CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S. A.» (TRAGSA)

ANEXO Nº 10

REGLAMENTO DE ASCENSOS

Art. 1.- 1. Los Ascensos que se produzcan en alguna de las categorías incluídas en el Art. 12 del presente Convenio, se regularán por las normas contenidas en el Presente Anexo, con las excepciones que se recogen en el punto 3 de este artículo.

2. Es facultad de la Empresa el adscribir a cada trabajador a los distintos puestos de trabajo que pueden configurarse dentro de cada categoría profesional.

3. La cobertura de los puestos de trabajo que se referencian a continuación, se llevará a cabo por el procedimiento de libre designación, previa comunicación al Comité Regional, sea cual fuere la categoría profesional que ostente el designado, y ya se cubra la plaza por la vía del ascenso, del traslado voluntario o forzoso, el reingreso o la nueva contratación:

- En lo referente al nivel salarial, todos los puestos de trabajo correspondientes al Nivel II-A y III-A.

- En lo referente a cargos, los Directores, Directores de Departamento, Jefes de Centro, Jefes de Administración, Jefes de Obra, Asesores de Dirección y Secretarías de Dirección.

Art. 2.- 1. Como regla general, el sistema de ascensos aplicará los criterios de concurso de méritos y prueba de aptitud.

2. Excepcionalmente en los grupos II y III, el pase del nivel B al A se seguirá rigiendo por las normas contenidas en el Anexo 2 del Convenio.

Art. 3.- Tanto el concurso de méritos como las subsiguientes pruebas de aptitud serán evaluadas por un Tribunal, presidido por un representante de la Dirección, de la que formarán parte 1 trabajador de superior categoría a la de la plaza a cubrir y del mismo o superior grupo, designado por el Jefe de Centro Regional que corresponda y un trabajador designado por el Comité Regional.

Art. 4.- 1. Cuando haya que cubrir alguna plaza por el procedimiento de ascensos, con un mes de antelación se dará publicidad a la decisión en todos los Centros Regionales y a través de los Comités Regionales de la convocatoria, con una antelación mínima de 30 días.

2. En la convocatoria se harán constar:

a - Características del puesto de trabajo.

- Categoría profesional.
- Localización geográfica.
- Condiciones económicas.

b - Requisitos mínimos y baremo aplicable en la fase previa del concurso.

c - Tipo de pruebas a aplicar en la fase de las pruebas de aptitud.

d - Composición de la Comisión.

e - Fecha límite para presentar solicitudes.

Art. 5.- 1. El concurso de méritos previo a la prueba de aptitud se regirá por las siguientes normas:

1.1. Requisitos mínimos: Para poder optar al concurso deberán haber transcurrido al menos 2 años desde el último cambio de categoría profesional, cualquiera que hubiese sido la causa del cambio.

1.2. Entre los solicitantes, se aplicará el siguiente baremo de puntos:

a - Mérito por conocimientos.

- Graduado escolar, Bachiller elemental, E.G.B. o similares ..... 0,5 puntos
- Bachillerato Sup. o B.U.P.. 1,0 " (la aplicación de este mérito excluye el anterior).
- Título expedido por SEAF-P.P.O. propio de la vacante ..... 1,5 "
- F.P. 1 propio de la vacante ..... 2,5 puntos (la aplicación de este mérito excluye el anterior).
- F.P. 1 no propio de la vacante ..... 0,5 "
- F.P. 2 no propio de la vacante ..... 1,0 "
- F.P. 2 propio de la vacante ..... 3,0 " (excluya la aplicación de los puntos por F.P. 1 propio de la vacante).
- Título medio no propio de la vacante ..... 1,5 "
- Título universitario no propio de la vacante ..... 2,5 "

b - Méritos por antigüedad.

- Por cada año transcurrido en la categoría anterior y hasta un máximo de 5 .... 1,0 "
- Por cada año transcurrido en el Centro donde se convoca y hasta un máximo de 2,5 ..... 0,25 "

1.3. Aplicado el anterior baremo, pasarán a la fase siguiente de realización de pruebas teórico-prácticas, solamente los cinco trabajadores que mayor puntuación hayan obtenido. El resultado de la puntuación de todos los aspirantes se dará a conocer a los mismos y a sus representantes sindicales.

2. Junto con la solicitud, el aspirante aportará la prueba documental que acredite los méritos alegados.

Art. 6.- 1. En un plazo no superior a 15 días, los seleccionados de acuerdo con el artículo anterior, realizarán las pruebas teórico-prácticas que se determinen.

