiones de empleo y contratación que tengan lugar en el ámbito del presente Convenio, competencia ésta que la Comisión Mixta delega expresamente en la Comisión de Empleo y Contratación (CEC).

i) Velar por el cumplimiento de los pactos de carácter laboral que estén vigentes en las Empresas, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente Convenio Colectivo.

j) Realizar el seguimiento específico de la aplicación práctica de los acuerdos contenidos en el anexo VI sobre Externalización del Fondo Inter-no de Pensiones.

k) Realizar el seguimiento periódico de las incidencias y acciones más relevantes en el cumplimiento de la Política de Seguridad y de los pactos concretos del capítulo VII sobre Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, debatiendo las propuestas de mejora a poner en práctica por los Comités de Seguridad y Salud o por los Delegados de Prevención de cada Centro.

#### Artículo 46. Discrepancias en el seno de la Comisión Mixta.

En el supuesto de que, en cualquier punto de su competencia, no se llegase a un acuerdo final en el seno de la Comisión Mixta, las partes firmantes del presente Convenio quedarán habilitadas para acudir a los mecanismos que entiendan legítimos para solventar dicha situación.

## Disposición adicional primera.

Se adjunta el anexo I («Guturribay y Centros Pequeños de UEE, Sociedad Anónima», e «Iruña de Oca de UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima»), anexo II («UEE, Sociedad Anónima», para el Centro de trabajo de Zuazo-Galdácano), anexo III («UEE, Sociedad Anónima», para el Centro de trabajo de Páramo de Masa), anexo IV (UEB, Unión Explosivos-«Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada»), anexo V («UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», para el Centro de trabajo de Zuazo-Galdácano) y anexo VI (Externalización del Fondo Interno de Pensiones), que forman parte integrante del presente Convenio.

## Disposición adicional segunda.

Terminada la vigencia del presente Convenio Colectivo, se reabrirán automáticamente los ámbitos de negociación colectiva existentes a 31 de diciembre de 1998 en las Empresas afectadas por el ámbito territorial de este Convenio, salvo que la Comisión Mixta reunida al efecto determinase la continuidad del marco de negociación establecido en el presente Convenio Colectivo.

## Disposición final única.

A partir de la fecha de la firma, las relaciones laborales en los ámbitos de este Convenio se regularán por sus normas, por el ordenamiento jurídico vigente y por los pactos o acuerdos que, con posterioridad a la fecha citada, pudieran alcanzarse por las partes.

En consecuencia, toda referencia por la que se considerase que se mantienen las condiciones de trabajo que, no siendo tratadas en el Ambito Territorial del presente Convenio Colectivo, hubiesen estado establecidas en Convenios anteriores, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa, Ordenanzas Laborales y normas o acuerdos que las desarrollan, se entenderá derogada a todos los efectos y sin virtualidad alguna a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

## ANEXO I

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, y con aplicación para los Centros de trabajo de Guturribay y centros pequeños de «UEE, Sociedad Anónima», así como para el Centro de trabajo de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», de Iruña de Oca, las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

## 1. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

No obstante, la Dirección informará previamente a los representantes de los trabajadores, de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en función de las variaciones que se produzcan en los sistemas productivos, técnicos u organizativos, pudiendo la citada representación emitir informe si así lo considerase oportuno.

## 2. Cobertura de vacantes

Los trabajadores fijos de los Centros de trabajo de Guturribay y centros pequeños de «UEE, Sociedad Anónima», así como del Centro de trabajo de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», de Iruña de Oca, tendrán prioridad, en el ámbito de su respectivo Centro de trabajo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección de cada Centro opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente anexo regulan los ascensos.

## 3. Ascensos

Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Dirección, así como los de Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

Analista de Proceso de Datos.  
Delegado de Ventas.  
Cajero.

Secretaría de Relaciones Industriales.  
Chófer de Dirección.  
Secretaría de Dirección.

Todo el personal fijo de cada Centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de trabajo.

Todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento para valorar las aptitudes de cada aspirante. En caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- El más antiguo en la Empresa.

## Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que se efectuarán los ejercicios y programa a desarrollar.

Los trabajadores interesados podrán presentar su solicitud a las vacantes anunciadas durante un plazo que, iniciándose en el momento de publicación de la convocatoria, finalizará en la fecha que sea acordada por el Tribunal calificador previa a la que estuviese anunciado el primer ejercicio de los previstos.

## Composición del Tribunal:

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente, que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla y que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto. En todo caso, habrá de respetarse lo que sobre la puntuación, prevé el apartado siguiente de esta disposición.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobres cerrados, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

## Puntuación:

La puntuación de las pruebas, que podrán adaptarla en cada Centro de trabajo por acuerdo expreso entre su Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de 100 puntos, de la forma siguiente:

- Valoración de los jefes inmediatos: Máximo de 10 puntos, no pudiendo ser inferior a 5, en ningún caso.
- Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: Máximo de 80 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.
- La antigüedad según el baremo siguiente:

De uno a tres años de antigüedad: 1 punto.  
De cuatro a seis años de antigüedad: 3 puntos.  
Siete o más años de antigüedad: 5 puntos.

- Asimismo, dada la importancia que las partes reconocen a la formación para el desarrollo de aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la Empresa, los cursos de formación específicos y relacionados con el puesto a ocupar que hubiere realizado el candidato, así como el aprovechamiento de los mismos, serán factores a considerar según el criterio del Tribunal calificador. La puntuación máxima asignada por este motivo no podrá ser superior a 5 puntos.

El Tribunal calificador tendrá en su poder, en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes a los apartados 1 y 4 en su caso.

#### Provisión de vacantes:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectativa de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente al nuevo puesto sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma, y caso de haberla superado favorablemente, será promocionado a la categoría y/o nivel correspondiente. En caso contrario, el trabajador se reincorporará a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, o el concurso-oposición se declarara desierto, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Personal de Informática, Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien, de entre los cinco trabajadores que hayan obtenido las mayores calificaciones dentro de los declarados aptos, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el concurso-oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de trabajo, se modifique la clasificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### 4. Trabajos de categoría superior

En caso de necesidad, la Dirección del Centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los ochenta días laborables ininterrumpidos o ciento veinte días laborables durante veinticuatro meses; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en la disposición anterior relativa a los ascensos.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en esta disposición las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

#### 5. Garantías del puesto de trabajo

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la Representación de los Trabajadores estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

#### 6. Personal de capacidad disminuida

La Dirección del Centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal

de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa con respeto a la legislación vigente en la materia y oída previamente la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

#### 7. Servicio militar

El personal fijo que lleve un año o más en la Empresa, al ingresar en el servicio militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en cualquier caso la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se acojan al servicio social o civil sustitutorio del militar, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este anexo para los que cumplan el servicio militar obligatorio.

#### 8. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos del trabajador o de su cónyuge y de los hermanos políticos del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros contados a partir del Centro de trabajo.

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Todo trabajador que curse estudios en Centros oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a), b), c) y d) en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas, compensación SDF, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilometraje, etc.).

### 9. Regulación de la antigüedad

«Antigüedad - 96»:

Los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996 y que continúen en la plantilla en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su grupo, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encontraban en dicha fecha, aplicándose la tabla anexa para 1999. Para los años 2000 y 2001 estos valores se incrementarán en el porcentaje pactado para cada uno de dichos años.

Después de cumplido el tramo citado, todos los trabajadores afectados, según el párrafo anterior y mientras permanezcan en plantilla de la Empresa, podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista a 31 de diciembre de 1996, con el límite en todo caso de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo anterior.

El valor económico de cada tramo a que se refiere este apartado será el que figura en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y, por tanto, transitoria, incluyéndose en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96», que es incompatible con el nuevo sistema de Antigüedad a que se refiere el apartado siguiente.

Antigüedad:

El concepto salarial de antigüedad modificó su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 para el personal fijo, cuyo ingreso se haya producido a partir de esa fecha y que no lo esté percibiendo por el sistema de «Antigüedad-96», de la siguiente manera:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 45.836 pesetas brutas anuales.

Valor del quinquenio: 91.671 pesetas brutas anuales.

Para los años 2000 y 2001 estos valores se incrementarán en el porcentaje pactado para cada uno de dichos años.

A partir de la entrada en vigor del Convenio de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su grupo, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la Empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de este apartado.

### 10. Beneficios extrasalariales

La Ayuda de Estudios permanecerá congelada exclusivamente para aquellos beneficiarios que han tenido acceso a ella hasta el curso 1993/94 y en los valores de 1993 y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no se devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la Ayuda de Estudios, a los solos efectos de esta disposición.

Respecto a Becas para los trabajadores y Premios de Fidelidad en el Empleo se estará igualmente a la política general.

### 11. Tablas salariales

En las tablas salariales que se acompañan al presente anexo, se especifican todos los conceptos retributivos de aplicación a los Centros de trabajo de Guturribay y centros pequeños de «UEE, Sociedad Anónima», así como para el Centro de trabajo de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», de Iruña de Oca.

### 12. Horas extraordinarias

A partir de 1 de enero de 1999, las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el valor que figure en las tablas adjuntas. Estas tablas se incrementarán durante los años 2000 y 2001 en el porcentaje pactado para dichos años.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, tratando de fomentar su compensación mediante descansos.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción: Se entiende por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas: Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas y por el tiempo que para los permisos establece la disposición del presente anexo; bajas por Incapacidad Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; y ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo: Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados (bocadillos), vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos o siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año; paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. Las de Mantenimiento: Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o, cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas, estarán incluidas las establecidas para casos de «llamada»).

La Dirección del Centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel del Centro de trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta, del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior o disfrutar un descanso compensatorio de 1,5 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de cuatro meses desde la fecha de realización de las horas extraordinarias.

### 13. Enfermedad y accidentes

Las partes firmantes son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el Riesgo, siempre que el interesado haya observado las Normas de Seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Igualmente se garantiza el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador, en jornada normal ordinaria, en el caso de enfermedad o accidente no laboral.

En cualquier caso, la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto está abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencia el informe tanto del Servicio Médico, como de Empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para cobrar los complementos por IT a cargo de la Empresa, desde el momento en que no se les abonen los citados complementos.

La Dirección informará previamente a la Representación de los Trabajadores de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

Desde la firma del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo y teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por IT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso las del apartado g) de la disposición relativa a Permisos Retribuidos de este Anexo, sobrepase los límites que a continuación se señalan para cada Centro de Trabajo, respecto al acumulado en los últimos seis o doce meses, que sea más favorable en relación con el del mes actual de que se trate:

Índice de absentismo mensual por IT	Guturribay Porcentaje	Iruña Porcentaje	Resto Porcentaje
Años 1999, 2000 y 2001 .....	4,4	3,2	2,8

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad transitoria, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en la presente disposición, no serán de aplicación al personal que esté tramitando su incapacidad, que se regirá a estos efectos por las condiciones establecidas en la Carta-Compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

La representación de los trabajadores será informada periódicamente de las inspecciones y seguimientos que se hubiesen realizado por el Servicio Médico, causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

#### 14. Régimen de trabajo

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la representación de los trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas,

con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la representación de los trabajadores y su Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario.

Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

#### 15. Calendario laboral

La Dirección de cada Centro de trabajo, junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural.

Cuando en casos excepcionales así se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar el disfrute de las vacaciones pactadas y de las jornadas intensivas de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

#### 16. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, que deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente y no podrán ser compensadas en metálico. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, no se les computarán más de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose en todo caso lo establecido en la disposición relativa al régimen de trabajo del presente anexo.

En cuanto al régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo acordado específicamente en cada Centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan su hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización ambos inclusive, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En aquellos Centros o Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

La retribución de las vacaciones se efectuará para todo el personal conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada ordinaria, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Al personal que por necesidades de servicio se le cambien sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive), se les abonará en concepto de compensación económica, la cantidad de 3.208 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival.

No se consideran «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas a los meses de julio, agosto y septiembre.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

TABLAS SALARIALES 1999. ANEXO I (GUTURRIBAY Y CENTROS PEQUEÑOS DE «UEE, SOCIEDAD ANÓNIMA», E IRUÑA DE OCA DE «CARTUCHERÍA DEPORTIVA, SOCIEDAD ANÓNIMA»)

(Datos en pesetas)

Niveles	Total anual salario nivel (1)					
	Salario base (2)	Plus calidad (3)	Antigüedad-96 (4)		Antigüedad (5)	
			V. trienio	V. quinquenio	V. trienio	V. quinquenio
1	888.821	1.086.298	44.441	88.882	45.836	91.671
2	948.027	1.175.234	47.401	94.803	45.836	91.671
3	1.027.091	1.244.295	51.355	102.709	45.836	91.671
4	1.106.155	1.333.122	55.308	110.616	45.836	91.671
5	1.165.360	1.431.914	58.268	116.536	45.836	91.671
6	1.224.566	1.530.726	61.228	122.457	45.836	91.671
7	1.323.304	1.599.878	66.165	132.330	45.836	91.671
8	1.402.367	1.698.561	70.118	140.237	45.836	91.671
9	1.481.430	1.797.261	74.072	148.143	45.836	91.671
10	1.560.311	1.906.020	78.016	156.031	45.836	91.671
11	1.659.048	2.014.669	82.952	165.905	45.836	91.671

(1) Estos importes incluyen el 3 por 100 desde el 1 de enero de 1999.

(2) El salario base anual se abona dividido en 15 pagos o cuatrocientos cincuenta y cinco días, correspondiendo 12/15 ó 365/455 para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 para 2,5 pagas extra, según se trate de obreros o empleados.

(3) El plus de calidad se abona dividido en 12 pagos mensuales o trescientos sesenta y cinco días.

Del importe de este concepto hay que deducir, en su caso, las primas de producción de cada centro, que se perciben en función de la productividad y rendimiento reales alcanzados en la unidad de tiempo y con los medios materiales que se determinan en cada centro.

Para el cálculo de las tablas salariales del plus de calidad del presente cuadro se computa por su valor medio anual.

El abono se realiza de conformidad con lo establecido en cada caso y en cada centro.

(4) Durante la vigencia del Convenio el tope máximo a devengar por antigüedad-96 se establece en dos trienios y cuatro quinquenios, excepto para el trabajador que estuviese devengando el quinto quinquenio al 31 de diciembre de 1996. Se abona distribuido igual que el salario base.

(5) Vigente desde el 1 de enero de 1997 para el personal fijo, cuyo ingreso se haya producido a partir de esa fecha y que no lo esté percibiendo por el sistema de Antigüedad-96. Se devengan un máximo de dos trienios y un quinquenio. Se abona distribuido igual que el salario base.

TABLAS SALARIALES 2000. ANEXO I (GUTURRIBAY Y CENTROS PEQUEÑOS DE «UEE, SOCIEDAD ANÓNIMA», E IRUÑA DE OCA DE «CARTUCHERÍA DEPORTIVA, SOCIEDAD ANÓNIMA»)

(Datos en pesetas)

La vigencia de estos valores será a partir de 1 de octubre de 1999.

Niveles	Complementos de puesto (1)								
	Turnicidad (2)	Nocturnidad (3)	Nocturnidad Iruña	Comp. 4.º relevo	Comp. 4.º relevo Guturribay	Comp. SDF (5)	Comp. SDF Guturribay empleados	Comp. SDF Guturribay operarios	Comp. SDF Iruña
1	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
2	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
3	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
4	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
5	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
6	758,12	796,50	1.194,74	13.784	14.244	2.212	4.934	4.385	2.605
7	833,11	871,20	1.306,80	16.082	16.834	2.212	4.934	4.385	2.605
8	833,11	871,20	1.306,80	16.082	16.834	2.212	4.934	4.385	2.605
9	933,12	970,62	1.306,80	21.008	21.008	2.212	4.934	4.385	2.605
10	933,12	970,62	1.306,80	21.008	21.008	2.212	4.934	4.385	2.605
11	933,12	970,62	1.306,80	21.008	21.008	2.212	4.934	4.385	2.605

(1) Estos importes incluyen el incremento general del 3 por 100.

(2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de trabajo a turnos, sean o no rotativos, siempre que dicho régimen implique la posibilidad de modificar el turno de trabajo. Este importe se abonará por día efectivamente trabajado en este régimen.

(3) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de veintidós a seis horas. Este importe se abonará por noche efectivamente trabajada en este régimen.

(4) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos, cuando ello suponga que se trabaja durante todo o parte del fin de semana y en los festivos. Se percibe por meses trabajados en este régimen.

(5) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los sábados y/o domingos en 4.º relevo, o por trabajar los sábados, domingos y/o festivos, en jornada extraordinaria, en la parte proporcional que corresponda, con independencia de las horas extras que se perciban. Se percibe por sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado en las circunstancias expuestas.



TABLAS SALARIALES 1999. ANEXO I (GUTURRIBAY Y CENTROS PEQUEÑOS DE «UEE, SOCIEDAD ANÓNIMA», E IRUÑA DE OCA DE «CARTUCHERÍA DEPORTIVA, SOCIEDAD ANÓNIMA»)

(Datos en pesetas)

Concepto	Concepto valor único. Importe (1)		
	Precio	Unidades	V. anual
Peligrosidad .....	516,54	240	123.970
Riesgo 1 .....	358,24	240	85.977
Riesgo 2 .....	1.066,44	240	255.945
Riesgo 3 .....	1.316,33	240	315.920
Riesgo 4 .....	1.607,95	240	385.908
Riesgo 5 .....	1.899,57	240	455.898

(1) Estos importes incluyen el 3,00 por 100 desde 1 de enero de 1999.

«Peligrosidad»: Concepto no consolidable que se percibe por día efectivamente trabajado por prestar servicio en las fabricaciones de explosivos, nitrocelulosa y cartuchería.

«Riesgo»: Concepto no consolidable que se percibe por día efectivamente trabajado por prestar servicios en puestos determinados de las fabricaciones de explosivos.

Otros conceptos salariales:

Plus Convenio: Se abona igual que el salario base y es de estricta asignación personal, por aplicación de Convenios anteriores.

«Ad personam»: Se abona igual que el salario base y es de estricta asignación personal. Es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo.

Pagas extraordinarias: Incluye los conceptos: Salario base, antigüedad, «ad personam» y plus Convenio. Se abona anualmente dos veces y media, en las nóminas de junio, septiembre (media paga) y noviembre. Se devengan en la forma siguiente: La actual paga de julio, que se abona en la nómina de junio, se devengará a lo largo del primer semestre de cada año; la actual paga de octubre, que se abona en la nómina de septiembre, se devengará a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago; la actual paga de diciembre, que se abona en la nómina de noviembre, se devengará a lo largo del segundo semestre de cada año.

Plus distancia: Durante la vigencia del Convenio se mantiene este concepto, que se percibe por día efectivamente trabajado y en las condiciones ya establecidas en cada centro.

«Ad personam II»: Concepto no absorbible que recoge el importe anual del antiguo «premio estímulo prevención accidentes». A partir del 1 de enero de 2000, el valor mínimo para todo el personal de Convenio Colectivo que esté en plantilla será de 32.663 pesetas brutas año, más el incremento general fijado para dicho año. Se abonará por mitades, dos veces al año, en los meses de junio y noviembre, coincidiendo con la paga extra.

Niveles	Horas extraordinarias (1)		
	Guturribay	Iruña	Otros
1	1.503	1.445	1.445
2	1.618	1.503	1.503
3	2.312	1.994	1.850
4	2.370	2.081	2.081
5	2.428	2.197	2.197
6	2.543	2.428	2.341
7	2.890	3.006	2.485
8	3.006	3.121	2.659
9	3.237	3.121	2.833
10	3.237	3.121	2.890
11	3.237	3.121	2.890

(1) Estos importes incluyen el 3 por 100 desde el 1 de enero de 1999.

**Desarrollo del artículo 25 del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo. Anexo I**

Ámbito del presente anexo: Afecta a los centros de trabajo mencionados en el mismo.

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles,

a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el Centro de Trabajo al objeto de asegurar que los puestos que a continuación se detallan, estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado para ello.

Guturribay: Nitrador; Operador de Centrífuga y de Autoclave; Refinos.

En consecuencia, el resto de puestos de los Departamentos de Producción pueden ser cubiertos con trabajadores con otras modalidades de contrato, en función de las necesidades de cada caso, previa la impartición de la formación necesaria, tanto técnica como en seguridad y prevención de riesgos, cuyo periodo mínimo no puede ser inferior a cinco días (cuarenta horas).

B) A partir del 1 de octubre de 1999, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

*Guturribay-Iruña de Oca*

	Sin turno — Pesetas	Dos turnos — Pesetas	Tres turnos — Pesetas
Operarios de primer año .....	944	1.004	1.022
Operarios de segundo año .....	1.010	1.073	1.093

*Centros Pequeños de «UEE, Sociedad Anónima»*

	Sin turno — Pesetas	Dos turnos — Pesetas	Tres turnos — Pesetas
Operarios de primer año .....	1.061	1.117	1.141
Operarios de segundo año .....	1.141	1.194	1.210

Para la aplicación de los niveles salariales anteriores se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción en cada centro de trabajo.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de 1.752 horas para el año 1999. Esta referencia deberá entenderse hecha a 1.744 horas para el ejercicio 2000 y a 1.736 horas para el año 2001.

A partir del 1 de enero de 2000, estos salarios-hora se incrementarán en un 3 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales, y a partir del 1 de enero de 2001, el incremento será de un 2 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado para este convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

**ANEXO II**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su Grupo, y con aplicación para la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Organización del trabajo-movilidad funcional:

La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. La movilidad funcional, como parte integrante de la citada facultad, se ejercerá con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

2. Cobertura de vacantes:

Los trabajadores fijos de la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», tendrán prioridad en el ámbito de dicha Fábrica, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Anexo regulen los ascensos.

3. Ascensos:

Los ascensos a plazas vacantes, que supongan cambio de categoría o escalón se harán por concurso-oposición, renunciando los trabajadores al turno de antigüedad y la Dirección al de libre designación.

Se exceptúa de lo anteriormente señalado, los puestos de confianza y mando, que serán en todo caso, de libre designación por la Dirección, así como los de técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD.

Los puestos considerados de confianza, son los siguientes:

Secretarías de Dirección, de Relaciones Industriales, de Oficina Militares y de Prevención.

Analista de Proceso de Datos.

Cajero.

Chófer de Dirección.

Telefonista.

Expedición de Explosivos.

Todo el personal fijo del Centro de Trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente. De tal modo se establece, que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel, habrá de someterse a las pruebas de aptitud y profesionalización que se exijan.

En todos los casos, los concursos implican el respeto y aplicación de todas las condiciones económicas, de categoría y horarios propias de las plazas anunciadas, para la persona que resulte designada.

Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, materia sobre la que versará el examen, titulación, conocimientos o experiencias requeridas.

Composición del Tribunal:

El Tribunal Calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente, que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la Representación de los Trabajadores entre los miembros del Comité de Empresa o entre trabajadores que ostenten igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; el Jefe de Relaciones Industriales de las Fábricas de Zuazo o persona en quien delegue; y un Secretario que será el Jefe de Planta, Unidad, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza.

El Secretario redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Provisión de vacantes:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. A igualdad de puntuación, los aspirantes se ordenarán de mayor a menor antigüedad en el Departamento, Sección o Fabricación al que pertenezca el puesto convocado o en su defecto el más antiguo del Centro. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedan en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de los dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel, sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal Calificador evaluará los resultados de la misma; caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante, el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas

pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de Trabajo.

Para cubrir mediante Concurso las vacantes que se pudieran producir en los puestos de Encargados, se seguirá el procedimiento de Concurso-Oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenida.

En los casos de que para la cobertura de vacantes por el oportuno concurso, sea necesaria la pertinente formación, la Dirección la facilitará a la persona o personas que resulten seleccionadas.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los Representantes legales de los Trabajadores del Centro, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### 4. Valoración de puestos de trabajo:

Con fecha 26 de abril de 1994 se estableció la Valoración de Puestos de Trabajo conforme al sistema denominado «TEA» en el que están incluidos los puestos de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», Fábrica de Zuazo, que está en pleno vigor, así como los manuales, actas y acuerdos que regulan dicha Valoración. Tanto las Jefaturas como la Representación de los Trabajadores poseen los listados de Puestos de Trabajo-Escalones.

Para atender las solicitudes de valoración, se mantendrán reuniones bimestrales los meses pares, entre la Comisión de Valoración.

#### 5. Tóxico y riesgo:

En la clasificación de Valoración de Puestos de Trabajo TEA, se incluye entre sus factores las condiciones ambientales del puesto de trabajo. La Empresa consciente de la importancia que tiene la mejora de las condiciones ambientales en la salud de los trabajadores, intensificará su política de control y mejoras técnicas para conseguir que todos los puestos de trabajo estén por debajo de los límites legales establecidos, de acuerdo con las posibilidades tecnológicas.

El riesgo por ser de carácter muy específico del Centro y diferenciado entre los puestos, se seguirá pagando en concepto aparte del escalón, por día de trabajo y según la calificación del puesto ocupado cada día. El pago se realizará dividiendo los valores de pesetas brutas año expresados en las Tablas salariales que se acompañan al presente Anexo entre 299 días. El valor resultante es el valor día que consta en nómina.

#### 6. Trabajos de nivel o categoría superior:

En caso de necesidad, la Dirección del Centro podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de nivel o categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior.

El período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los 80 días laborables ininterrumpidos o 160 días laborables durante 24 meses; cuando se prolongue por más tiempo del señalado, se adquirirá definitivamente y a título personal, el escalón correspondiente al puesto.

No se tendrá en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, cuando la sustitución derive de ausencia del titular por excedencia, licencia, servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo u ocupación de cargos sindicales, en cuyos supuestos, la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que la hayan motivado; si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al nivel del puesto ocupado efectivamente, si éste resultase superior.

Superados los tres años ininterrumpidos de sustitución de un titular por las causas anteriormente enunciadas, se sacará el puesto de trabajo a Concurso-Oposición en el que se tendrán en cuenta los méritos y experiencia del sustituto en la valoración del concurso.

Las horas que se utilizan para consultas médicas, no serán motivo de interrupción del período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior; sin embargo, se recuperarán de forma continuada, a los efectos de contabilizarlas. En caso de que el número de horas sea igual o inferior a cuatro, no se recuperarán y, si es superior, se recuperarán por jornada completa.

#### 7. Garantías del puesto de trabajo:

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la Sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la Representación de los Trabajadores, estudiará las cir-

cunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reingreso en la Empresa del trabajador afectado.

#### 8. Servicio militar:

El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa durante su permanencia en el servicio militar o sustitutorio, tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar o sustitutorio con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o sustitutorio, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

#### 9. Permisos retribuidos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción del 100 por 100 de su salario real en jornada ordinaria, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que dichos días coincidiesen con 3 días inhábiles a efectos de registro, se prolongará con un día natural más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge y de los hermanos políticos del trabajador. Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización. Con tal motivo si el trabajador necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros contados a partir de Galdácano.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe de ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Un día natural por hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador (no acumulable con el supuesto c) de la presente disposición).

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral o en el inicio de la misma, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario, si así lo estimara el Servicio Médico, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de 10 días, en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, y d, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

#### 10. Tablas salariales:

En las tablas salariales que se acompañan al presente Anexo, se especifican todos los conceptos retributivos de aplicación a la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima».

#### 11. Horas extraordinarias:

A partir de 1 de enero de 1999, las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el valor que figure en las tablas adjuntas. Estas tablas se incrementarán durante los años 2000 y 2001 en el porcentaje pactado para dichos años.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de que continúe la política de reducción de horas extraordinarias al mínimo imprescindible, por lo que se fomentará su compensación mediante descansos. Por ello, cuando las necesidades del Servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas o disponer de un descanso compensatorio de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de un mes.

#### 12. Regulación de la antigüedad:

1. El concepto salarial de «antigüedad» modificó su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 en el sentido siguiente:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 45.836 pesetas brutas anuales.

Valor del quinquenio: 91.671 pesetas brutas anuales.

2. No obstante lo anterior y con el fin de paliar las consecuencias de este acuerdo respecto a los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996, que ya venían devengando económicamente este concepto por el sistema en vigor a dicha fecha, se acuerdan las siguientes garantías sobre «Antigüedad-96» y con carácter transitorio para dichos trabajadores:

El sistema de devengo de la antigüedad vigente a 31 de diciembre de 1996 se continuará aplicando sobre las tablas anexas y será incompatible con el nuevo sistema establecido en el punto 1 anterior de la forma siguiente:

a) Todos los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 1996 que continúen en plantilla en la fecha de entrada en vigor de este Convenio de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encuentren a dicha fecha.

b) Después de cumplido dicho nuevo tramo, todos los trabajadores afectados podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista a 31 de diciembre de 1996, con el límite en todo caso, de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo a) anterior.

c) El valor económico de cada tramo de antigüedad citado al final del párrafo b) anterior, será el que figure en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y, por tanto transitoria, incluyéndolo en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96».

3. A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la Empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de acuerdo con el punto 1 anterior.

Para el personal fijo en plantilla, la fecha de antigüedad es el día 1 del mes en que entró a trabajar de forma continuada, con independencia del día en que lo hizo.

#### 13. Ayuda estudios:

Sólo vigente para aquellos beneficiarios que la han percibido hasta el curso 93/94 y en los valores del 93 y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la Ayuda de Estudios.

## 14. Préstamos vivienda:

Desde el año 1990 no se encuentra en vigor, si bien existe un fondo de 2.804.297.- que seguirá utilizándose en los mismos términos que hasta la fecha, es decir:

- Compra de primera vivienda.
- Personal fijo.
- 500.000 pesetas máximo.
- Seis años de amortización.
- Un punto por encima del valor legal del dinero.

## 15. Enfermedad y accidentes:

Las partes firmantes son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidente y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo: horas extra, doblajes, compensación SDF, plus llamadas, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo: plus distancia, desplazamientos, kilometraje, etc.).

Igualmente se garantiza el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, en el caso de enfermedad o accidente no laboral. La Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto esté abonando o pudieran ser abonados, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencias los informes tanto del Servicio Médico, Especialistas, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobran complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para el cálculo de los índices.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo. Teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado, cuando el índice de absentismo por IT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso la del apartado h) de la disposición relativa a Permisos Retribuidos de este Anexo, sobrepase el límite del 4,75 por 100 mensual, semestral o anual.

Los índices de absentismo se calcularán por meses naturales, abonándose el correspondiente complemento por meses naturales vencidos, afectando por tanto los resultados a las personas generadoras de cada índice de absentismo.

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad. Mientras concurren estas circunstancias y durante ese tiempo se complementará, hasta el 100 por 100, el salario real bruto en jornada ordinaria.

Además al finalizar cada semestre natural, o bien computándose la totalidad del año natural si éste fuese más favorable para el trabajador, se calculará el índice de absentismo por enfermedad más consultas médicas correspondientes a los citados períodos, y si es inferior a los citados índices para cada año, se procederá al abono del complemento hasta el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria, correspondiente a los períodos anteriormente indicados, semestrales o anuales, en que hubieran podido dejarse de percibir dichos complementos, excepto los casos en los que la Dirección los hubiera eliminado individualmente.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere la presente disposición, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de Invalidez Provisional o Invalidez Permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en la presente disposición, no serán de aplicación al personal que esté tramitando su incapacidad, que

se regirá a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

Los Delegados Sindicales, serán informados mensualmente por la Dirección de las inspecciones, seguimientos y decisiones que se adopten para dejar de abonar, individualmente, los complementos, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

## 16. Pactos específicos en relación con la jornada de trabajo:

a) Tiempo para necesidades personales: Se considera como tiempo establecido para necesidades personales, para los operarios de producción, 24 minutos por jornada de trabajo. Se estará, como sistema regulador del mencionado tiempo, a lo acordado en cada fabricación.

b) Tiempo para ducha y desplazamiento: Existen unos criterios para el aseo personal en los puestos de trabajo que son los siguientes: Tendrán derecho a 10 minutos para aseo personal, dentro de la jornada laboral, aquellas personas que ocupen puestos en los que se de alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando estén comprendidos en las zonas clasificadas como 2 ó 3, a efectos de la normativa interna de la Fábrica referente a sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas.

b) Cuando el puesto de trabajo esté próximo, y por lo tanto afectado, por otros puestos de los comprendidos en el apartado anterior.

c) Cuando se toquen o manipulen sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas que puedan penetrar en el organismo por vía cutánea.

d) Cuando la limpieza personal esté prevista a través de una normativa específica, tal y como sucede en el caso del plomo.

e) Serán tenidas en cuenta las condiciones de trabajo particularmente extremas, como ocurre en casos de mucha suciedad, unido al trabajo físico intenso.

En el punto I se relacionan los puestos de trabajo en los que concurren alguna de las citadas circunstancias.

En el punto II, se relacionan los puestos de trabajo que tienen concedidos 15 minutos para aseo, en pactos particulares, en lugar de los 10 minutos que por normas legales les corresponden.

En el punto III se relacionan los puestos de trabajo que no tienen derecho legal a 10 minutos para el aseo personal, pero que los tienen concedidos en pactos particulares.

En el punto IV, se relacionan los puestos de trabajo que no tienen legalmente derecho a 10 minutos para el aseo personal, pero que tienen concedidos 15 minutos en pactos particulares.

## I

Artificios y cargas:

Pegado de suplementos.

Trabajos realizados al mismo tiempo y cerca de donde se realiza el pegado de suplementos.

Pólvora de doble base:

Malaxadoras.

Prensas.

Cortadoras.

Refrentado, mecanizado, encintado, pegado de extremos inhibidores y casquillo guía, control y embalaje de cohetes.

Laminadores.

Formación de rollos.

## II

Fabricación de NGL, cuando se realicen tareas de limpieza.

Volcado de nitratos en explosivos pulverulentos.

Preparación de pastas en explosivos pulverulentos.

Maquinaria de encartuchado en explosivos pulverulentos.

Ayudante de encartuchado en explosivos pulverulentos.

Fabricación de impregnaciones.

Molienda de Nitratos.

Mezcladora de Hidrogeles.

Maquinista y ayudante de Chubpack.

Molinos de nitrato potásico (polvo).

Molinos binarios (polvo).

Molinos chilenos (polvo).

Molinos ternarios (polvo).

Prensa (polvo).

Graneador (polvo).  
 Alisador (polvo).  
 Clasificador (polvo).  
 Envasado (polvo).  
 Fabricación de A. pícrico.  
 Fabricación de picrato.  
 Fabricación de tetraceno.

## III

Carga de cebos de cartuchos mortero c/60/81/120.  
 Armado de culotes cartuchos mortero c/60/81/120.

## IV

Fabricación de N.M.M.A.  
 Fabricación de Nitroglicerina.  
 Carretillero de explosivos pulverulentos.  
 Recogida de cartuchos en Hidrogeles.

c) Recuperación de jornadas perdidas: Para la recuperación de jornadas perdidas a causa de fuerza mayor, la Dirección del Centro y el Comité de Empresa estudiarán cada caso específico, procurando realizar la recuperación a relevo completo y que en ningún caso coincida la recuperación dentro del período comprendido entre mayo y septiembre, ambos inclusive.

17. Calendario laboral: La Dirección del Centro de Trabajo, junto con la Representación de los Trabajadores, confeccionará anualmente el oportuno Calendario Laboral dentro de los veinte días siguientes a la publicación por la autoridad competente de la totalidad de las fiestas correspondientes a Galdácano.

Cuando en casos excepcionales se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar el disfrute de las vacaciones en el mes de agosto y de la jornada intensiva de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

18. Vacaciones: El disfrute de vacaciones será en cualquier caso siempre sin perjuicio del número de horas anuales de trabajo efectivo, recogidas en el presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo. La duración de las mismas será de treinta días naturales, distribuidos en 22 días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto si se trata de personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada. En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Al personal que por necesidad de la Empresa, se le cambie sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), se le abonará en concepto de compensación económica la cantidad de 3.208 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que el resto de los conceptos salariales existentes.

No se consideran fuera del período estival los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 junio-15 de septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

Si un trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal y durante esta situación se realizan las vacaciones pactadas, a su reincorporación podrá disfrutar las mismas, pactando con el responsable de su departamento la fecha de disfrute.

Cuando un trabajador, estando en período vacacional pase a Incapacidad Temporal, se suspenderá el recuento de días de vacaciones únicamente por los días de hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Para el abono de las vacaciones se realiza la media de los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, de los conceptos de escalón, nocturnidad, riesgo y prima.

Para el concepto de turnidad se halla el valor de:

$$\frac{\text{turnidades reales de los tres meses anteriores}}{\text{turnidades posibles de los tres meses anteriores}} \times \text{n.º de turnidades posibles en vacaciones}$$

Al personal que entró en Zuazo antes del 31 de diciembre de 1973, le corresponden los días generados desde su entrada en Fábrica ese año, más los días que genere en el año que cause baja.

Al personal que entró en Zuazo después de 31 de diciembre de 1973, no le corresponden vacaciones del año de ingreso, puesto que las ha disfrutado y le corresponden los días de vacaciones generados hasta la fecha que cause baja.

19. Seguridad, salud laboral y medio ambiente: En esta materia se estará a lo acordado en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo.

No obstante lo recogido en dicho Capítulo, en el ámbito de la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» es necesario realizar las siguientes puntualizaciones:

Los Delegados de Prevención pueden no ser miembros del Comité de Empresa.

Al trabajador que por incompatibilidad con la NGL, sea preciso cambiarle de puesto de trabajo y éste haya sido su puesto habitual, mantendrá a título personal su riesgo y prima. El resto de conceptos se ajustarán al nuevo puesto (turnidad, nocturnidad)

20. Cambio de condiciones: El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva.

En caso de discrepancia grave entre los Trabajadores y la Dirección, se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario. Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en la presente disposición.

21. Condiciones para el personal de talleres generales: Los Encargados y Oficiales de Talleres Generales cobran el riesgo II. En caso de cambio de vestuario percibirán el riesgo correspondiente a la Fabricación/puesto de trabajo.

El concepto prima se abona la de Talleres Generales y, si realizan trabajos en Atxe con cambio de vestuario, la correspondiente a dicha Fabricación. Cuando realicen los siguientes trabajos se les abonarán las siguientes primas:

Soldaduras con argón normales: 33 pesetas/hora.  
 Depósito pequeño en exterior: 45 pesetas/hora.  
 Depósito pequeño interior: 59 pesetas/hora.  
 Depósito grande exterior: 90 pesetas/hora.  
 Depósito grande interior: 121 pesetas/hora.  
 Saneamientos: 1.698 pesetas/día.  
 Tejados: 770 pesetas/día.

Estos valores de primas se incrementarán en los porcentajes que se establezcan para sueldos y salarios.

Respecto a los pactos sobre retén del 10 de marzo de 1996 se mantienen siempre que su aplicación sea necesaria.

22. Comedor: Se reconoce el derecho de utilización del Servicio de Comedor a todo el personal fijo y eventual cuando su horario de trabajo se encuentre comprendido entre las 6:00 y las 22:00 horas. Aquellas personas de baja por incapacidad temporal, relevo de noche, vacación o permiso, quedan excluidas del mencionado derecho.