2. El diseño de las pruebas a realizar corresponde al Departamento de Asuntos Sociales, con la conformidad de la Comisión de Ascensos, una vez determinado el contenido de las pruebas a realizar para el ascenso a una categoría determinada, no se podrá variar dicho contenido durante, al menos, dos años.

3. El resultado de las pruebas será juzgado por un Tribunal compuesto por tres miembros: el Presidente designado por la Dirección, un trabajador del mismo grupo profesional que los aspirantes, de superior o igual categoría que la de la plaza a cubrir, designado por el Jefe de Centro, y un miembro del Comité Regional, designado por éste. En Sede Central, las pruebas serán valoradas por el Director que corresponda, el Jefe del Departamento de Asuntos Sociales y una 3a. persona designada por el primero, más un miembro del Comité de Centro.

4. El fallo del Tribunal se dará a conocer en 5 días y será ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan corresponder en la vía jurisdiccional.

19907 *RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cecsa, Sistemas Electrónicos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cecsa, Sistemas Electrónicos, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 15 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 10 de mayo de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto orginial al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL 1.984
PARA
CECSA SISTEMAS ELECTRONICOS, S.A.

CAPITULO I.

Ambito de Aplicación.

Art. 1º. La aplicación del presente Convenio Colectivo Sindical se circunscribe a la Empresa CECSA SISTEMAS ELECTRONICOS, S.A., con domicilio social en Velázquez, 27 - Madrid, y los distintos centros de trabajo que por dicha Empresa puedan crearse dentro del Territorio Nacional.

Art. 2º Este Convenio afecta a todo el personal de la Empresa cualquiera que sea el tipo de relación laboral establecido en cada momento con la misma.

Vigencia, Duración, Renovación y Prórroga.

Art. 3º El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. A efectos de retribuciones económicas y salariales en el momento de iniciarse su vigencia, se abonarán los incrementos pactados con efectos a partir de 1º. de Enero del corriente año o de la fecha de ingreso en la Empresa en caso de que sea posterior.

Art. 4º El presente Convenio se aplicará durante el periodo comprendido desde la fecha de su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Art. 5º La denuncia proponiendo la resolución o revisión del presente Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, las negociaciones podrán comenzar a partir del día 15 de Noviembre.

Art. 6º En caso de que no fuese denunciado o lo fuese fuera de plazo la duración del Convenio se entenderá prórrogada por sucesivos plazos de un año. En este caso los salarios quedarán automáticamente revisados con efectos a partir de 1º de Enero, incrementados en igual porcentaje que el que haya sufrido el Indice de Precios al Consumo en el ámbito nacional.

Art. 7º Las mejoras retributivas y de condiciones que se reconozcan en disposiciones legales o Convenio de ámbito superior unicamente serán de aplicación si exceden globalmente de las pactadas en el presente Convenio efectuandóse el computo por periodos anuales. Dichas mejoras se aplicarán a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Queda excluido de esta consideración el número de días de vacaciones de verano, siendo de aplicación automática cualquier mejora respecto a lo pactado en el presente Convenio recogida en Convenios de Ambito Superior.

La promulgación de disposiciones legales que limiten beneficios acordados en el presente Convenio y que la Empresa pretenda aplicar, originará a petición del Comité de Empresa, dentro del mes siguiente a la promulgación, la finalización del periodo de vigencia del mismo. En este caso se procederá a iniciar la negociación de uno nuevo dentro de los quince días siguientes a la denuncia.

CAPITULO II

Jornada y Vacaciones

Artº. 8º La jornada anual para oficinas será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo durante 1.984, distribuidas durante los días laborables según los siguientes horarios y calendarios y con los mismos tiempos de descanso que han existido en 1.983.

OFICINAS	ENTRADA	COMIDA	SALIDA
	7,25	13 a 14	17,13
	8,25		18,13

Tiempo de permanencia obligatoria de 8,25 a 17,13.

JORNADA DE VERANO del 11 de Junio al 16 de Septiembre ambos inclusive.

ENTRADA	SALIDA
7 horas	14 horas
8 horas	15 horas

FIESTAS LOCALES : 18 y 19 Junio

PUENTES : 30 Abril - 2 Noviembre - 24,26,27,28 y 31 Diciembre.

FABRICA La jornada anual para Fabrica será de 1.800 horas de trabajo efectivo, durante 1.984, destribuidas durante los días laborables según los siguientes horarios y calendario y con los mismos tiempos de descanso que han existido en 1.983.