El precio de los vales de comida será el siguiente:

Año 1999: 130 pesetas.  
 Año 2000: 170 pesetas.  
 Año 2001: 190 pesetas.  
 Año 2002: 220 pesetas.  
 Posteriores: Incremento del IPC del año anterior.

**Tablas salariales 1999. Anexo II («UEE, S. A.» para el centro de trabajo de Zuazo-Galdácano)**
*A partir del 1 de enero de 1999*

Escalones	Valor pesetas btas. año
6	892.060
7	909.063
8	928.899
9	948.737
10	983.300
11	1.035.018
12	1.082.029
13	1.138.453
14	1.197.454
15	1.263.744
16	1.349.670

  

Riesgo	Valor pesetas btas. año
I	76.101
II	255.779
III	312.726
IV	386.729
V	434.563

Valor

Peligrosidad:	Valor
Dentro del recinto .....	113.206 ptas. btas./año
Fuera del recinto .....	41.093 ptas. btas./año
Plus de turnidad .....	539 ptas. btas./día
Nocturnidad:	
Valor único .....	1.809 ptas. btas./noche
Compensación vacaciones fuera del periodo estival .....	3.208 ptas. btas./día

**Antigüedad-96-Operarios**
*A partir del 1 de enero de 1999*

Categoría	Porcentaje	Valor pesetas btas. año
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	20	152.473
	30	228.886
	40	304.944
	50	381.459
	60	457.719

Categoría	Porcentaje	Valor pesetas btas. año
Oficial 2. <sup>a</sup> y Profesional 1. <sup>a</sup> .....	20	144.223
	30	215.981
	40	288.447
	50	360.406
	60	432.720
Oficial 3. <sup>a</sup> y Profesional 2. <sup>a</sup> .....	20	135.570
	30	203.987
	40	271.544
	50	339.658
	60	407.520
Ayudantes Especialistas .....	20	132.787
	30	199.636
	40	265.775
	50	332.776
	60	399.574
Peones y Limpiadoras .....	20	130.408
	30	195.790
	40	260.968
	50	326.198
	60	391.174

**Valor hora extra-compensación SDF y complemento 4.<sup>a</sup> relevo**
*A partir del 1 de enero de 1999*

Categorías	H. extras (Ptas. Btas.)	Compn. SDF (Ptas. Btas.)	C. 4. <sup>a</sup> relevo (Ptas. Btas. mes)
Jefe de 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	2.407	5.224	12.117
Delineante Proyectista, Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo, Ayte. Tecnico .....	2.191	5.224	12.117
Encargado, Contramaestre, Jefe 2. <sup>a</sup> Org., Tec. Org. 1. <sup>a</sup> , Ofia. 1. <sup>a</sup> Advo. ....	2.004	5.224	12.117
Delineante, Tec. Org. 2. <sup>a</sup> y Ofic. 2. <sup>a</sup> Ad. ....	1.951		
Analista .....	1.830		
Almacenero .....	1.809	4.646	11.064
Calcador .....	1.740		
Aux. Administ. y Aux. Tec. Laboratorio ..	1.678		
Conserje, Subalt. ....	1.612		
Obrero distinguido, Of. 1. <sup>a</sup> .....	1.731		
Obrero distinguido, Ay. Especialista .....	1.673		
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.624	4.646	11.064
Oficiales 2. <sup>a</sup> y Profesionales de 1. <sup>a</sup> .....	1.556		
Oficiales 3. <sup>a</sup> y Profesionales de 2. <sup>a</sup> .....	1.510		
Ayud. Espec. ....	1.484		
Peones .....	1.456		

**Antigüedad 96. Empleados a partir del 1 de enero de 1999**
*(Valores brutos mes/año)*

Porcentaje antigüedades	Jefe 1. <sup>a</sup> Adminis.	Ay. Tec. y Jefe 2. <sup>a</sup> Adminis.	Contramaes. Of. 1. <sup>a</sup> Adm. Delin. Proyec. Tec. Org. Jefe	Técnico Org. 1. <sup>a</sup>	Ofic. 2. <sup>a</sup> Adm. y Delin.	T. Org. 2. <sup>a</sup> y Encar.	Calcador y Almac.	Analista	Conserje	Aux. Ad. y Aux. Tec.	Ordenan. Aux. Lab.	Subalt. Diversos
10 mes/año.	7.887 114.359	6.946 100.727	6.317 91.596	6.002 87.031	5.683 82.403	5.527 80.153	5.395 78.234	5.395 78.234	5.395 78.234	5.395 78.234	5.395 78.234	5.395 78.234
20 mes/año.	15.777 228.761	13.881 201.285	12.621 183.004	11.988 173.833	11.356 164.661	11.040 160.096	10.729 155.572	10.414 151.007	10.095 146.379	9.847 142.772	9.156 132.767	8.866 128.557
30 mes/año.	23.661 343.078	20.827 301.992	18.932 274.518	17.978 260.676	17.033 246.980	16.569 240.246	16.089 233.284	15.621 226.509	15.140 219.526	14.772 214.190	13.727 199.034	13.253 192.155
40 mes/año.	31.549 457.459	27.766 402.613	25.241 365.989	23.980 347.706	22.721 329.445	22.086 320.253	21.451 311.040	20.827 301.992	20.193 292.799	19.693 285.544	18.301 265.365	17.672 256.257

Porcentaje antigüedades	Jefe 1. <sup>a</sup> Adminis.	Ay. Tec. y Jefe 2. <sup>a</sup> Adminis.	Contramaes. Of. 1. <sup>a</sup> Adm. Delin. Proyec. Tec. Org. Jefe	Técnico Org. 1. <sup>a</sup>	Ofic. 2. <sup>a</sup> Adm. y Delin.	T. Org. 2. <sup>a</sup> y Encar.	Calgador y Almac.	Analista	Conserje	Aux. Ad. y Aux. Tec.	Ordenan. Aux. Lab.	Subalt. Diversos
50 mes/año.	39.426 571.672	34.705 503.215	31.549 457.460	29.970 434.571	28.396 411.744	27.603 400.237	26.815 388.814	26.032 377.453	25.241 365.989	24.610 356.836	22.879 331.739	22.086 320.253
60 mes/año.	47.317 686.095	41.641 603.796	37.850 548.825	35.963 521.476	34.073 494.064	33.122 480.285	32.175 466.526	31.227 452.789	30.287 439.156	29.531 428.192	27.447 397.986	26.502 384.270

**Primas empleados. A partir del 1 de enero de 1999**

*(Valores brutos año)*

Categoría	Porcentaje sobre escalón	Escalón							
		8	9	10	11	12	13	14	15
Almacenero.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Analista.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048
Aux. Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Aux. Técnico.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048
Ayud. Técnico.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Conserje.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Delineante.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Delineante Proyec.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Encargado.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Ofic. 1. <sup>a</sup> Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Ofic. 2. <sup>a</sup> Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Ofic. 1. <sup>a</sup> O. D.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Ordenanza.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585

Nota: Esta tabla de valores no significa que existan todos los escalones en todas las categorías.

**Desarrollo del artículo 25 del Convenio Colectivo de Union Española de Explosivos y otras empresas de su grupo-anexo II («UEE, S.A.» para el centro de trabajo de Zuazo-Galdácano)**

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles, a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que no pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el Centro de Trabajo al objeto de asegurar que los puestos que a continuación se detallan, estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado para ello:

Explosivos Industriales: Atxe: Nitroglicerina, Graneador, Impregnaciones y Maquinista encartuchado. Pagatza: Encartuchado automático, N. de MMA y Ayudante preparador de pastas pulverulentos (NASA).

Denitración.

En consecuencia, el resto de puestos de los Departamentos de Producción pueden ser cubiertos con trabajadores con otras modalidades de contrato, en función de las necesidades de cada caso, previa la impartición de la formación necesaria, tanto técnica como en seguridad y prevención de riesgos, cuyo periodo mínimo no puede ser inferior a 5 días (40 horas).

B) A partir de 1 de octubre de 1999, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

	Sin turno	Dos turnos	Tres turnos
Operarios de primer año .....	1.181	1.258	1.313
Operarios de segundo año .....	1.403	1.489	1.555

Para la aplicación de estos niveles salariales se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción del ámbito de este Convenio.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de 1.752 horas para el año 1999. Esta referencia deberá entenderse hecha a 1.744 horas para el ejercicio 2000 y a 1.736 horas para el año 2001.

A partir de 1 de enero de 2000 estos salarios-hora se incrementarán en un 3 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales, y a partir de 1 de enero de 2001 el incremento será de un 2 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado para este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

### ANEXO III

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su Grupo, y con aplicación para la Fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de «Unión Española de Explosivos, S.A.», las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Régimen de trabajo: El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de estas medidas, con un preaviso de nueve días naturales, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo y la Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario. Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificará alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá a lo previsto en este artículo.

2. Cobertura de vacantes: Los trabajadores fijos del centro de trabajo de Páramo de Masa de «UEE, S.A.», tendrán prioridad, en el ámbito del mismo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Anexo regulan los ascensos.

3. Ascensos: Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de Concurso-Oposición.

Igualmente y dependiendo de la naturaleza del puesto a cubrir, la Empresa podrá optar por la organización de un curso previo de Formación Específica del puesto, que será necesario para consolidar la categoría correspondiente.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación de la Dirección, así como los Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD.

Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

Analista de Proceso de Datos.  
 Delegado de Ventas.  
 Cajero.  
 Secretaria de Relaciones Industriales.  
 Chófer de Dirección.  
 Secretaria de Dirección.  
 Telefonista-Recepcionista.  
 Secretarios/as del Departamento de Producción.

Todo el personal fijo del Centro de Trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente.

De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento a seguir en el que se tendrán

en cuenta las aptitudes de cada aspirante y en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- a) El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde existe vacante.
- b) El más antiguo en la Empresa.

Convocatorias: Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar. Los programas para aquellos puestos que no sean de oficio o requieran una especialidad profesional específica, serán de temas generales que den igualdad de oportunidades a personas que aunque nunca hayan trabajado o desempeñado el puesto, puedan acceder al mismo.

Composición del Tribunal: El Tribunal Calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos vocales que serán designados por la Representación de los Trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla, que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el jefe de la Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de prueba, claramente diferenciadas a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Puntuación: La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en el Centro de Trabajo por acuerdo expreso entre su Dirección y los representantes legales de los trabajadores se realizará sobre un máximo de cien puntos de la forma siguiente:

Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas; máximo de 100 puntos. El mínimo exigido de puntuación será del 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de prueba (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

Provisión de vacantes: Celebradas las pruebas teórico-prácticas, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel sin que ello suponga la modificación de la calificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, se evaluarán los resultados de las mismas, caso de haberlo superado favorablemente, le será asignada la nueva categoría y/o nivel correspondiente del puesto que va a desempeñar. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubiera superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de Trabajo.

Para cubrir mediante ascensos las vacantes que se puedan producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestre, se seguirá el procedimiento de Concurso-Oposición ya descrito, si bien entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores del Centro de Trabajo, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo,



en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### 4. Trabajos de diferente categoría:

Normas reguladoras para cambios de puesto de trabajo:

1. Categoría Superior: En caso de necesidad la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los ochenta días laborables ininterrumpidos o ciento veinte días laborables durante veinticuatro meses, cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el único procedimiento establecido en la disposición anterior relativa a los ascensos, quedando anulado cualquier otro acuerdo anterior.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en esta disposición las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencia de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos puestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que los hayan motivado, si bien en estos casos, la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar si esta resultase superior.

#### 2. De igual o inferior categoría: Se aplicará lo siguiente:

a) Cuando por ausencias ocasionales o averías en las instalaciones en el curso de la jornada laboral, un operario fuera destinado a ocupar un puesto diferente del suyo habitual, se le garantizarán todas las remuneraciones propias del puesto que normalmente venía desempeñando.

b) Cuando por reorganización del sistema práctico de trabajo motivado por averías prolongadas, parada temporal de las instalaciones o necesidades de fabricación se traslade a un operario a distinto puesto del suyo habitual, se le mantendrán los conceptos salariales de Sueldo Base y Plus Calidad percibiendo el Riesgo del nuevo puesto ocupado.

Para dichos traslados, se atenderá al orden de antigüedad de los operarios, en los puestos de trabajo de las secciones afectadas, siguiendo el orden por los siguientes criterios:

- 1.º Antigüedad en el puesto.
- 2.º Antigüedad en la sección productiva.
- 3.º Antigüedad en el departamento.
- 4.º Antigüedad en fábrica.
- 5.º Antigüedad en la empresa.

A estos efectos, todas las máquinas encartuchadoras se considerarán como un único puesto.

Con carácter excepcional, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, en los puestos de trabajo de la Sección de Militares se seguirá el orden por los siguientes criterios:

- 1.º Antigüedad en la sección.
- 2.º Antigüedad en el puesto.
- 3.º Antigüedad en la fábrica.
- 4.º Antigüedad en la empresa.

5. Garantías de puestos de trabajo: No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si este es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la Representación de los Trabajadores, estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

6. Cambios de puesto por razón de enfermedad: Las personas a las que se les determine una enfermedad incompatible con la manipulación de determinadas materias utilizadas en la fabricación de explosivos, y que por tal motivo deban ser trasladadas a otros puestos de trabajo compatibles con su enfermedad, mantendrán en cuanto a sus retribuciones, las percepciones fijas que resulten más favorables entre las de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo; respecto a las percepciones variables serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo. Los Servicios Médicos de la propia Empresa serán los que determinen y controlen las citadas enfermedades. La Dirección de la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores el cambio de puesto de trabajo, y de acuerdo entre las partes, se procederá al cambio sin necesidad de tener que hacer Concurso-Oposición. La Empresa dará la formación necesaria, para la adaptación al nuevo puesto, siendo al cabo de un cierto

tiempo, reestudiado el tema y comprobado el desempeño y adaptación de la persona al nuevo puesto.

7. Servicio militar: El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa al ingresar en el servicio militar o sustitutorio tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de 30 días de Sueldo Base, Complemento de Antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio. La incorporación a filas para prestar el servicio militar o sustitutorio con carácter obligatorio/voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o sustitutorio y 30 días más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o sustitutorio, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

8. Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos del trabajador o de su cónyuge, y de los hermanos políticos del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que supere la provincia de Burgos y límites de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días naturales.

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos, excepto cuando se produzca hospitalización, en cuyo caso y previa notificación, se podrá disfrutarlos por separado, y en todo caso sólo mientras dure la hospitalización.

En los casos previstos de enfermedad grave, se hace obligatoria la comunicación al Dpto. de Relaciones Industriales, o al propio Dpto. correspondiente. En casos de urgencia, se intentará comunicar y justificar lo antes posible la ausencia en cualquiera de ambos Dptos.

La justificación para tener derecho al permiso retribuido en los supuestos contemplados en la presente disposición, en los apartados de enfermedad grave de familiar, se harán por medio del parte médico, que especificará la gravedad, o por el informe asesor que el Médico de Empresa facilitará a Relaciones Industriales. De existir discrepancia en algún caso, se estudiará en el seno de la Comisión de Absentismo.

d) Un día natural por hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador, que no serán acumulables con el supuesto c) de esta disposición, y que deberán ser justificados por el parte de hospitalización del familiar.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que deberá ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento que supere la provincia de Burgos y límites, de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

f) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

El preaviso para la asistencia a consulta médica deberá hacerse si es con cita previa, al menos con 24 horas, y en caso contrario, lo antes posible, para tener tiempo de organizar su traslado con el menor tiempo de pérdida, por lo que lo comunicará a su Departamento, quien con el

Departamento de Relaciones Industriales coordinarán la forma del transporte.

i) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, y e, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria al salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus distancia, desplazamientos, kilometraje).

#### 9. Regulación de la antigüedad:

##### Antigüedad-96:

Los trabajadores fijos en plantilla a 31 de Diciembre de 1996 y que continúen en la plantilla en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encontraban a dicha fecha, aplicándose la tabla anexa para 1999 y para los años 2000 y 2001 el incremento pactado sobre los valores de dicha tabla.

Después de cumplido dicho nuevo tramo, todos los trabajadores afectados, según el párrafo anterior y mientras permanezcan en plantilla de la Empresa, podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista, con el límite en todo caso, de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo anterior.

El valor económico de cada tramo de antigüedad citado, será el que figure en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y por tanto transitoria, incluyéndose en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96».

Este concepto de «Antigüedad-96» es incompatible con el nuevo sistema de Antigüedad a que se refiere el apartado siguiente.

##### Antigüedad:

El concepto salarial de «antigüedad» modificó su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 para el personal fijo, cuyo ingreso se haya producido a partir de esa fecha, y que no este cobrando por el sistema de Antigüedad-96 «ad personam» de la siguiente manera:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 45.836 pesetas brutas anuales.

Valor del quinquenio: 91.671 pesetas brutas anuales.

Para los años 2000 y 2001 se incrementarán los valores citados en el porcentaje pactado para dicho año.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la Empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de este apartado.

#### 10. Beneficios extrasalariales:

1. Fondo ayuda atenciones sociales: Se mantiene el fondo de 500.000 pesetas (quinientas mil), para ayudas a reparación de viviendas u otras atenciones sociales, gestionado por la Empresa, aunque su concesión se hace por ambas representaciones, según las solicitudes y el fondo existente, con los siguientes condicionantes:

1.º El interés aplicable a cada préstamo para el año 1999 se fija en un 6,5 por 100 y durante los años 2000 y 2001 el interés aplicable se corresponderá con el interés legal del dinero.

2.º Antes de poder recibir un préstamo nuevo se deberá haber liquidado el anterior.

3.º Se deberá justificar la necesidad del mismo.

4.º Se dará preferencia, en función de la necesidad y del tiempo que se lleve sin haber recibido otro.

2. Comedores: Cuando por alguna causa se necesite o se acuerde cambiar de contrata para el comedor de Fábrica, antes de efectuar la nueva contratación, la Dirección explicará al Comité de Empresa las ofertas presentadas y las razones que han determinado la posible elección. Oída la Representación de los Trabajadores se tomará la decisión.

3. Transporte de personal: Se incluye en este apartado los gastos de transporte del personal a la Fábrica por cuenta de la Empresa.

4. Premios de fidelidad, actos heroicos y meritorios, ayuda a estudios, becas al personal y ayuda a minusválidos: Se estará a la política general de la Empresa para estos temas.

11. Tablas salariales: En las tablas salariales que se acompañan al presente Anexo, se especifican todos los conceptos retributivos de aplicación a la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de «Unión Española de Explosivos, S. A.».

12. Jornada del personal de mantenimiento, talleres y servicios: El personal de Mantenimiento y Talleres tiene su jornada de trabajo de lunes a viernes. En aquellos casos en que se produzcan averías o emergencias, que supongan la interrupción del proceso productivo al día siguiente laboral, se garantizará trabajar en los días siguientes de descanso con el fin de poner a punto el proceso productivo. Estos trabajos se llevarán a cabo mediante voluntarios cualificados o en caso de no haberlos, por el procedimiento que en su caso establezcan las jefaturas de Mantenimiento y/o Talleres (Servicios Técnicos).

En estos casos la compensación se realizará como sigue:

1. Abono Plus de Festivo del Centro de Páramo de Masa.

2. Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en la disposición del presente anexo relativa a horas extraordinarias.

El personal de Servicios (Calderas) tendrá su calendario laboral anual atendiendo a sus necesidades específicas de trabajo.

13. Nieve: Las jornadas perdidas a causa de la nieve se recuperarán a relevo completo en el período de enero a mayo.

En atención a las circunstancias y peculiaridades que se dan en este Centro, se acuerda que sólo se recuperarán las tres primeras jornadas perdidas a causa de nevadas.

A los efectos de establecer los criterios para determinar cuándo se pierde una jornada por los motivos de este artículo se continuará con los actualmente establecidos a fin de asegurar que sólo se pierden jornadas recuperables cuando estas se pierden por causas ajenas a la voluntad y medios disponibles de la Empresa en su ámbito de competencia.

Con motivo de la recuperación se abonará el Plus de Festivo propio del Centro de Páramo.

A la vista del informe de la brigada de nieve y siempre teniendo en cuenta la información recibida de Obras Públicas y/o Guardia Civil, el Jefe de Guardia determinará la posibilidad de dar salida a los autobuses.

En caso de que la decisión que se adopte sea la de no dar salida a los autobuses se procederá a la recuperación de las jornadas perdidas, de acuerdo con lo especificado en párrafos anteriores. Así mismo se informará lo antes posible a algún miembro del Comité de Empresa.

Para los miembros de la brigada de nieve, es correcto aplicar para el descanso de 12 horas entre la finalización de una jornada y la siguiente, los acuerdos o fórmulas siguientes:

El cambio de relevo para realizar los trabajos de la brigada, y mientras duren éstos, volviendo a su turno cuando finalizase esta situación.

Posibilidad de realizar hasta cuatro horas extraordinarias por jornada.

Cualquier otra que individual o colectivamente pueda acordarse y que permita disfrutar el descanso de doce horas entre jornadas y no el abono de la diferencia con las doce horas como extras.

14. Plus ducha: Es la cantidad con que se compensa la supresión de los quince minutos diarios destinados a la ducha en los Departamentos de Producción, Mantenimiento y Laboratorio.

Por tal motivo se seguirán dando las facilidades necesarias para que el personal pueda ducharse fuera de la jornada de trabajo.

También se abona al colectivo de Calderas una cantidad en concepto de «Compensaciones Varias», para lo cual este colectivo se compromete a efectuar una serie de acciones específicas que se recogen en las correspondientes Prácticas Operativas y/o Instrucciones Técnicas de las instalaciones a su cargo.

15. Horas extraordinarias: A partir de 1 de enero de 1999 los valores de las horas extraordinarias son los que figuran en las tablas adjuntas.

Estas tablas se incrementarán durante los años 2000 y 2001 en los porcentajes pactados para dicho año.

Con el objeto de disminuir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, se fomentará su compensación mediante descansos.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor, entre otras las siguientes:

1. Aquellas que se necesitan hacer para reparar siniestros y otros daños urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas o averías que afecten al proceso productivo.

2. El tiempo imprescindible para aquellos procesos productivos en que sea necesario parar la planta de forma segura.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias, las siguientes:

1. Las necesarias por período punta de producción.—Se entienden por períodos puntas de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas.—Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos retribuidos y por el tiempo que para los permisos establece la disposición del presente Anexo; bajas por Incapacidad temporal, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días, y ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo.—Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados; vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año, paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. Las de mantenimiento.—Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre estas, estarán incluidas las establecidas para casos de «llamadas»).

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas, especificando las causas, el tipo de compensación bien sea económicamente o con descansos, y en su caso, la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel de Centro de Trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo.

Cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y previa petición del trabajador, este podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el valor que figura en las tablas, o disfrutar de un descanso compensatorio de 1,50 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se acuerden entre el interesado y el Departamento correspondiente, y dentro de un período de tiempo máximo de cuatro meses a contar desde su realización.

16. Enfermedad y accidentes: Las partes firmantes son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Igualmente se garantiza el 100 por 100 el salario real bruto del trabajador, en jornada normal ordinaria, en el caso de enfermedad o accidente no laboral.

En cualquier caso la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto está abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo

disponer como referencia el informe tanto del Servicio Médico, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para poder cobrar los complementos por IT, a cargo de la Empresa, desde el momento en que no sean abonados los citados complementos a estos casos individuales.

La Dirección se reunirá, periódicamente o por mutuo requerimiento, con la Comisión de Absentismo creada a tal efecto para analizar las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos, así como toda la problemática relativa a la aplicación de este artículo, el seguimiento de los índices de absentismo y los criterios de ajuste y evaluación de los distintos casos, en orden a no perjudicar el cobro de los complementos por IT aquí establecidos. A estas reuniones se incorporará una representación del Servicio Médico, primordialmente el Médico de Empresa. En los primeros cuatro meses a la firma del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, se hará como mínimo una reunión mensual, para estudiar la problemática actual y acordar el método de actuación a lo largo del presente Convenio.

Desde la firma del mismo se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por IT de enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso las del apartado h) de la disposición relativa a Permisos Retribuidos de este Anexo, sobrepase el límite del 4,0 por 100, respecto al acumulado en los seis, doce meses, y al del mes, que sea mas favorable en relación con el mes actual que se trate.

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente artículo se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo: horas extras, doblajes, plus festivos, llamadas) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo: plus distancia, desplazamientos y kilometrajes).

La Representación de los Trabajadores será informada periódicamente de las inspecciones y seguimientos que se hubiesen realizado por el Servicio Médico, causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

17. Calendario laboral: La Dirección del Centro de Trabajo, junto con los Representantes de los Trabajadores del mismo, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural. Este calendario incluirá la jornada intensiva del personal administrativo.

Los calendarios laborales determinarán los días de disfrute de vacaciones y descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada pactada.

Al confeccionar dichos calendarios la Dirección y el Comité de Empresa tendrán en cuenta el siguiente orden de preferencia:

Cuatro semanas continuadas, preferentemente en los meses de julio y/o agosto, que comprenderán las tres semanas de parada de la Fabrica. Realización de todos los puentes que permita el calendario.

Navidad dentro del período del 23 de Diciembre a 2 de enero.

Semana Santa.

Se elaborarán los calendarios de trabajo anuales, y cuando en casos excepcionales así se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá alterar el disfrute de las vacaciones establecidas y de las jornadas intensivas de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha prevista y/o del disfrute, especificándose las condiciones, extensión y duración.

18. Vacaciones: La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, distribuidos en 22 días laborables de lunes a viernes más

cuatro sábados y cuatro domingos, tanto para el personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en este Centro de Trabajo.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes. Si la hospitalización se produjera en los días de vacaciones pactadas a fin de año, el disfrute de dichos días podrá realizarse dentro de los cuatro primeros meses del año siguiente, en función de las necesidades del servicio.

En aquellos Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrá pactar entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Todo trabajador que de forma individual y a requerimiento de la Empresa, se vea obligado a disfrutar sus vacaciones fuera del período estival (15 de Junio al 15 de Septiembre), percibirá en concepto de compensación económica, la cantidad de 3.208 pesetas brutas por día disfrutado fuera del citado período estival o disfrutar de un día más de vacaciones por cada diez días o fracción que disfrute fuera de dicho período. No se considerará «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

TABLAS SALARIALES 1999. ANEXO III («UEE, S.A.» PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE PÁRAMO DE MASA)

Importes unitarios desde 1 de enero de 1999

1. Categorias

1.a Nómina mensual

	Salario base — Pesetas/mes	Comp. varias — Pesetas/semana	Plus calidad — Pesetas/mes	Prima — Pesetas/mes	Otro plus cal.	H. extras — Pesetas/mes
Téc. Superior .....	94.081,58	—	90.714,26	68.563,96	—	—
Tec. titul. Medio .....	92.455,92	—	80.662,46	65.939,04	—	—
Jefe 1. <sup>a</sup> Adm. ....	92.455,92	—	90.577,02	65.939,04	—	—
Jefe 2. <sup>a</sup> Adm. ....	83.908,31	—	101.161,80	52.751,57	—	—
Ofic. 1. <sup>a</sup> Adm. ....	78.209,92	—	86.860,71	50.114,41	—	2.699
Ofic. 2. <sup>a</sup> Adm. ....	72.513,26	—	74.414,99	47.475,54	—	2.546
Encargado .....	71.181,88	2.270,71	89.812,08	65.200,21	—	2.865
Analista .....	69.282,40	2.036,23	89.328,14	46.183,88	—	2.566
Aux. Laboratorio .....	64.161,49	1.973,51	74.957,26	40.871,02	—	2.185
Operador Ordenad. ....	69.462,61	—	85.333,90	49.997,89	—	2.469
Telefonista/Recep. ....	72.513,26	—	74.414,99	47.475,54	—	2.267
Almacenero .....	70.233,86	—	80.651,00	43.518,94	—	2.360

1.b Nómina diaria

	Salario base — Pesetas/día	Comp. varias — Pesetas/semana	Plus calidad — Pesetas/día	Prima — Pesetas/día	Otro plus cal. — Pesetas/día	H. extras — Pesetas/hora
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	2.577,37	2.036,23	2.862,46	2.463,24	—	2.717
Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio .....	2.295,05	2.036,23	2.669,38	2.661,59	—	2.568
Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio .....	2.238,09	1.973,51	2.517,76	2.461,95	—	2.489
Profesional 1. <sup>a</sup> :						
Nitración EI.—EM. ....	2.295,05	1.973,51	2.669,38	2.661,59	—	2.495
Rollex/Calib. Espec. ....	2.295,05	1.973,51	2.326,96	2.661,59	266,16	2.495
Tellex—Mischer .....	2.295,05	1.973,51	2.326,96	2.661,59	—	2.495
Denitración .....	2.295,05	1.973,51	2.326,96	2.661,59	—	2.495
Molienda .....	2.295,05	1.973,51	2.326,96	2.661,59	—	2.495
Grupos Frigoríficos .....	2.295,05	1.973,51	2.594,63	2.262,35	—	2.495
Estabilización .....	2.295,05	1.973,51	2.669,38	2.661,59	—	2.495
Aguas Rojas .....	2.295,05	1.973,51	2.356,63	2.661,59	—	2.495
Calderas .....	2.295,05	1.973,51	2.594,63	2.262,35	—	2.495
Profesional 2. <sup>a</sup> :						
Denitración .....	2.238,09	1.942,13	2.329,55	2.262,35	—	2.450
D.N.T. ....	2.238,09	1.942,13	2.095,34	2.262,35	—	2.450
Molienda .....	2.238,09	1.942,13	2.086,99	2.262,35	—	2.450
Carretillero .....	2.238,09	1.942,13	2.329,55	2.262,35	—	2.450
Secado/Envasado .....	2.238,09	1.942,13	2.329,55	2.262,35	—	2.450
Ayte. Estabilización .....	2.238,09	1.942,13	2.329,55	2.262,35	—	2.450
Ayte. Especialista .....	2.162,09	1.758,45	2.140,36	2.262,35	—	2.221

## 2. Peligrosidad:

- 2.a) Nómina mensual: 10.939,98 pesetas/mes.  
2.b) Nómina diaria: 547,00 pesetas/día de trabajo.

## 3. Turnidad:

Para ambos tipos de nómina: 967,98 pesetas/día turnidad.

## 4. Nocturnidad:

Para ambos tipos de nómina: 1.495,25 pesetas/día nocturnidad.

## 5. Premio evitación accidentes:

Para ambos tipos de nómina: 12.469,14 pesetas/semestre.

## 6. Plus distancia:

Para ambos tipos de nómina: 466,67 pesetas/día de asistencia.

## 1. Antigüedad (valor anual desde 1 de enero de 1999).

Un trienio: 45.836 pesetas.

Dos trienios: 91.671 pesetas.

Dos trienios + un quinquenio: 183.342 pesetas.

## 2. Antigüedad/96 («ad personam»).

## 7. Riesgo:

- Riesgo 1: 39,33 pesetas/hora de trabajo.  
Riesgo 2: 131,71 pesetas/hora de trabajo.  
Riesgo 3: 160,92 pesetas/hora de trabajo.  
Riesgo 4: 199,10 pesetas/hora de trabajo.  
Riesgo 5: 223,50 pesetas/hora de trabajo.

## 8. Trabajo festivos:

Nómina diaria: 12.740,51 pesetas/mes.

## 9. Comp. Desc. Domin.:

Para ambos tipos de nómina: 2.254,36 pesetas/domingo trabajado.

## 10. Plus festivos:

Encargados: 4.700,84 pesetas/plus festivo.

Resto trabajadores: 4.215,31 pesetas/plus festivo.

Categoría	Salario base	2 trin + 1 quin (20 por 100)	2 trin + 2 quin (30 por 100)	2 trin + 3 quin (40 por 100)	2 trin + 4 quin (50 por 100)	2 trin + 5 quin (60 por 100)
<i>Nómina mensual</i>						
Técnico superior .....	1.364.183	272.837	409.255	545.673	682.091	818.510
Técnico titulado medio .....	1.340.611	268.122	402.183	536.244	670.305	804.367
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.340.611	268.122	402.183	536.244	670.305	804.367
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.216.671	243.334	365.001	486.668	608.335	730.002
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.134.043	226.809	340.213	453.617	567.022	680.426
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	1.051.442	210.288	315.433	420.577	525.721	630.865
Encargado .....	1.032.137	206.427	309.641	412.855	516.068	619.282
Analista .....	1.004.594	200.919	301.378	401.838	502.297	602.757
Auxiliar Laboratorio .....	930.342	186.068	279.103	372.137	465.171	558.205
Operador ordenador .....	1.007.208	201.442	302.162	402.883	503.604	604.325
Telefonista/Recepcionista .....	1.051.442	210.288	315.433	420.577	525.721	630.865
Almacenero .....	1.018.391	203.678	305.517	407.357	509.196	611.035
<i>Nómina diaria</i>						
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	1.134.044	226.809	340.213	453.618	567.022	680.427
Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio .....	1.009.821	201.964	302.946	403.928	504.910	605.892
Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio .....	984.758	196.952	295.427	393.903	492.379	590.855
Profesional 1. <sup>a</sup> .....	1.009.821	201.964	302.946	403.928	504.910	605.892
Profesional 2. <sup>a</sup> .....	984.758	196.952	295.427	393.903	492.379	590.855
Ayudante Especialista .....	951.318	190.264	285.395	380.527	475.659	570.791

**Desarrollo del artículo 25 del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo. ANEXO III UEE, S. A., (para el centro de trabajo de Páramo de Masa)**

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles, a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el Centro de Trabajo al objeto de asegurar que el resto de puestos estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado:

Puestos que pueden ser cubiertos por eventuales y periodo de formación previa para conocer los mismos:

1. Período de formación de 30 a 90 días: Segundo maquinista de calibres especiales y Segundo maquinista de Rollex.
2. Período de formación entre 15 y 30 días: Carretillero de primeras materias y Carretillero de pasillo.
3. Período de formación entre 8 y 15 días: Ayudante de denitración; Ayudante de estabilización de Pentrita y Carretillero en Pentrita.

4. Período de formación de 1 a 7 días: DNT y Nitrocelulosa; Transporte de sólidos; Transporte de pasta; Volcadores; Auxiliar de máquinas; Envasador de PETN/RDX; Aguas rojas y Ayudante de Malaxado.

Por tanto los puestos siguientes estarán cubiertos por personal fijo de plantilla: Denitración; compresores; Nitración; Maquinista Molienda; Maquinista Tellex; Primer Maquinista rollex y Calibres Especiales y Estabilización.

B) A partir de 1 de octubre de 1999, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

Puestos con formación > 8 días	Sin turno	Dos turnos	Tres turnos
Operador de primer año .....	1.346	1.465	1.520
Operador de segundo año .....	1.494	1.623	1.689
Especialista de primer año .....	1.320	1.436	1.516
Especialista de segundo año .....	1.461	1.589	1.680

Para la aplicación de estos niveles salariales se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción del ámbito de este Convenio.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de 1.752 horas para el año 1999. Esta referencia deberá entenderse hecha a 1.744 horas para el ejercicio 2000 y a 1.736 horas para el año 2001.

A partir de 1 de enero de 2000 estos salarios-hora se incrementarán en un 3 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales, y a partir de 1 de enero de 2001 el incremento será de un 2 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado para este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

#### ANEXO IV

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su Grupo, y con aplicación para la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada», las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Organización del trabajo-movilidad funcional.—La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. La movilidad funcional, como parte integrante de la citada facultad, se ejercerá con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

2. Cobertura de vacantes.—Los trabajadores fijos de la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada», tendrán prioridad en el ámbito de dicha fábrica, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente anexo regulen los ascensos.

3. Ascensos.—Los ascensos a plazas vacantes, que supongan cambio de categoría o escalón se harán por concurso-oposición, renunciando los trabajadores al turno de antigüedad y la Dirección al de libre designación.

Se exceptúa de lo anteriormente señalado, los puestos de confianza y mando, que serán en todo caso, de libre designación por la Dirección, así como los de técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD.

Los puestos considerados de confianza, son los siguientes:

Secretaría de Dirección.  
Expedición de Explosivos.

Todo el personal fijo del centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente. De tal modo se establece, que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel, habrá de someterse a las pruebas de aptitud y profesionalización que se exijan.

En todos los casos, los concursos implican el respeto y aplicación de todas las condiciones económicas, de categoría y horarios propias de las plazas anunciadas, para la persona que resulte designada.

Convocatorias: Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener: Vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, materia sobre la que versará el examen, titulación, conocimientos o experiencias requeridas.

Composición del Tribunal: El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente, que será el Director del centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores entre los miembros del Comité de Empresa o entre trabajadores que ostenten igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; el Jefe de Relaciones Industriales de las Fábricas de Zuazo o persona en quien delegue; y un Secretario que será el Jefe de Planta, Unidad, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza.

El Secretario redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las

pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Provisión de vacantes: Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. A igualdad de puntuación, los aspirantes se ordenarán de mayor a menor antigüedad en el Departamento, Sección o Fabricación al que pertenezca el puesto convocado o, en su defecto, el más antiguo del Centro. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedan en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de los dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel, sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma; caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante, el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al centro de trabajo.

Para cubrir mediante concurso las vacantes que se pudieran producir en los puestos de Encargados, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenida.

En los casos de que para la cobertura de vacantes por el oportuno concurso, sea necesaria la pertinente formación, la Dirección la facilitará a la persona o personas que resulten seleccionadas.

No será necesario el concurso-oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores del Centro, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

4. Valoración de puestos de trabajo.—Con fecha 26 de abril de 1994 se estableció la Valoración de Puestos de Trabajo conforme al sistema denominado «TEA» en el que están incluidos los puestos de «Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada», Fábrica de Zuazo, que está en pleno vigor, así como los manuales, actas y acuerdos que regulan dicha valoración. Tanto las jefaturas como la representación de los trabajadores poseen los listados de Puestos de Trabajo-Escalones.

Para atender las solicitudes de valoración, se mantendrán reuniones bimestrales los meses pares, entre la Comisión de Valoración.

5. Tóxico y riesgo.—En la clasificación de Valoración de Puestos de Trabajo TEA, se incluye entre sus factores las condiciones ambientales del puesto de trabajo. La Empresa consciente de la importancia que tiene la mejora de las condiciones ambientales en la salud de los trabajadores, intensificará su política de control y mejoras técnicas para conseguir que todos los puestos de trabajo estén por debajo de los límites legales establecidos, de acuerdo con las posibilidades tecnológicas.

El riesgo por ser de carácter muy específico del Centro y diferenciado entre los puestos, se seguirá pagando en concepto aparte del escalón, por día de trabajo y según la calificación del puesto ocupado cada día. El pago se realizará dividiendo los valores de pesetas brutas año expresados en las tablas salariales que se acompañan al presente anexo entre 299 días. El valor resultante es el valor día que consta en nómina.

6. Trabajos de nivel o categoría superior.—En caso de necesidad, la Dirección del Centro podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de nivel o categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior.

El período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los 80 días laborables ininterrumpidos o 160 días laborables durante 24 meses; cuando se prolongue por más tiempo del señalado, se adquirirá definitivamente y a título personal, el escalón correspondiente al puesto.