ENTRADA	SALIDA
7,07	15,17

FIESTAS LOCALES : 18 y 19 Junio

Artº.9º. En ningún caso en el futuro el computo anual de horas de presencia en el puesto de trabajo será superior al de 1.984.

Art. 10º Todos los trabajadores tendrán unas vacaciones de 30 días naturales que disfrutarán preferentemente en Julio ó Agosto.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Art. 11º Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios reales :

- Durante 1.984, se aplicará un 8% de incremento sobre el salario real actual. Dicha percepción, tendrá carácter retroactivo, y se abonará desde primero de Enero.
- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre de 1.984 un incremento superior al 8% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por la totalidad del exceso registrado sobre el 8%, con caracter retroactivo al 1 de Enero de 1.984.

Art. 12º A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio, se aplicarán las retribuciones mínimas, que para cada categoria profesional, constan en la tabla de salarios que se adjuntan como ANEXO I. En dichas retribuciones se incluyen, el salario base, el plús convenio, y el Complemento de Empresa. Dichas tablas estarán sometidas a las mismas revisiones que sufran los salarios, de acuerdo con el artículo anterior.

Art. 13º La cantidad que figura en las tablas de salarios compensa y absorbe el importe del transporte, tiempo de desplazamiento y ayuda a la comida a que pudieran tener derecho aquellos trabajadores incluidos en la resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo 485/73, excepto en aquellos casos en que expresa e individualmente, les haya sido reconocido a título personal.

Art. 14º En el caso de que deba abonarse un complemento salarial no pactado en el presente Convenio, y que deba calcularse sobre el salario base, éste se abonará de acuerdo con el mínimo de las tablas salariales del Convenio Empresa del ANEXO I.

Art. 15º El personal definido en las tablas salariales como personal obrero, que no perciba incentivos, [illegible] un complemento de carencia de incentivo por día trabajado, cuyo importe para cada categoria de personal obrero se fija en el ANEXO II. Este complmento estará sometido a las mismas revisiones que sufran los salarios de acuerdo con el Artículo 11º.

Art. 16º Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán aumentos periodicos por antigüedad, consistentes en quinquenios en número ilimitado y en cuantia del 5% del mínimo de las tablas salariales del Convenio de Empresa. La fecha inicial para su cómputo, será la del comienzo de prestación de servicios a la Empresa, y se tendrá en cuenta a estos efectos, todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa y prestación del Servicio Militar.

Tales abonos, se devengaran a partir del 1 de Enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde el 1 de Julio del mismo año, si es posterior.

Art. 17º En concepto de gratificaciones extraordinarias de vacaciones de verano y navidad, se abonará a cada trabajador una mensualidad cuya cuantía será equivalente al sueldo de un mes o al salario de 30 días, calculado según el salario real en cada momento, que se abonará el día laborable inmediato anterior a dicha fecha. Dichas gratificaciones se devengarán de 1 de Enero a 30 de Junio para la del verano, y de 1 de Julio a 31 de Diciembre para la Navidad.

Art. 18º A efectos de calcular el importe de las horas extraordinarias el valor de la hora se obtendrá dividiendo las retribuciones anuales totales brutas por el número de horas de trabajo año. Dicho cálculo se revisará la semana inmediatamente siguiente a la revisión de las tablas salariales.

Art. 19º La Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo hasta el 100% y las de enfermedad hasta el 92.5% durante los 20 primeros días, y el 100% a partir del día 21º, del salario real que se perciba en el momento de ocurrir el accidente o enfermedad, o del que en cada momento se establezca para cada categoria profesional si fuera mayor que aquel por un período máximo de 1 año.

En el caso de enfermedad ó accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones indicadas, siempre que el Servicio Médico de Empresa no certifique que el accidente o enfermedad permite el normal desarrollo del trabajo.

Art. 20.- Todo el personal de la empresa dispondrá de un seguro de muerte e invalidez a causa de accidente, cuya póliza será cubierta al 100% por la Empresa. El capital asegurado será de tres veces el importe de su salario neto anual.

Una copia de dicha póliza será entregada al Comité de Empresa.

CAPITULO 4º

Formación Profesional

Art. 21.- La Empresa subvencionará la asistencia de los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionadas con el trabajo, cuando la Empresa considere útil y necesario perfeccionar sus conocimientos técnicos y profesionales. La Empresa facilitará medios para el aprendizaje del idioma inglés y ayuda a estudios de Enseñanza Media ó Superior para trabajadores estudiantes.