No se tendrá en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, cuando la sustitución derive de ausencia del titular por excedencia, licencia, servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo u ocupación de cargos

sindicales, en cuyos supuestos, la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que la hayan motivado; si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al nivel del puesto ocupado efectivamente, si éste resultase superior.

Superados los tres años ininterrumpidos de sustitución de un titular por las causas anteriormente enunciadas, se sacará el puesto de trabajo a concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta los méritos y experiencia del sustituto en la valoración del concurso.

Las horas que se utilizan para consultas médicas, no serán motivo de interrupción del período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior; sin embargo, se recuperarán de forma continuada, a los efectos de contabilizarlas. En caso de que el número de horas sea igual o inferior a cuatro, no se recuperarán y, si es superior, se recuperarán por jornada completa.

7. Garantías del puesto de trabajo.—No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la representación de los trabajadores, estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reintegro en la Empresa del trabajador afectado.

8. Servicio Militar.—El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa durante su permanencia en el servicio militar o sustitutorio, tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar o sustitutorio con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o sustitutorio, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

9. Permisos retribuidos.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción del 100 por 100 de su salario real en jornada ordinaria, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que dichos días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará con un día natural más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge y de los hermanos políticos del trabajador. Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización. Con tal motivo si el trabajador necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros contados a partir de Galdácano.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe de ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Un día natural por hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador [no acumulable con el supuesto c) de la presente disposición].

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral o en el inicio de la misma, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario, si así lo estimara el Servicio Médico, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días, en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, y d en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

10. Tablas salariales.—En las tablas salariales que se acompañan al presente anexo, se especifican todos los conceptos retributivos de aplicación a la Fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada».

11. Horas extraordinarias.—A partir de 1 de enero de 1999, las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el valor que figure en las tablas adjuntas. Estas tablas se incrementarán durante los años 2000 y 2001 en el porcentaje pactado para dichos años.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de que continúe la política de reducción de horas extraordinarias al mínimo imprescindible, por lo que se fomentará su compensación mediante descansos. Por ello, cuando las necesidades del Servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas o disponer de un descanso compensatorio de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de un mes.

12. Regulación de la antigüedad.

1. El concepto salarial de «antigüedad» modificó su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 en el sentido siguiente:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 45.836 pesetas brutas anuales.

Valor del quinquenio: 91.671 pesetas brutas anuales.

2. No obstante lo anterior y con el fin de paliar las consecuencias de este acuerdo respecto a los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996, que ya venían devengando económicamente este concepto por el sistema en vigor a dicha fecha, se acuerdan las siguientes garantías sobre «Antigüedad-96» y con carácter transitorio para dichos trabajadores:

El sistema de devengo de la antigüedad vigente a 31 de diciembre de 1996 se continuará aplicando sobre las tablas anexas y será incompatible con el nuevo sistema establecido en el punto 1 anterior de la forma siguiente:

a) Todos los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 1996 que continúen en plantilla en la fecha de entrada en vigor de este Convenio de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encuentren a dicha fecha.

b) Después de cumplido dicho nuevo tramo, todos los trabajadores afectados podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista a 31 de diciembre de 1996, con el límite, en todo caso, de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo a) anterior.

c) El valor económico de cada tramo de antigüedad citado al final del párrafo b) anterior, será el que figure en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y, por tanto transitoria, incluyéndolo en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96».

3. A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia

acumulada en la Empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de acuerdo con el punto 1 anterior.

Para el personal fijo en plantilla, la fecha de antigüedad es el día 1 del mes en que entró a trabajar de forma continuada, con independencia del día en que lo hizo.

13. Ayuda estudios: Sólo vigente para aquellos beneficiarios que la han percibido hasta el curso 93/94 y en los valores del 93 y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la Ayuda de Estudios.

14. Préstamos vivienda: Desde el año 1990 no se encuentra en vigor, si bien existe un fondo de 1.803.000 que seguirá utilizándose en los mismos términos que hasta la fecha, es decir:

Compra de primera vivienda.

Personal fijo.

500.000 pesetas máximo.

Seis años de amortización.

Un punto por encima del valor legal del dinero.

15. Enfermedad y accidentes: Las partes firmantes son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidente y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo: Horas extra, doblajes, compensación SDF, plus llamadas, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo: Plus distancia, desplazamientos, kilometraje, etc.).

Igualmente se garantiza el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, en el caso de enfermedad o accidente no laboral. La Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto esté abonando o pudieran ser abonados, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencias los informes tanto del servicio médico, como de especialistas, o empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobran complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para el cálculo de los índices.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo. Teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado, cuando el índice de absentismo por IT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso la del apartado h) de la disposición relativa a permisos retribuidos de este anexo, sobrepase el límite del 4,75 por 100 mensual, semestral o anual.

Los índices de absentismo se calcularán por meses naturales, abonándose el correspondiente complemento por meses naturales vencidos, afectando por tanto los resultados a las personas generadoras de cada índice de absentismo.

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se halle tramitando su incapacidad. Mientras concurren estas circunstancias y durante ese tiempo se complementará, hasta el 100 por 100, el salario real bruto en jornada ordinaria.

Además al finalizar cada semestre natural, o bien computándose la totalidad del año natural si éste fuese más favorable para el trabajador,

se calculará el índice de absentismo por enfermedad más consultas médicas correspondientes a los citados períodos, y si es inferior a los citados índices para cada año, se procederá al abono del complemento hasta el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria, correspondiente a los períodos anteriormente indicados, semestrales o anuales, en que hubieran podido dejarse de percibir dichos complementos, excepto los casos en los que la Dirección los hubiera eliminado individualmente.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere la presente disposición, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en la presente disposición, no serán de aplicación al personal que esté tramitando su incapacidad, que se regirá a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

Los Delegados Sindicales, serán informados mensualmente por la Dirección de las inspecciones, seguimientos y decisiones que se adopten para dejar de abonar, individualmente, los complementos, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

16. Pactos específicos en relación con la jornada de trabajo:

a) Tiempo para necesidades personales.—Se considera como tiempo establecido para necesidades personales, para los operarios de producción, 24 minutos por jornada de trabajo. Se estará, como sistema regulador del mencionado tiempo, a lo acordado en cada fabricación.

b) Tiempo para ducha y desplazamiento.—Existen unos criterios para el aseo personal en los puestos de trabajo que son los siguientes:

Tendrán derecho a 10 minutos para aseo personal, dentro de la jornada laboral, aquellas personas que ocupen puestos en los que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando estén comprendidos en las zonas clasificadas como 2 ó 3, a efectos de la normativa interna de la fábrica referente a sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas.

b) Cuando el puesto de trabajo esté próximo, y por lo tanto afectado, por otros puestos de los comprendidos en el apartado anterior.

c) Cuando se toquen o manipulen sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas que puedan penetrar en el organismo por vía cutánea.

d) Cuando la limpieza personal esté prevista a través de una normativa específica, tal y como sucede en el caso del plomo.

e) Serán tenidas en cuenta las condiciones de trabajo particularmente extremas, como ocurre en casos de mucha suciedad, unido al trabajo físico intenso.

En el punto I se relacionan los puestos de trabajo en los que concurren alguna de las citadas circunstancias.

En el punto II, se relacionan los puestos de trabajo que tienen concedidos 15 minutos para aseo, en pactos particulares, en lugar de los 10 minutos que por normas legales les corresponden.

En el punto III se relacionan los puestos de trabajo que no tienen derecho legal a 10 minutos para el aseo personal, pero que los tienen concedidos en pactos particulares.

I

Fusor de TNT y Multiplicadores.  
Todo el equipo de Mecha Lenta.  
Secador rotativo de Pentrita.  
Tamizado actual de Pentrita.

II

Fabricación de nitruro.  
Fabricación de T.N.R.  
Fabricación de pastas cerillas.  
Tamizado de nitruro y T.N.R.  
Carga de retardos.  
Carga de microretardos.  
Fabricación de pastas de retardos.  
Molienda.  
Preparado de Pasta.  
Probador de Pasta.  
Fabricación de Pasta de Microretardos.



## III

## Probador de Pasta en detonadores.

c) Recuperación de jornadas perdidas.—Para la recuperación de jornadas perdidas a causa de fuerza mayor, la Dirección del Centro y el Comité de Empresa estudiarán cada caso específico, procurando realizar la recuperación a relevo completo y que en ningún caso coincida la recuperación dentro del período comprendido entre mayo y septiembre, ambos inclusive.

17. Calendario laboral: La Dirección del Centro de Trabajo, junto con la representación de los trabajadores, confeccionará anualmente el oportuno Calendario Laboral dentro de los veinte días siguientes a la publicación por la autoridad competente de la totalidad de las fiestas correspondientes a Galdácano.

Cuando en casos excepcionales se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar el disfrute de las vacaciones en el mes de agosto y de la jornada intensiva de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

18. Vacaciones: El disfrute de vacaciones será en cualquier caso siempre sin perjuicio del número de horas anuales de trabajo efectivo, recogidas en el presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo. La duración de las mismas será de treinta días naturales, distribuidos en veintidós días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto si se trata de personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada. En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Al personal que por necesidad de la Empresa, se le cambie sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), se le abonará en concepto de compensación económica la cantidad de 3.208 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que el resto de los conceptos salariales existentes.

No se consideran fuera del período estival los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 junio-15 de septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

Si un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal y durante esta situación se realizan las vacaciones pactadas, a su reincorporación podrá disfrutar las mismas, pactando con el responsable de su departamento la fecha de disfrute.

Cuando un trabajador, estando en período vacacional pase a incapacidad temporal, se suspenderá el recuento de días de vacaciones únicamente por los días de hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Para el abono de las vacaciones se realiza la media de los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, de los conceptos de escalón, nocturnidad, riesgo y prima.

Para el concepto de turnidad se halla el valor de:

$$\frac{\text{turnidades reales de los tres meses anteriores}}{\text{turnidades posibles de los tres meses anteriores}} \times \text{n.º de turnidades posibles en vacaciones}$$

Al personal que entró en Zuazo antes del 31 de diciembre de 1973, le corresponden los días generados desde su entrada en fábrica ese año, más los días que genere en el año que cause baja.

Al personal que entró en Zuazo después de 31 de diciembre de 1973, no le corresponden vacaciones del año de ingreso, puesto que las ha disfrutado y le corresponden los días de vacaciones generados hasta la fecha que cause baja.

19. Seguridad, salud laboral y medio ambiente: En esta materia se estará a lo acordado en el capítulo VII del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo.

No obstante lo recogido en dicho capítulo, en el ámbito de la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «Unión Explosivos-Ensing Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada», los Delegados de Prevención pueden no ser miembros del Comité de Empresa.

20. Cambio de condiciones: El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para

cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el centro de trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del Centro informará, justificará y debatirá con la representación de los trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva.

En caso de discrepancia grave entre los trabajadores y la Dirección, se podrá acudir a la autoridad laboral competente. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario. Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en la presente disposición.

21. Comedor: Se reconoce el derecho de utilización del servicio de comedor a todo el personal fijo y eventual cuando su horario de trabajo se encuentre comprendido entre las seis y veintidós horas. Aquellas personas de baja por incapacidad temporal, relevo de noche, vacación o permiso, quedan excluidas del mencionado derecho.

El precio de los vales de comida será el siguiente:

Año 1999: 130 pesetas.

Año 2000: 170 pesetas.

Año 2001: 190 pesetas.

Año 2002: 220 pesetas.

Posteriores: Incremento del IPC del año anterior.

TABLAS SALARIALES 1999. ANEXO IV («UEB, UNIÓN EXPLOSIVOS-ENSIGN BICKFORD, SISTEMAS DE INICIACIÓN, S. L.»)

A partir del 1 de enero de 1999

	Valor pesetas brutas año
<b>Escalones:</b>	
6 .....	892.060
7 .....	909.063
8 .....	928.899
9 .....	948.737
10 .....	983.300
11 .....	1.035.018
12 .....	1.082.029
13 .....	1.138.453
14 .....	1.197.454
15 .....	1.263.744
16 .....	1.349.670
<b>Riesgo:</b>	
I .....	76.101
II .....	255.779
III .....	312.726
IV .....	386.729
V .....	434.563

Valor

**Peligrosidad:**

Dentro del recinto .....	113.206 ptas. btas./año
Fuera del recinto .....	41.093 ptas. btas./año

Plus de turnidad ..... 539 ptas. btas./día

**Nocturnidad:**

Valor único ..... 1.809 ptas. btas./noche

Compensación vacaciones fuera del periodo estival ..... 3.208 ptas. btas./día

## ANTIGÜEDAD-96-OPERARIOS

## VALOR HORA EXTRA-COMPENSACIÓN SDF Y COMPLEMENTO 4.º RELEVO

A partir del 1 de enero de 1999

A partir del 1 de enero de 1999

Categoría	Porcentaje	Valor pesetas brutas año
Oficial 1.ª	20	152.473
	30	228.886
	40	304.944
	50	381.459
	60	457.719
Oficial 2.ª y Profesional 1.ª	20	144.223
	30	215.981
	40	288.447
	50	360.406
	60	432.720
Oficial 3.ª y Profesional 2.ª	20	135.570
	30	203.987
	40	271.544
	50	339.658
	60	407.520
Ayudantes especialistas	20	132.787
	30	199.636
	40	265.775
	50	332.776
	60	399.574
Peones y Limpiadoras	20	130.408
	30	195.790
	40	260.968
	50	326.198
	60	391.174

Categorías	H. extras (Ptas. Btas.)	Compn. SDF (Ptas. Btas.)	C. 4.ª relevo (Ptas. Btas. mes)
Jefe de 1.ª Administrativo	2.407	5.224	12.117
Delineante Proyectista, Jefe 2.ª Administrativo, Ayte. Técnico	2.191	5.224	12.117
Encargado, Contra maestro, Jefe 2.ª Org., Tec. Org. 1.ª, Ofia. 1.ª Advo.	2.004	5.224	12.117
Delineante, Tec. Org. 2.ª y Ofic. 2.ª Ad.	1.951		
Analista	1.830		
Almacenero	1.809	4.646	11.064
Calcador	1.740		
Aux. Administ. y Aux., Tec. Laboratorio	1.678		
Conserje, Subalt.	1.612		
Obrero Distinguido, Of. 1.ª	1.731		
Obrero Distinguido, Ay. Especialista	1.673		
Oficial 1.ª	1.624	4.646	11.064
Oficiales 2.ª y Profesionales de 1.ª	1.556		
Oficiales 3.ª y Profesionales de 2.ª	1.510		
Ayud. Espec.	1.484		
Peones	1.456		

## ANTIGÜEDAD 96. EMPLEADOS. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1999

Valores brutos mes/año

Porcentaje antigüedades	Jefe 1.ª Adminis.	Ay. Tec. y Jefe 2.ª Adminis.	Contra maes. Of. 1.ª Adm. Delin. Proyec. Tec. Org. Jefe	Técnico Org. 1.ª	Ofic. 2.ª Adm. y Delin.	T. Org. 2.ª y Encar.	Calcador y Almac.	Analista	Conserje	Aux Ad. y Aux. Tec.	Ordenan. Aux. Lab.	Subalt. diversos
20 por 100 mes	15.777	13.881	12.621	11.988	11.356	11.040	10.729	10.414	10.095	9.847	9.156	8.866
Año	228.761	201.285	183.004	173.833	164.661	160.096	155.572	151.007	146.379	142.772	132.767	128.557
30 mes por 100	23.661	20.827	18.932	17.978	17.033	16.569	16.089	15.621	15.140	14.772	13.727	13.253
Año	343.078	301.992	274.518	260.676	246.980	240.246	233.284	226.509	219.526	214.190	199.034	192.155
40 mes por 100	31.549	27.766	25.241	23.980	22.721	22.086	21.451	20.827	20.193	19.693	18.301	17.672
Año	457.459	402.613	365.989	347.706	329.445	320.253	311.040	301.992	292.799	285.544	265.365	256.257
50 mes por 100	39.426	34.705	31.549	29.970	28.396	27.603	26.815	26.032	25.241	24.610	22.879	22.086
Año	571.672	503.215	457.460	434.571	411.744	400.237	388.814	377.453	365.989	356.836	331.739	320.253
60 mes por 100	47.317	41.641	37.850	35.963	34.073	33.122	32.175	31.227	30.287	29.531	27.447	26.502
Año	686.095	603.796	548.825	521.476	494.064	480.285	466.526	452.789	439.156	428.192	397.986	384.270

## PRIMAS EMPLEADOS. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1999

Valores brutos año

Categoría	Porcentaje sobre escalón	Escalón							
		8	9	10	11	12	13	14	15
Almacenero.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Analista.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048
Aux. Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235

Categoría	Porcentaje sobre escalón	Escalón							
		8	9	10	11	12	13	14	15
Aux. Técnico.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048
Ayud. Técnico.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Conserje.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Delineante.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Delineante Proyec.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Encargado.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Jefe 1.ª Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Jefe 2.ª Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872
Ofic. 1.ª Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Ofc. 2.ª Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235
Ofc. 1.ª O. D.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585
Ordenanza.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585

Nota: Esta tabla de valores no significa que existan todos los escalones en todas las categorías.

**Desarrollo del artículo 25 del Convenio Colectivo de «Unión Española de Explosivos» y otras empresas de su grupo. Anexo IV (UEB, Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, Sociedad Limitada)**

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles, a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que no pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el centro de trabajo, al objeto de asegurar que los puestos que a continuación se detallan, estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado para ello:

Detonadores: Armado Automático; Maquinista. Explosivos Iniciadores: Nitruro y TNR, Picrato de plomo y Ac. Pírico y tetraceno. Fabricación de Píldoras: Preparador de pastas y Probador de píldoras. Carga de Retardos: Control de proceso de fabricación, Carga de retardos y microrretardos, Pasta de retardos, Molienda de pasta, Pasta de microrretardos (1 op/T.), Carga universal, Extrusora de púas, Recubridora de hilo, Fusor-sondas y Rayos X.

Cordón Detonante: Cordón Detonante: Trenzado, Extrusora y proceso de secado y tamizado de pentrita. Mecha Lenta: Trenzado de Mecha Lenta y Radiorrecubrimiento.

En consecuencia, el resto de puestos de los Departamentos de Producción pueden ser cubiertos con trabajadores con otras modalidades de contrato, en función de las necesidades de cada caso, previa la impartición de la formación necesaria, tanto técnica como en seguridad y prevención de riesgos, cuyo período mínimo no puede ser inferior a cinco días (cuarenta horas).

B) A partir de 1 de octubre de 1999, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando

se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

	Sin turno	Dos turnos	Tres turnos
Operarios de primer año .....	1.181	1.258	1.313
Operarios de segundo año .....	1.403	1.489	1.555

Para la aplicación de estos niveles salariales se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción del ámbito de este Convenio.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de mil setecientos cincuenta y dos horas para el año 1999. Esta referencia deberá entenderse hecha a mil setecientos cuarenta y cuatro horas para el ejercicio 2000 y a mil setecientos treinta y seis horas para el año 2001.

A partir de 1 de enero de 2000 estos salarios-hora se incrementarán en un 3 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales, y a partir de 1 de enero de 2001 el incremento será de un 2 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado para este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

**ANEXO V**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su Grupo, y con aplicación para la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», las disposiciones que continúan vigentes son las que a continuación se relacionan:

1. Organización del trabajo-movilidad funcional.—La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa. La movilidad funcional, como parte integrante de la citada facultad, se ejercerá con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

2. Cobertura de vacantes.—Los trabajadores fijos de la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», tendrán prioridad en el ámbito de dicha fábrica, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente anexo regulen los ascensos.

3. Ascensos.—Los ascensos a plazas vacantes, que supongan cambio de categoría o escalón se harán por concurso-oposición, renunciando los trabajadores al turno de antigüedad y la Dirección al de libre designación.

Se exceptúa de lo anteriormente señalado, los puestos de confianza y mando, que serán en todo caso, de libre designación por la Dirección, así como los de técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD.

Los puestos considerados de confianza, son los siguientes:

Secretaría de Dirección.  
Expedición de Explosivos.

Todo el personal fijo del centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente. De tal modo se establece, que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel, habrá de someterse a las pruebas de aptitud y profesionalización que se exijan.

En todos los casos, los concursos implican el respeto y aplicación de todas las condiciones económicas, de categoría y horarios propias de las plazas anunciadas, para la persona que resulte designada.

Convocatorias: Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener: Vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, materia sobre la que versará el examen, titulación, conocimientos o experiencias requeridas.

Composición del Tribunal: El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente, que será el Director del centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores entre los miembros del Comité de Empresa o entre trabajadores que ostenten igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; el Jefe de Relaciones Industriales de las Fábricas de Zuazo o persona en quien delegue, y un Secretario que será el Jefe de Planta, Unidad, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza.

El Secretario redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Provisión de vacantes: Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. A igualdad de puntuación, los aspirantes se ordenarán de mayor a menor antigüedad en el Departamento, Sección o Fabricación al que pertenezca el puesto convocado o, en su defecto, el más antiguo del centro. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedan en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de los dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel, sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma; caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante, el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al centro de trabajo.

Para cubrir mediante concurso las vacantes que se pudieran producir en los puestos de Encargados, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquel que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenida.

En los casos de que para la cobertura de vacantes por el oportuno concurso, sea necesaria la pertinente formación, la Dirección la facilitará a la persona o personas que resulten seleccionadas.

No será necesario el concurso-oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores del centro, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

4. Valoración de puestos de trabajo.—Con fecha 26 de abril de 1994 se estableció la Valoración de Puestos de Trabajo conforme al sistema denominado «TEA» en el que están incluidos los puestos de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», Fábrica de Zuazo, que está en pleno vigor, así como los manuales, actas y acuerdos que regulan dicha Valoración. Tanto las Jefaturas como la representación de los trabajadores poseen los listados de Puestos de Trabajo-Escalones.

Para atender las solicitudes de valoración, se mantendrán reuniones bimestrales los meses pares, entre la Comisión de Valoración.

5. Tóxico y riesgo.—En la clasificación de Valoración de Puestos de Trabajo TEA, se incluye entre sus factores las condiciones ambientales del puesto de trabajo. La empresa consciente de la importancia que tiene la mejora de las condiciones ambientales en la salud de los trabajadores, intensificará su política de control y mejoras técnicas para conseguir que todos los puestos de trabajo estén por debajo de los límites legales establecidos, de acuerdo con las posibilidades tecnológicas.

El riesgo por ser de carácter muy específico del centro y diferenciado entre los puestos, se seguirá pagando en concepto aparte del escalón, por día de trabajo y según la calificación del puesto ocupado cada día. El pago se realizará dividiendo los valores de pesetas brutas año expresados en las Tablas salariales que se acompañan al presente anexo entre 299 días. El valor resultante es el valor día que consta en nómina.

6. Trabajos de nivel o categoría superior.—En caso de necesidad, la Dirección del centro podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de nivel o categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior.

El período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los ochenta días laborables ininterrumpidos o ciento sesenta días laborables durante veinticuatro meses; cuando se prolongue por más tiempo del señalado, se adquirirá definitivamente y a título personal, el escalón correspondiente al puesto.

No se tendrá en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, cuando la sustitución derive de ausencia del titular por excedencia, licencia, servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo u ocupación de cargos sindicales, en cuyos supuestos, la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que la hayan motivado; si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al nivel del puesto ocupado efectivamente, si éste resultase superior.

Superados los tres años ininterrumpidos de sustitución de un titular por las causas anteriormente enunciadas, se sacará el puesto de trabajo a concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta los méritos y experiencia del sustituto en la valoración del concurso.

Las horas que se utilizan para consultas médicas, no serán motivo de interrupción del período de ocupación de un puesto de nivel o categoría superior; sin embargo, se recuperarán de forma continuada, a los efectos de contabilizarlas. En caso de que el número de horas sea igual o inferior a cuatro, no se recuperarán y, si es superior, se recuperarán por jornada completa.

7. Garantías del puesto de trabajo.—No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la representación de los trabajadores, estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reintegro en la empresa del trabajador afectado.

8. Servicio militar.—El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la empresa durante su permanencia en el servicio militar o sustitutorio,

tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar o sustitutorio con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o sustitutorio, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

9. Permisos retribuidos.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción del 100 por 100 de su salario real en jornada ordinaria, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que dichos días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará con un día natural más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, de los abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge y de los hermanos políticos del trabajador. Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la citada hospitalización. Con tal motivo si el trabajador necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros contados a partir de Galdácano.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe de ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 300 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Un día natural por hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador [no acumulable con el supuesto c) de la presente disposición].

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral o en el inicio de la misma, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario, si así lo estimara el Servicio Médico, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días, en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, y d en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

10. Tablas salariales.—En las tablas salariales que se acompañan al presente anexo, se especifican todos los conceptos retributivos de apli-

cación a la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima».

11. Horas extraordinarias.—A partir de 1 de enero de 1999, las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el valor que figure en las tablas adjuntas. Estas tablas se incrementarán durante los años 2000 y 2001 en el porcentaje pactado para dichos años.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de que continúe la política de reducción de horas extraordinarias al mínimo imprescindible, por lo que se fomentará su compensación mediante descansos. Por ello, cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con el trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas o disponer de un descanso compensatorio de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de un mes.

12. Regulación de la antigüedad.

1. El concepto salarial de «antigüedad» modificó su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 en el sentido siguiente:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 45.836 pesetas brutas anuales.

Valor del quinquenio: 91.671 pesetas brutas anuales.

2. No obstante lo anterior y con el fin de paliar las consecuencias de este acuerdo respecto a los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996, que ya venían devengando económicamente este concepto por el sistema en vigor a dicha fecha, se acuerdan las siguientes garantías sobre «Antigüedad-96» y con carácter transitorio para dichos trabajadores:

El sistema de devengo de la antigüedad vigente a 31 de diciembre de 1996 se continuará aplicando sobre las tablas anexas y será incompatible con el nuevo sistema establecido en el punto 1 anterior de la forma siguiente:

a) Todos los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 1996 que continúen en plantilla en la fecha de entrada en vigor de este Convenio de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encuentren a dicha fecha.

b) Después de cumplido dicho nuevo tramo, todos los trabajadores afectados podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista a 31 de diciembre de 1996, con el límite, en todo caso, de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar el párrafo a) anterior.

c) El valor económico de cada tramo de antigüedad citado al final del párrafo b) anterior, será el que figure en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y, por tanto, transitoria, incluyéndolo en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96».

3. A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de acuerdo con el punto 1 anterior.

Para el personal fijo en plantilla, la fecha de antigüedad es el día 1 del mes en que entró a trabajar de forma continuada, con independencia del día en que lo hizo.

13. Ayuda estudios.—Sólo vigente para aquellos beneficiarios que la han percibido hasta el curso 93/94 y en los valores del 93 y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la Ayuda de Estudios.

14. Préstamos vivienda.—Desde el año 1990 no se encuentra en vigor, si bien existe un fondo de 982.703 pesetas que seguirá utilizándose en los mismos términos que hasta la fecha, es decir:

Compra de primera vivienda.

Personal fijo.

500.000 pesetas máximo.

Seis años de amortización.

Un punto por encima del valor legal del dinero.

15. Enfermedad y accidentes.—Las partes firmantes son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidente y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan reali-

zarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la empresa.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo: Horas extra, doblajes, compensación SDF, plus llamadas, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo: Plus distancia, desplazamientos, kilometraje, etc.).

Igualmente se garantiza el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, en el caso de enfermedad o accidente no laboral. La Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto esté abonando o pudieran ser abonados, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencias los informes tanto del Servicio Médico como de Especialistas, o empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobran complemento de la empresa, no se tendrán en cuenta para el cálculo de los índices.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo. Teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la empresa dejará de abonar de forma automática el 100 por 100 garantizado, cuando el índice de absentismo por IT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso la del apartado h) de la disposición relativa a Permisos Retribuidos de este Anexo, sobrepase el límite del 4,75 por 100 mensual, semestral o anual.

Los índices de absentismo se calcularán por meses naturales, abonándose el correspondiente complemento por meses naturales vencidos, afectando por tanto los resultados a las personas generadoras de cada índice de absentismo.

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal que se encuentre tramitando su incapacidad. Mientras concurren estas circunstancias y durante ese tiempo se complementará, hasta el 100 por 100, el salario real bruto en jornada ordinaria.

Además al finalizar cada semestre natural o bien computándose la totalidad del año natural si éste fuese más favorable para el trabajador, se calculará el índice de absentismo por enfermedad más consultas médicas correspondientes a los citados períodos, y si es inferior a los citados índices para cada año, se procederá al abono del complemento hasta el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria, correspondiente a los períodos anteriormente indicados, semestrales o anuales, en que hubieran podido dejarse de percibir dichos complementos, excepto los casos en los que la Dirección los hubiera eliminado individualmente.

Los complementos con cargo a la empresa a que se refiere la presente disposición, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, dejando de percibirse, tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de Invalidez Provisional o Invalidez Permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en la presente disposición, no serán de aplicación al personal que esté tramitando su incapacidad, que se registrará a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la empresa.

La representación de los trabajadores, será informada mensualmente por la Dirección de las inspecciones, seguimientos y decisiones que se adopten para dejar de abonar, individualmente, los complementos, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

#### 16. Pactos específicos en relación con la jornada de trabajo.

a) Tiempo para necesidades personales.—Se considera como tiempo establecido para necesidades personales, para los operarios de producción,

veinticuatro minutos por jornada de trabajo. Se estará, como sistema regulador del mencionado tiempo, a lo acordado en cada fabricación.

b) Tiempo para ducha y desplazamiento.—Existen unos criterios para el aseo personal en los puestos de trabajo que son los siguientes:

Tendrán derecho a diez minutos para aseo personal, dentro de la jornada laboral, aquellas personas que ocupen puestos en los que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando estén comprendidos en las zonas clasificadas como 2 ó 3, a efectos de la normativa interna de la fábrica referente a sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas.

b) Cuando el puesto de trabajo esté próximo, y por lo tanto afectado, por otros puestos de los comprendidos en el apartado anterior.

c) Cuando se toquen o manipulen sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas que puedan penetrar en el organismo por vía cutánea.

d) Cuando la limpieza personal esté prevista a través de una normativa específica, tal y como sucede en el caso del plomo.

e) Serán tenidas en cuenta las condiciones de trabajo particularmente extremas, como ocurre en casos de mucha suciedad, unido al trabajo físico intenso.

Se relacionan a continuación los puestos de trabajo en los que concurren alguna de las citadas circunstancias:

Molino de nitrato potásico.

Malaxadoras.

Criba final de pólvora de caza.

c) Recuperación de jornadas perdidas.—Para la recuperación de jornadas perdidas a causa de fuerza mayor, la Dirección del centro y el Comité de Empresa estudiarán cada caso específico, procurando realizar la recuperación a relevo completo y que en ningún caso coincida la recuperación dentro del período comprendido entre mayo y septiembre, ambos inclusive.

17. Calendario laboral.—La Dirección del centro de trabajo, junto con la representación de los trabajadores, confeccionará anualmente el oportuno calendario laboral dentro de los veinte días siguientes a la publicación por la autoridad competente de la totalidad de las fiestas correspondientes a Galdácano.

Cuando en casos excepcionales se precise y justifique por necesidades de servicio, se podrá negociar la posibilidad de alterar el disfrute de las vacaciones en el mes de agosto y de la jornada intensiva de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses, especificándose las condiciones, extensión y duración.

18. Vacaciones.—El disfrute de vacaciones será en cualquier caso siempre sin perjuicio del número de horas anuales de trabajo efectivo, recogidas en el presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo. La duración de las mismas será de treinta días naturales, distribuidos en veintidós días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto si se trata de personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada. En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Al personal que por necesidad de la empresa, se le cambie sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), se le abonará en concepto de compensación económica la cantidad de 3.208 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival. Dada la naturaleza salarial de este complemento, su evolución económica será la misma que el resto de los conceptos salariales existentes.

No se consideran fuera del período estival los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 junio-15 de septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

Si un trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal y durante esta situación se realizan las vacaciones pactadas, a su reincorporación podrá disfrutar las mismas, pactadas con el responsable de su departamento la fecha de disfrute.

Cuando un trabajador estando en período vacacional pase a Incapacidad Temporal, se suspenderá el recuento de días de vacaciones únicamente por los días de hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Para el abono de las vacaciones se realiza la media de los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, de los conceptos de escalón, nocturnidad, riesgo y prima.

Para el concepto de turnidad se halla el valor de:

Turnidades reales de los tres meses anteriores x número de turnidades  
Turnidades posibles de los tres meses anteriores posibles en vacaciones

	Valor pesetas btas. año
III .....	312.726
IV .....	386.729
V .....	434.563

Al personal que entró en Zuazo antes del 31 de diciembre de 1973, le corresponden los días generados desde su entrada en fábrica ese año, más los días que genere en el año que cause baja.

Al personal que entró en Zuazo después de 31 de diciembre de 1973, no le corresponden vacaciones del año de ingreso, puesto que las ha disfrutado y le corresponden los días de vacaciones generados hasta la fecha que cause baja.

19. Seguridad, salud laboral y medio ambiente.—En esta materia se estará a lo acordado en el capítulo VII del presente Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras Empresas de su Grupo.

No obstante lo recogido en dicho capítulo, en el ámbito de la fábrica de Zuazo (Galdácano) de «UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima», los Delegados de Prevención pueden no ser miembros del Comité de Empresa.

20. Cambio de condiciones.—El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán adaptarse a las necesidades que en cada momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar el personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el centro de trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección del centro informará, justificará y debatirá con la representación de los trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva.

En caso de discrepancia grave entre los trabajadores y la Dirección, se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario. Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá de nuevo, conforme a lo previsto en la presente disposición.

21. Comedor.—Se reconoce el derecho de utilización del Servicio de Comedor a todo el personal fijo y eventual cuando su horario de trabajo se encuentre comprendido entre las seis y las veintidós horas. Aquellas personas de baja por incapacidad temporal, relevo de noche, vacación o permiso, quedan excluidas del mencionado derecho.

El precio de los vales de comida será el siguiente:

Año 1999: 130 pesetas.

Año 2000: 170 pesetas.

Año 2001: 190 pesetas.

Año 2002: 220 pesetas.

Posteriores: Incremento del IPC del año anterior.

TABLAS SALARIALES 1999 ANEXO V («UEE, CARTUCHERÍA DEPORTIVA, S. A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ZUAZO-GALDÁCANO)

A partir del 1 de enero de 1999

	Valor pesetas btas. año
<b>Escalones:</b>	
6 .....	892.060
7 .....	909.063
8 .....	928.899
9 .....	948.737
10 .....	983.300
11 .....	1.035.018
12 .....	1.082.029
13 .....	1.138.453
14 .....	1.197.454
15 .....	1.263.744
16 .....	1.349.670
<b>Riesgo:</b>	
I .....	76.101
II .....	255.779

	Valor
<b>Peligrosidad:</b>	
Dentro del recinto .....	113.206 pta. btas./año
Fuera del recinto .....	41.093 pta. btas./año
Plus de turnidad .....	539 pta. btas./día
<b>Nocturnidad:</b>	
Valor único .....	1.809 pta. btas./noche
Compensación vacaciones fuera del período estival .....	3.208 pta. btas./día

#### ANTIGÜEDAD-96-OPERARIOS

A partir del 1 de enero de 1999

Categoría	Porcentaje	Valor pesetas btas. año
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	20	152.473
	30	228.886
	40	304.944
	50	381.459
	60	457.719
Oficial 2. <sup>a</sup> y Profesional 1. <sup>a</sup> .....	20	144.223
	30	215.981
	40	288.447
	50	360.406
Oficial 3. <sup>a</sup> y Profesional 2. <sup>a</sup> .....	20	135.570
	30	203.987
	40	271.544
	50	339.658
Ayudantes especialistas .....	20	132.787
	30	199.636
	40	265.775
Peones y Limpiadoras .....	20	130.408
	30	195.790
	40	260.968
	50	326.198
	60	391.174

#### VALOR HORA EXTRA-COMPENSACIÓN SDF Y COMPLEMENTO 4.<sup>a</sup> RELEVO

A partir del 1 de enero de 1999

Categorías	H. extras (Pta. btas.)	Compn. SDF (Pta. btas.)	C. 4. <sup>a</sup> relevo (Pta. btas. mes)
Jefe de 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	2.407	5.224	12.117
Delineante Proyectista, Jefe 2. <sup>a</sup> Adminis- trativo, Ayte. Técnico .....	2.191	5.224	12.117
Encargado, Contramaestre, Jefe 2. <sup>a</sup> Org., Téc. Org. 1. <sup>a</sup> , Ofic. 1. <sup>a</sup> Advo. ....	2.004	5.224	12.117
Delineante, Tec. Org. 2. <sup>a</sup> y Ofic. 2. <sup>a</sup> Ad. ....	1.951		
Analista .....	1.830		
Almacenero .....	1.809	4.646	11.064
Calcador .....	1.740		
Aux. Administ. y Aux. Téc. Laboratorio ..	1.678		
Conserje, Subalt. ....	1.612		
Obrero distinguido, Of. 1. <sup>a</sup> .....	1.731		

Categorías	H. extras (Pta. btas.)	Compn. SDF (Pta. btas.)	C. 4.ª relevo (Pta. btas. mes)	Categorías	H. extras (Pta. btas.)	Compn. SDF (Pta. btas.)	C. 4.ª relevo (Pta. btas. mes)
Obrero distinguido, Ay. Especialista .....	1.673			Oficiales 3.ª y Profesionales de 2.ª .....	1.510		
Oficial 1.ª .....	1.624	4.646	11.064	Ayud. Espec. ....	1.484		
Oficiales 2.ª y Profesionales de 1.ª .....	1.556			Peones .....	1.456		

## ANTIGÜEDAD 96. EMPLEADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1999

## Valores brutos mes/año

Porcentaje antigüedades	Jefe 1.ª Adminis.	Ay. Téc. y Jefe 2.ª Adminis.	Contra- maes. Of. 1.ª Adm. Delin. Proyec. Téc. Org. Jefe	Técnico Org. 1.ª	Ofic. 2.ª Adm. y Delin.	T. Org. 2.ª y Encar.	Calgador y Almac.	Analista	Conserje	Aux Ad. y Aux. Téc.	Ordenan. Aux. Lab.	Subalt. diversos
40 mes/año	31.549 457.459	27.766 402.613	25.241 365.989	23.980 347.706	22.721 329.445	22.086 320.253	21.451 311.040	20.827 301.992	20.193 292.799	19.693 285.544	18.301 265.365	17.672 256.257
50 mes/año	39.426 571.672	34.705 503.215	31.549 457.460	29.970 434.571	28.396 411.744	27.603 400.237	26.815 388.814	26.032 377.453	25.241 365.989	24.610 356.836	22.879 331.739	22.086 320.253
60 mes/año	47.317 686.095	41.641 603.796	37.850 548.825	35.963 521.476	34.073 494.064	33.122 480.285	32.175 466.526	31.227 452.789	30.287 439.156	29.531 428.192	27.447 397.986	26.502 384.270

## PRIMAS EMPLEADOS. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1999

## valores brutos año

Categoría	Porcentaje sobre escalón	Escalón									
		8	9	10	11	12	13	14	15		
Almacenero.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135		
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585		
Analista.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597		
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048		
Aux. administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785		
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235		
Aux. técnico.	48	445.872	455.394	471.984	496.809	519.374	546.458	574.778	606.597		
	44	408.716	417.444	432.652	455.408	476.093	500.919	526.880	556.048		
Ayud. técnico.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422		
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872		
Conserje.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135		
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585		
Delineante.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785		
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235		
Delineante Proyec.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785		
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235		
Encargado.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422		
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872		
Jefe 1.ª Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422		
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872		
Jefe 2.ª Administrativo.	54	501.606	512.318	530.982	558.910	584.296	614.765	646.625	682.422		
	50	464.450	474.369	491.650	517.509	541.014	569.227	598.727	631.872		
Ofic. 1.ª Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785		
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235		
Ofic. 2.ª Administrativo.	53	492.317	502.831	521.149	548.560	573.475	603.380	634.650	669.785		
	49	455.161	464.881	481.817	507.159	530.194	557.842	586.752	619.235		
Ofic. 1.ª O. D.	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135		
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585		
Ordenanza	41	380.849	388.982	403.153	424.358	443.632	466.766	490.956	518.135		
	37	343.693	351.033	363.821	382.957	400.351	421.228	443.058	467.585		

Nota: Esta tabla de valores no significa que existan todos los escalones en todas las categorías.



**Desarrollo del artículo 25 del Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo-anexo V («UEE Cartuchería Deportiva, Sociedad Anónima») para el centro de trabajo de Zuazo-Galdácano)**

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles, a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que no pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el centro de trabajo al objeto de asegurar que los puestos que a continuación se detallan, estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado para ello:

Pólvora de Simple Base: Taumel, Homogenizado, Recuperación de disolventes, Malaxadora, Prensas deshidratación y Prensas pólvora.

Pólvora de Doble Base: Prensas, Malaxadora, Operador de Rayos X, Criba y Grafitado y Torno cilindrado granos cohete.

Artificios-Cargas: Artificios: Pastas y Control e Inspección. Pistón G: Dosificado de pastas y control final (embalaje). Carga Semiautomática: Tolvas e iniciadores. Cargas: Almacenero y Control e inspección.

En consecuencia, el resto de puestos de los Departamentos de Producción pueden ser cubiertos con trabajadores con otras modalidades de contrato, en función de las necesidades de cada caso, previa la impartición de la formación necesaria, tanto técnica como en seguridad y prevención de riesgos, cuyo período mínimo no puede ser inferior a cinco días (cuarenta horas).

B) A partir de 1 de octubre de 1999, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

	Sin turno	Dos turnos	Tres turnos
Operarios de primer año .....	1.181	1.258	1.313
Operarios de segundo año .....	1.403	1.489	1.555

Para la aplicación de estos niveles salariales se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción del ámbito de este Convenio.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de mil setecientos cincuenta y dos horas para el año 1999. Esta referencia deberá entenderse hecha a mil setecientos cuarenta y cuatro horas para el ejercicio 2000 y a mil setecientos treinta y seis horas para el año 2001.

A partir de 1 de enero de 2000 estos salarios-hora se incrementarán en un 3 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales, y a partir de 1 de enero de 2001 el incremento será de un 2 por 100 adicional sobre el porcentaje pactado para este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria del cuadro anterior incrementados en un 10 por 100.

#### ANEXO VI

**Exteriorización de los compromisos por complementos de pensiones de la empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» (en adelante «UEE S. A.»)**

##### Introducción

La empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» (UEE S. A.) tiene constituido un fondo interno para atender los compromisos por complementos de pensiones, quedando reflejada anualmente en el Pasivo de su Balance la correspondiente provisión contable, soportada por el correspondiente estudio actuarial, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

A los efectos del presente anexo, se denomina indistintamente a los trabajadores pasivos como «pasivos», «pensionistas» o «jubilados» de «UEE S. A.», entendiéndose que se trata de la misma denominación genérica, salvo en los apartados en que se determine expresamente el tipo de complemento de pensión que perciben.

El colectivo de trabajadores pasivos de «UEE S. A.» está compuesto por trabajadores jubilados, pensionistas de invalidez, por viudos, viudas

y huérfanos y, en general, por todas aquellas personas que perciben de «UEE S. A.» mejoras, concretadas a través de complementos previamente pactados y reflejados en la mayoría de los casos en documentos individuales, de las pensiones oficiales de jubilación, viudedad, incapacidad y, en su caso, orfandad, que tienen reconocidas dichas personas por la Seguridad Social.

Los orígenes de los complementos de pensiones, entre otros, son:

1. Los distintos sistemas de incentiación de bajas, jubilaciones anticipadas e incapacidades, expedientes de regulación de empleo y planes de reestructuración de plantillas, utilizados por la empresa a lo largo de muchos años, tanto en su actual denominación de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» como en la anterior de «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima».

Estos complementos de pensiones no son revalorizables en su cuantía, se pagan en doce mensualidades y son reversibles al cónyuge superviviente en distintos porcentajes.

2. La aceptación individual, libre y expresa, de su voluntad de integración en el colectivo de pensionistas de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», en el caso de los pensionistas procedentes de «Fermentaciones y Síntesis Españolas, Sociedad Anónima» (FYSE), también antigua filial del Grupo Explosivos Río Tinto (posteriormente, Ercros), tras la subrogación de «UEE S. A.» en las obligaciones de FYSE respecto a un determinado colectivo de trabajadores pasivos de ésta, por transacción de fecha 11 de noviembre de 1993.

Estos complementos de pensiones no son revalorizables en su cuantía, se pagan en doce mensualidades y son reversibles al cónyuge superviviente en distintos porcentajes.

3. Las medidas unilaterales e individuales de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» en favor de los cónyuges, o de los ascendientes y/o descendientes, según los casos, de trabajadores de la empresa fallecidos en accidente de trabajo por explosión, o en favor de determinados trabajadores con incapacidad absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo por explosión, y exclusivamente en aquellos casos en que finalmente se concretaron en complementos de la pensión de la Seguridad Social.

Estos complementos de pensiones son revalorizables en su cuantía en porcentajes que se determinan anualmente y se pagan en doce mensualidades.

A la vista de lo anterior y ante la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de julio, de Planes y Fondos de Pensiones, en la redacción introducida por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que impone la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas y dado el plazo existente que obliga al cumplimiento de dicha exteriorización con anterioridad al 16 de noviembre de 2002, según establece la disposición adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, las partes han acordado dar cumplimiento a la anterior normativa de acuerdo con el texto siguiente:

##### Artículo 1. Antecedentes.

En el momento de iniciarse el Convenio Colectivo, dado el panorama normativo anteriormente referenciado, las partes consideraron oportuno incluir la negociación de la exteriorización del Fondo Interno de Pensiones de «UEE S. A.» como un punto más de dicho Convenio Colectivo.

En este sentido, y dentro del marco de esfuerzos conjuntos para garantizar el futuro de la empresa, se constituyó, en el ámbito de la propia negociación colectiva y dada la complejidad inherente al proceso de exteriorización, una Comisión Técnica para el Estudio de la Externalización del Fondo Interno de Pensiones, que ha venido desarrollando sus trabajos en reuniones y conversaciones mantenidas entre los meses de febrero y octubre de 1999.

En sede de esta Comisión Técnica ha sido analizado el impacto económico de las previsiones de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, que, entre otros aspectos, impone la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones ya causadas, e instrumentadas a través de fondos internos, e igualmente se ha contemplado el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Durante todo este proceso, las partes han sido plenamente conscientes de que el cumplimiento de la obligación de exteriorizar el fondo interno de pensiones en sus propios términos implicará un incremento importante del coste económico de los actuales compromisos de «UEE S. A.» en materia de pensiones, y en este sentido la empresa ha hecho los esfuerzos necesarios

para buscar el adecuado equilibrio, y en definitiva conseguir armonizar, por un lado, la obligación legal de exteriorizar el Fondo Interno de Pensiones de «UEE S. A.» con anterioridad a 16 de noviembre de 2002, y por otro lado, los legítimos derechos de los pensionistas e igualmente de los trabajadores en activo, haciendo todo ello compatible con la responsabilidad gerencial de fortalecer la empresa y mejorar sus perspectivas de futuro, sobre todo en los momentos actuales de economía globalizada, en que la internacionalización de los negocios y su posterior proceso de consolidación es factor decisivo para poder competir con éxito y garantizar la permanencia de la empresa y, consiguientemente, el mayor número posible de puestos de trabajo, tanto directos como indirectos.

En este sentido, las partes, a la hora de concretar por escrito el presente documento, han analizado las diversas alternativas posibles, han tenido en cuenta factores como la disminución del número de pensionistas y el cambio de escenario en la curva de tipos de interés, y, en definitiva, han adaptado dicho texto al momento actual de la empresa, pero siendo fieles a los distintos contenidos de los acuerdos de 29 de octubre de 1999.

#### Artículo 2. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

Las partes ratifican que el presente anexo VI, como parte integrante del Convenio Colectivo, tiene su misma eficacia general, y se establece al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente, conforme a los principios de autonomía y reconocimiento mutuo, que las partes presentes en esta negociación se reconocen, sometiéndose en todos sus términos a las exigencias de la buena fe, por lo que las partes firmantes están plenamente legitimadas y capacitadas para obligarse en el cumplimiento y aplicación del contenido del presente acuerdo.

El presente anexo por el que se recogen y concretan los términos en que se llevará a cabo la obligación legal de exteriorización del Fondo Interno de Pensiones de «UEE S. A.» sustituye y deroga en todos sus términos, desde la fecha en que efectivamente se proceda a la exteriorización conforme a la legislación vigente aplicable, todos aquellos acuerdos, individuales o colectivos, que dieron lugar a los complementos de pensiones reconocidos y abonados con cargo a dicho Fondo Interno de «UEE S. A.», permaneciendo, en consecuencia, inalterados los actuales derechos de cada pensionista hasta el momento de la exteriorización efectiva.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente anexo contiene las condiciones generales por las que se regulará la exteriorización de los compromisos por complementos de pensiones entre «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» y su colectivo de pensionistas, en los términos que más adelante se fijan y conforme a los ámbitos que se establecen.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las condiciones establecidas en este anexo serán aplicables a todos los pensionistas de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», que tengan tal condición en la fecha efectiva de exteriorización, conforme establece el artículo 5 del presente documento, previa constatación por los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Los pensionistas de UEE son aquellas personas que perciben de la misma mejoras, concretadas a través de complementos previamente pactados y reflejados en la mayoría de los casos en documentos individuales, de las pensiones oficiales de jubilación, viudedad, incapacidad y, en su caso, orfandad, que tienen reconocidas dichas personas por la Seguridad Social.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Previo coordinación con la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, con los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes del mismo, la Dirección de «UEE, S. A.» determinará la fecha concreta de exteriorización, en función de los costes financieros que de ello se deriven, tratando de hacer compatible la mejor optimización y financiación de la obligación legal de exteriorización con las importantes inversiones en que está inmersa la empresa como consecuencia del proceso de internacionalización y su posterior fase de consolidación.

Desde la fecha en que surta efectos la exteriorización del Fondo Interno de Pensiones, los trabajadores pasivos de UEE perderán tal condición, extinguiéndose y cancelándose frente a UEE, todos los derechos y obligaciones derivados de su condición de pensionista que pudiera tener reconocidos por cualquier causa, declarándolos expresa, definitiva y absolutamente liquidados y finiquitados a todos los efectos.

En cualquier caso, será aplicable el régimen de obligaciones y responsabilidades que establece el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones.

#### Artículo 6. *Pago mensual del complemento de pensión como renta vitalicia.*

A partir de la fecha efectiva de exteriorización, los pensionistas que en ese momento tengan tal condición percibirán de una Compañía de Seguros de reconocido prestigio el complemento de pensión, conforme a los importes y valores anuales que cada uno tuviera a dicha fecha efectiva de exteriorización, tal y como figuran en el Listado Provisional 1 adjunto, con las modificaciones que pudieran haberse producido por la evolución propia del Fondo Interno de Pensiones, desde la fecha de la firma de este anexo VI y hasta la fecha efectiva de exteriorización, y siempre y cuando en dicha fecha efectiva de exteriorización el pensionista incluido en la relación mantuviera tal condición. Dicho complemento de pensión, que será fijo e invariable, se percibirá por doce veces al año y tendrá carácter vitalicio y reversible, en su caso, al cónyuge supérstite en el 40 por 100 de su importe, y a cada hijo, si los hubiere, hasta alcanzar la edad de dieciocho años, en el 20 por 100 del importe para cada uno de ellos y con el tope del 100 por 100 del complemento restante.

El mencionado complemento de pensión se entiende como una cantidad cierta, fija e inalterable, en euros brutos. La Póliza mediante la cual se hará efectiva la exteriorización no será rescatable, ni individual ni colectivamente.

Como excepción, los pensionistas que actualmente perciban complementos revalorizables, y que en la fecha efectiva de exteriorización mantengan tal condición, seguirán percibiendo igualmente a través de una Compañía de Seguros de reconocido prestigio el complemento de pensión anual que cada uno tuviera a dicha fecha efectiva de exteriorización, tal y como figuran en el Listado Provisional 2 adjunto, con las modificaciones que pudieran haberse producido por la evolución propia del Fondo Interno de Pensiones, desde la fecha de la firma de este anexo VI y hasta la fecha efectiva de exteriorización, y siempre y cuando en dicha fecha efectiva de exteriorización el pensionista incluido en la relación mantuviera tal condición. Dicho complemento de pensión se percibirá por doce veces al año y tendrá carácter vitalicio y será revalorizable con el 2,3 por 100 acumulativo anual. La Póliza mediante la cual se hará efectiva la exteriorización no será rescatable, ni individual ni colectivamente.

#### Artículo 7. *Comisión de Seguimiento de la Exteriorización del Fondo Interno de Pensiones.*

Al objeto de realizar un correcto seguimiento de los acuerdos adoptados a través del presente documento, las partes facultan expresamente a la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo y, en su defecto, a los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes del mismo junto con la Dirección, para que velen por el estricto cumplimiento de los acuerdos contenidos en este anexo hasta la fecha de la exteriorización efectiva del Fondo Interno de Pensiones de «UEE S. A.».

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las estipulaciones contenidas en el presente anexo, tienen una expresa correlación entre sí, como medios que las partes han entendido más adecuados para establecer los oportunos equilibrios entre los esfuerzos compartidos por la empresa, los trabajadores activos y los trabajadores pasivos, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones pactadas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido de los acuerdos alcanzados, las partes deberán analizar y debatir si dejan sin eficacia, en todo o en parte, los mismos.

## Listados provisionales de trabajadores pasivos de UEE a la fecha de redacción del presente documento

## LISTADO PROVISIONAL I

Complementos anuales de pensión, a exteriorizar en los términos establecidos por este anexo y, en todo caso, con anterioridad al 16 de noviembre de 2002 (en euros brutos)

Este listado se convertirá en definitivo teniendo en cuenta aquellas modificaciones que pudieran haberse producido por la evolución propia del Fondo Interno de Pensiones desde la fecha de la firma de este anexo VI y hasta la fecha efectiva de exteriorización.

Número	Complemento	Número	Complemento	Número	Complemento
10	10.364,42	29077	2.593,27	29293	1.964,66
225	4.458,11	29078	6.127,29	29295	7.256,71
284	13.060,61	29083	1.837,36	29296	5.373,91
521	19.135,48	29086	1.778,15	29297	11.148,60
836	1.641,70	29096	1.195,26	29299	4.537,80
838	4.505,06	29097	9.723,77	29300	3.931,55
839	4.143,88	29098	2.225,59	29303	7.748,44
840	1.691,60	29100	10.678,66	29623	8.129,74
842	7.142,98	29101	7.533,66	49005	2.494,89
846	2.471,89	29102	1.652,44	50012	4.930,65
847	10.983,30	29104	4.458,04	50018	8.945,87
857	18.199,48	29106	10.672,82	50019	8.270,09
865	8.943,06	29110	2.549,27	50033	5.495,07
1115	18.869,20	29112	10.484,15	50048	3.500,05
1118	14.619,88	29114	7.009,05	50069	4.907,28
1165	5.948,14	29115	11.074,75	50071	3.058,16
1167	2.924,74	29118	2.579,85	50073	3.682,44
1176	8.298,43	29121	8.396,09	50108	8.740,25
1178	3.007,53	29126	2.826,00	50109	3.830,15
1181	9.161,37	29128	9.235,29	50111	8.180,88
1183	11.167,71	29129	9.316,43	50120	4.865,38
1186	16.671,59	29130	11.141,39	50126	8.707,94
1190	12.893,87	29131	7.432,04	50132	9.061,98
1191	10.264,25	29137	9.646,24	50137	2.860,19
1194	52.243,48	29141	3.258,37	50163	7.554,28
1199	13.146,94	29143	10.600,55	50164	6.097,50
1208	12.882,62	29150	7.647,61	50170	7.927,73
1353	5.369,80	29154	1.223,17	50174	6.623,85
8002	23.683,81	29156	2.281,85	50230	8.104,35
8024	13.657,35	29162	9.450,14	50242	10.576,68
8042	7.683,17	29164	8.014,85	50247	8.859,83
8124	9.031,76	29167	6.487,10	50255	9.359,56
9036	2.238,21	29168	3.842,77	50272	9.857,27
9127	2.164,00	29170	9.424,75	50274	4.186,93
9128	3.595,11	29171	2.646,85	50310	10.379,14
9133	2.277,37	29173	2.236,12	50317	9.668,31
9216	1.857,77	29181	11.524,35	50319	8.969,09
9462	2.105,00	29182	2.590,09	50324	10.165,59
9465	1.476,75	29197	1.974,68	50325	7.717,86
9470	1.787,45	29199	2.775,88	50330	2.991,09
9477	6.871,37	29214	2.719,69	50342	6.052,28
9557	2.777,90	29215	6.035,62	50355	6.971,47
9567	4.658,68	29218	6.054,88	50369	6.934,40
9573	1.302,65	29219	5.144,27	50420	4.852,25
9601	2.864,44	29229	3.407,73	50424	4.140,49
29000	1.106,77	29231	2.885,93	50427	4.714,14
29002	9.259,16	29236	1.484,47	50433	5.245,53
29003	2.257,25	29237	3.726,51	50439	7.113,33
29004	10.231,22	29239	4.485,73	50478	9.082,75
29005	2.659,40	29240	3.811,40	50504	3.329,34
29008	1.771,30	29245	1.220,79	50514	8.337,88
29009	2.260,14	29246	1.423,38	50530	9.591,35
29011	5.896,93	29248	5.011,86	50536	6.475,78
29012	2.071,97	29252	9.503,87	50540	9.097,97
29014	1.377,95	29253	9.284,19	50541	5.527,82
29017	5.415,23	29254	10.623,41	50550	7.423,31
29019	1.707,25	29257	1.363,16	50554	4.946,59
29021	1.443,15	29259	8.473,40	50577	5.350,11
29022	9.241,42	29261	3.092,13	50578	10.654,14
29024	1.269,69	29262	8.053,29	50579	3.977,20
29042	1.299,41	29263	9.252,60	50580	5.822,72
29048	1.578,52	29264	2.785,47	50591	7.320,97
29049	1.996,68	29267	9.193,97	50605	7.607,65
29050	10.758,71	29268	3.059,46	50609	10.848,00
29051	1.649,34	29271	4.017,38	50621	449,89
29052	6.594,13	29274	1.871,91	50629	6.845,04
29053	2.187,29	29275	2.461,28	50649	8.930,43
29055	3.642,42	29279	1.431,53	50658	9.275,54
29056	2.891,49	29280	2.718,18	50673	8.370,12
29066	5.837,36	29281	3.495,14	50678	9.314,70
29067	9.227,14	29284	8.051,35	50679	9.769,13
29072	2.991,02	29292	2.256,03	50691	11.809,23
				50697	4.751,57

Número	Complemento	Número	Complemento	Número	Complemento
50705	6.642,89	60090	8.727,05	60505	4.680,89
50726	5.544,19	60091	4.547,83	60508	7.287,44
50733	4.248,38	60098	3.603,47	60524	7.611,12
50735	8.192,49	60101	3.039,99	60528	4.034,40
50738	4.986,04	60105	10.612,09	60537	4.320,36
50780	5.413,36	60109	9.621,36	60541	2.673,83
50818	5.425,19	60112	1.928,81	60542	5.244,45
50840	4.666,04	60114	4.787,27	60544	8.782,37
50850	4.812,37	60119	9.962,85	60546	8.941,47
50860	5.489,59	60122	10.610,07	60549	9.572,10
50887	8.102,34	60129	144,24	60550	6.586,99
50890	5.029,82	60130	4.490,20	60551	3.922,25
50930	5.835,70	60137	4.697,77	60554	6.154,98
50950	9.904,65	60138	3.279,36	60555	4.592,33
55008	3.133,74	60145	2.948,97	60565	5.499,69
55012	3.152,42	60147	4.967,14	60572	7.240,20
55014	6.588,51	60153	4.698,71	60573	4.013,19
55020	4.360,75	60159	3.276,76	60574	4.639,42
55021	3.101,36	60161	4.541,27	60577	5.341,24
55031	9.140,16	60165	4.861,92	60587	4.984,81
55032	2.795,93	60172	6.502,25	60588	7.142,76
55034	1.904,87	60173	4.968,30	60590	6.097,07
55035	2.845,69	60174	5.389,99	60591	11.329,34
55036	2.509,10	60176	3.472,14	60606	4.790,52
55037	2.121,16	60185	6.641,15	60607	6.356,35
55040	3.391,15	60186	3.222,17	60608	3.485,91
55042	2.445,92	60190	5.185,24	60630	3.574,55
55054	7.979,87	60205	7.347,51	60631	2.747,10
55055	2.618,08	60207	3.248,20	60633	5.691,32
55056	144,24	60208	2.666,18	60634	9.596,91
55057	8.387,65	60216	8.640,79	60637	4.356,85
55069	2.561,03	60217	2.802,27	60644	5.422,16
55071	2.745,23	60234	2.624,86	60646	6.340,12
55075	2.364,93	60257	2.995,85	60658	1.239,40
55078	144,24	60266	4.790,30	60669	2.374,16
55088	2.406,83	60290	9.260,89	60672	5.936,38
55090	2.598,24	60302	4.326,78	60678	9.131,94
55096	2.280,48	60305	1.034,87	60679	4.695,89
55108	2.162,20	60317	4.979,12	60680	4.791,38
55113	3.653,52	60325	5.552,70	60682	8.731,81
55122	2.874,25	60329	5.798,85	60686	3.934,94
55127	2.431,57	60330	4.598,31	60696	6.283,00
55132	208,43	60337	6.045,50	60700	3.916,55
55149	3.434,20	60338	3.529,04	60701	3.291,69
55152	2.323,60	60342	5.455,69	60702	4.434,09
55160	2.375,75	60352	3.165,48	60704	6.752,80
55161	2.438,13	60380	9.348,02	60705	4.350,72
55162	3.785,94	60381	8.712,70	60715	3.775,55
55163	137,03	60384	5.676,75	60719	6.061,44
55164	6.860,76	60394	2.445,42	60720	10.088,63
55165	2.038,94	60395	6.564,99	60721	5.581,98
55166	2.329,23	60396	10.116,47	60723	6.483,86
55168	5.396,34	60398	2.308,46	60725	4.777,54
55180	2.087,55	60399	7.967,76	60729	2.994,77
55186	4.127,65	60401	3.163,39	60733	4.638,85
55193	3.420,07	60406	8.671,45	60735	8.116,25
55204	4.240,16	60407	7.358,19	60738	10.417,94
55207	3.480,58	60412	10.090,72	60739	11.239,26
55211	2.499,94	60413	3.287,80	60743	3.833,54
55214	2.773,57	60416	2.865,38	60745	3.679,78
55218	3.463,05	60421	9.374,34	60747	4.688,39
55220	3.944,75	60422	3.105,26	60750	4.522,95
55227	1.801,88	60424	4.326,99	60753	4.069,88
55246	3.430,88	60425	4.841,29	60759	4.768,67
60007	2.542,56	60427	3.482,02	60763	2.817,85
60010	4.621,75	60428	4.028,19	60769	8.932,31
60015	3.289,60	60436	2.188,74	60774	8.681,83
60018	4.173,59	60439	1.928,88	60776	2.250,91
60022	3.229,38	60443	5.831,16	60779	6.251,27
60027	4.084,38	60448	8.553,38	60796	2.806,82
60029	3.345,71	60450	3.657,85	60798	5.715,19
60031	4.224,29	60452	4.542,13	60801	3.930,18
60036	4.914,28	60454	3.843,71	60802	5.860,44
60037	4.254,87	60455	10.643,46	60803	9.333,81
60041	6.990,01	60456	7.773,39	60805	6.494,46
60046	2.338,61	60458	9.497,96	60812	5.139,23
60048	5.568,93	60467	9.492,76	60817	3.604,19
60065	6.601,92	60470	4.586,78	60821	4.682,05
60066	215,28	60472	3.906,45	60824	4.951,49
60067	5.127,47	60477	3.979,66	60828	5.438,24
60074	3.928,45	60485	6.948,82	60834	3.808,80
60083	3.358,69	60487	4.857,37	60837	11.135,40
60085	5.780,67	60488	6.413,11	60851	5.175,07

Número	Complemento	Número	Complemento	Número	Complemento
60855	5.441,34	63748	8.888,10	95956	200,20
60856	7.776,13	63837	2.351,66	95957	1.106,12
60857	6.136,30	63839	9.426,27	95962	2.106,01
60866	9.794,88	75008	4.014,28	95971	347,19
60871	6.532,47	75046	3.349,68	95983	28,84
60874	4.146,19	76000	6.966,64	95983	86,54
60875	5.312,10	76004	5.566,40	96023	1.286,43
60876	3.592,08	76008	5.691,46	97001	575,88
60878	5.310,23	90286	437,63	97009	2.304,92
60884	10.359,59	90519	286,25	97015	397,10
60888	6.105,73	90622	535,93	97016	404,96
60891	4.520,42	90720	327,93	97019	3.210,77
60901	144,24	92540	278,82	97023	3.382,64
60903	4.968,15	92632	209,15	97027	225,74
60905	4.581,87	92654	487,54	97036	2.737,94
60906	3.497,60	92676	488,83	97041	2.442,24
60910	10.876,27	92697	209,15	97045	324,61
60913	3.889,87	92728	532,03	97047	1.780,82
60920	4.611,80	92762	209,15	97060	300,24
60922	3.479,28	92775	214,41	97065	395,36
60926	6.170,27	92789	108,18	97068	367,60
60937	6.601,78	92793	161,91	97087	3.706,10
60939	5.225,12	92822	211,46	97088	2.328,44
60949	1.545,92	92832	201,79	97099	14.501,67
60956	1.558,40	93618	216,36	97104	301,75
60957	13.455,19	93619	1.474,01	97106	1.834,48
60958	10.415,85	93682	710,75	97107	2.884,35
60961	4.734,48	93686	670,87	97108	2.585,98
60978	4.366,59	93701	573,36	97110	941,83
61008	5.939,34	93790	440,58	97113	461,57
61009	10.229,56	93792	812,52	97115	3.065,30
61014	7.045,47	93797	834,51	97120	2.511,99
61026	5.800,00	93834	212,32	97122	2.802,92
61028	11.042,15	93857	209,15	97124	2.590,38
61038	6.049,61	93977	209,15	97125	1.353,71
61041	6.622,98	93978	1.051,60	97129	3.101,72
61062	7.138,43	94038	195,44	97130	2.740,11
61067	3.885,47	94053	225,16	97134	348,85
61069	4.375,60	94085	209,15	97138	2.060,14
61079	8.816,12	94121	805,38	97139	576,75
61083	2.972,70	94150	209,15	97142	1.360,93
61092	9.370,88	94182	261,72	97147	1.678,26
61111	3.045,83	94206	407,70	97148	1.341,45
61112	2.644,11	94213	154,33	97149	2.004,32
61115	4.364,06	94216	294,68	97150	325,41
61117	4.078,90	94269	288,48	97152	2.545,09
61124	6.472,53	94378	1.302,72	97153	3.248,13
61152	3.893,11	94435	255,59	97154	6.071,90
61155	3.773,68	94533	175,83	97155	2.900,21
61162	6.250,76	94539	125,49	97158	1.350,90
61171	6.213,69	94575	153,40	97159	2.738,74
61227	3.318,88	94659	313,58	97160	2.350,00
61231	9.087,95	94851	515,81	97162	1.782,62
61233	6.033,10	94862	3.627,34	97163	1.669,82
61244	5.751,97	94953	359,30	97164	2.701,16
61288	7.075,61	95010	1.057,30	97165	4.534,99
61298	6.037,43	95074	1.559,41	97166	191,98
61303	6.005,62	95118	532,61	97167	5.239,83
61309	7.255,92	95155	301,75	97168	541,77
61326	3.701,84	95164	1.289,17	97169	2.199,48
61337	8.001,08	95181	301,46	97170	2.087,05
61341	3.737,47	95229	1.709,42	97171	4.174,89
61402	3.293,64	95232	2.363,27	97173	3.594,17
61403	4.541,19	95252	126,50	97174	2.677,14
61405	5.190,00	95252	379,43	97175	1.520,32
61406	5.666,94	95254	2.924,52	97176	1.167,21
61408	7.493,99	95337	2.006,77	97177	2.933,97
61413	2.852,54	95394	2.411,95	97179	1.206,15
61416	4.474,27	95401	2.205,76	97180	1.564,74
61417	3.522,77	95408	125,49	97181	1.938,19
61420	10.406,76	95419	789,87	97182	2.534,78
61428	11.361,65	95494	86,54	97183	2.481,41
61429	7.416,97	95514	414,26	97184	1.704,22
62006	3.209,76	95556	1.463,12	97185	4.783,74
62012	12.367,45	95738	428,54	97186	2.987,55
62016	8.560,09	95784	1.014,46	97187	2.792,54
62017	3.523,85	95800	272,33	98000	125,49
62021	2.162,12	95851	2.275,72	98020	130,03
62031	5.172,18	95869	1.764,95	98022	7.691,82
62038	3.986,58	95906	2.756,69	98025	831,70
62043	10.016,08	95939	317,19	98027	352,31
63050	6.742,63	95950	376,54	98034	1.658,57

Número	Complemento	Número	Complemento	Número	Complemento
98037	2.679,23	98445	16.173,74	98584	5.738,70
98039	811,07	98448	2.800,76	98585	5.470,55
98039	2.433,16	98449	3.028,88	98587	5.391,65
98043	1.206,23	98453	67.990,91	98589	5.761,56
98043	3.618,76	98457	20.782,15	98590	4.446,57
98045	5.761,63	98462	3.287,65	98591	5.098,62
98046	1.946,41	98464	3.811,76	98594	5.192,45
98048	4.525,33	98470	7.071,94	98595	5.685,40
98049	1.532,58	98473	30.212,03	98596	5.994,44
98050	2.757,41	98475	10.262,08	98597	7.154,73
98051	3.618,26	98476	5.450,50	98598	7.379,39
98054	1.516,13	98477	3.414,37	98599	11.579,67
98056	4.442,53	98480	4.223,57	98600	794,63
98057	3.592,00	98481	8.897,69	98600	11.014,02
98058	5.370,95	98485	1.954,13	98602	721,21
98059	125,49	98486	4.383,39	98602	5.372,54
98060	911,11	98488	1.253,83	98603	10.401,78
98061	1.604,84	98491	1.708,55	98604	14.457,68
98063	1.084,12	98492	1.611,33	98605	9.564,02
98303	2.789,94	98493	2.458,54	98607	851,53
98305	599,04	98496	2.586,99	98609	2.727,63
98308	7.205,00	98498	2.921,56	98610	7.162,02
98318	4.119,72	98501	2.893,29	98616	2.860,40
98325	16.770,68	98503	1.563,30	98617	5.626,12
98336	3.676,46	98504	2.905,05	98624	10.114,16
98341	3.054,05	98507	3.387,18	98625	10.364,64
98351	6.227,47	98513	3.192,88	98626	8.133,85
98352	5.019,94	98524	3.373,40	98628	67.513,03
98360	2.189,46	98527	2.078,10	98629	1.136,70
98361	3.425,26	98530	2.094,55	98630	1.623,81
98363	21.792,57	98532	1.653,31	98632	4.284,44
98382	3.010,99	98539	4.135,66	98634	3.380,26
98396	1.668,96	98540	4.107,02	98636	2.476,07
98397	1.071,29	98543	4.190,68	98638	2.449,24
98410	289,27	98545	3.335,54	98640	5.134,97
98416	5.180,48	98548	3.833,61	98642	3.101,58
98419	10.223,28	98550	3.356,89	98645	2.121,66
98421	24.009,15	98551	3.350,25	98648	7.610,39
98422	15.782,55	98553	4.280,40	98653	3.023,54
98423	27.342,18	98556	4.130,46	98654	5.258,37
98425	2.785,61	98558	3.306,55	98661	8.850,02
98426	5.345,06	98559	3.614,43	98666	1.480,43
98427	3.073,88	98560	3.468,53	98667	1.867,08
98430	2.918,25	98561	4.105,15	98668	2.882,33
98431	3.126,89	98563	4.220,40	98669	6.202,22
98432	9.822,43	98568	3.582,92	98671	3.941,14
98433	4.405,61	98571	3.088,24	100002	385,27
98435	3.432,25	98573	4.461,43	100004	2.432,29
98437	4.301,82	98575	5.588,11	100009	188,66
98438	4.314,88	98576	4.778,76	100021	840,35
98442	4.183,04	98577	5.181,63	100028	850,09
98443	4.655,00	98581	4.989,50	100040	1.030,39
98444	1.521,69	98582	6.346,54		

## LISTADO PROVISIONAL 2

*Complementos anuales de pensión, a exteriorizar en los términos establecidos por este anexo, y en todo caso con anterioridad al 16 de noviembre de 2002 (en euros brutos/año), para los pensionistas con complementos revalorizables*

Este listado se convertirá en definitivo teniendo en cuenta aquellas modificaciones que pudieran haberse producido por la evolución propia del Fondo Interno de Pensiones desde la fecha de la firma de este anexo VI y hasta la fecha efectiva de exteriorización.

Número	Complemento
1131	6.707,15
60530	14.087,69
90414	14.801,12
93599	14.496,41
93677	11.771,30
93711	15.645,52
93760	20.959,14
93773	11.295,95
93796	15.679,78
93823	21.280,58
93846	17.357,03
93869	13.360,42
93878	18.049,83
93892	11.518,30
93900	15.343,91
93901	14.607,40
93947	17.226,56
93949	16.605,74
93987	16.869,35
93991	20.390,75
94212	19.210,05
94429	20.246,79
95157	13.856,26
97003	15.765,31
97057	12.573,65
97118	12.464,75
97119	12.433,59

## Disposición final.

«UEE S. A.» podrá requerir a los pensionistas, con carácter previo al momento efectivo de la exteriorización y tantas veces como sea necesario, para que faciliten cuantos datos actualizados se precisen y deban ser conocidos por la Compañía de Seguros encargada de la Exteriorización del Fondo Interno de Pensiones.

Constituye requisito sine qua non para tener derecho al complemento de pensión en los términos recogidos en los listados anteriores, conservar la condición de pensionista en la fecha efectiva de exteriorización. En este mismo sentido dicho derecho se puede perder por renuncia expresa, por fallecimiento y por no atender los requerimientos de «UEE S. A.» tendentes a recabar información actualizada del pensionista sobre su fe de vida, domicilio, o cualquier otro dato que precise «UEE S. A.» o le sea requerido por la compañía de seguros que vaya a llevar a cabo la exteriorización. Igualmente se perderá el derecho en los casos de preceptores de complementos de pensión de orfandad que con anterioridad a la fecha efectiva de exteriorización alcancen la edad de dieciocho años.

Como regla general, en caso de que una vez exteriorizado el complemento de pensión, el pensionista falleciera, dicho complemento revertirá al cónyuge superviviente que exista en el momento efectivo en que se produzca la exteriorización, si lo hubiera, en un porcentaje equivalente al 40 por 100 y a los hijos, si igualmente los hubiera, en un porcentaje del 20 por 100 del importe hasta que cumplan los dieciocho años, y hasta alcanzar como tope el 100 por 100 del complemento restante.

Los supuestos de complementos de pensión de orfandad actuales también se extinguirán una vez se cumplan los dieciocho años de edad.

Con carácter excepcional, los complementos de pensión derivados de accidentes de trabajo por explosión son revalorizables al 2,3 por 100 acumulativo anual.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**5845** *ORDEN APA/637/2002, de 20 de marzo, por la que se fijan el precio y las condiciones de entrega de la caña azucarera para la zafra 2002 (campaña 2001/2002).*

El artículo 6, apartado quinto del Reglamento (CE) 1260/2001 del Consejo, de 19 de junio, por el que se establece la Organización Común de Mercados en el sector del azúcar, señala que, a falta de Acuerdo Interprofesional, el Estado miembro podrá adoptar las medidas necesarias para proteger los intereses de las partes afectadas.

Asimismo, el artículo 2 del Real Decreto 1264/1986, de 26 de mayo, sobre normativa de regulación de la producción y comercialización cañeroazucarera, establece que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en ausencia de Acuerdo Interprofesional, establecerá las normas que los sustituyan.

Dado que en el Acuerdo Interprofesional suscrito en Torre del Mar (Málaga), el día 10 de diciembre de 2001, para la zafra de 2002 no ha podido fijarse por las partes ni el precio de la caña ni las condiciones de entrega y valoración de la caña de la zona de Málaga, procede que, conforme a lo expuesto anteriormente, se fijen estos extremos.

En el procedimiento de elaboración de la presente disposición han sido consultadas las Comunidades Autónomas y los sectores afectados.

En su virtud dispongo:

### Artículo 1. *Precio base de la caña azucarera.*

1. El precio base de la caña que se recolecte durante la zafra 2002 será de 6.050 pts/Tm. para una riqueza tipo de 12,1 grados polarimétricos.
2. La valoración de la riqueza sacárica distinta de 12,1 grados polarimétricos se aplica mediante los índices que figuran en el anejo de esta disposición.

### Artículo 2. *Condiciones de entrega.*

1. Para la caña cultivada en la provincia de Granada y la de los agricultores de la Cooperativa de Torre del Mar, el precio previsto en el artículo 1 será válido para entrega en fábrica.
2. Para los agricultores de Málaga, el precio previsto en el artículo primero será válido para entrega (peso y polarización) en el centro de recepción de la Cooperativa Provincial de Productores de Caña y Remolacha de Málaga.
3. Los cultivadores de Málaga podrán entregar su caña en la fábrica transformadora, recibiendo una compensación adicional al precio previsto en el artículo primero de 950 ptas./Tm. de caña.

### Disposición final primera. *Facultad de aplicación.*

Por la Dirección General de Alimentación se adoptarán las medidas necesarias para la aplicación de la presente Orden.

### Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 20 de marzo de 2002.

ARIAS CAÑETE