Art. 22.- A iniciativa de la Dirección ó a propuesta del Comité de Empresa, ésta se responsabilizará de la programación y desarrollo de Cursos monográficos, conferencias, seminarios e informes, orientados a la capacitación y/o formación continuada de su personal a todos los niveles. Estos cursos se desarrollarán en el seno de la Empresa por y para su personal. La programación temática, duración, coste, número de alumnos y objetivos de cada curso será objeto de estudio detallado por parte de una Comisión de Formación compuesta de un representante de Dirección, un miembro del Comité de Empresa, un Director de Departamento y las personas que presumiblemente por su cualificación, representen al profesorado y alumnado respectivamente.

El desarrollo de estas actividades que, preferentemente tendría lugar fuera de las horas de trabajo, podría a juicio unánime de la Comisión desarrollarse en horas de trabajo, siempre exigiendo la aprobación de Dirección.

CAPITULO 5º

Promociones y Ascensos

Art. 23º Las Promociones y Ascensos del personal, se decidirán por Dirección a través del escalón jerárquico. Con el fin de evitar acciones descoordinadas en la política de promociones y ascensos, un Comité de Dirección estudiará conjuntamente las propuestas.

A estos efectos se establece :

a) La participación para promociones y ascensos, se basará en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerándose entre otros criterios, la cantidad y calidad del mismo.

b) Anualmente Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el presupuesto, nunca inferior al 0,15% de la facturación del año anterior, que establezca para promociones y ascensos, que podrán producirse en cualquier momento del año.

c) Todos los ascensos de categoría y promociones que se produzcan, se darán a conocer públicamente en los siguientes aspectos :

- Nombre de las personas que ascienden y categoría a la que pertenecían y pertenecen ahora.
- Número de personas que son promocionadas.
- Dinero empleado por categorías, en cada uno de los conceptos anteriores.

Art. 24 Todos los títulos de estudio o formación profesional que posea el personal de CECSA Sistemas Electrónicos, S.A. ó aquellos obtenidos con posterioridad a la iniciación de la relación laboral, les serán reconocidos a los siguientes efectos:

Si éstos suponen una condición para la adquisición de alguna categoría superior, el poseedor del título gozará de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, correspondiente a cualquier categoría superior, hasta llegar a la categoría que el título represente.

Los titulados superiores no podrán en ningún caso estar situados en la categoría A del grupo de Ingenieros, Licenciados y Asimilados.

Art. 25 Los puestos de trabajo de nueva creación o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos directivos, se cubrirán previa convocatoria y examen, según el siguiente orden de prioridades;

1º Por trabajadores de la Empresa.

2º Por trabajadores con subsidio de paro, que hayan trabajado en la Empresa con contrato temporal.

3º Por trabajadores en subsidio de paro.

4º Por trabajadores de primer empleo.

5º Libre elección.

El tribunal para dicho examen, estará formado por una persona de la categoría correspondiente a la vacante, designada por el Comité de Empresa, el Jefe del Departamento correspondiente, y una persona designada libremente por la Dirección.

La convocatoria, deberá garantizar al personal desplazado y destacado que recibirá, con tiempo la notificación para elevar en plazo, si lo desea , su solicitud.

Art. 26 El Organigrama de funcionamiento de la Empresa desarrollado desde el nivel de Sección, será dado a conocer a los trabajadores de cada Sección por su Jefe correspondiente. El Comité de Empresa tendrá conocimiento del Organigrama completo de la Empresa.

Dirección actualizará el Organigrama cuando se produzcan modificaciones del mismo, dando conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores de la Sección afectada.

Art. 27 En caso de que un trabajador pueda pensar que existe una injusticia patente en la valoración de sus responsabilidades, podrá pedir una entrevista con el escalón superior jerárquico a quien expondrá la base de la supuesta injusticia.

En el caso de no resolverse el problema, el empleado expondrá por escrito la supuesta injusticia, que será entregada al Director de Departamento con copia a Dirección y Control.

El escalón superior jerárquico examinará el problema y tendrá que dar una contestación por escrito al empleado con copia a Dirección.

En caso de que la contestación del escalón superior no satisfaga al trabajador, éste puede dirigirse al Comité de Empresa, por escrito, para que tome el problema y se interese por la solución del mismo.

CAPITULO 6º

Art. 28 Las sanciones graves, muy graves ó despidos que se produzcan se comunicarán previamente al Comité de Empresa que podrá emitir un informe al respecto, que no será vinculante para Dirección. Las demás acciones, se comunicarán posteriormente al Comité de Empresa.

Art. 29 El Comité de Empresa, será informado por Dirección trimestralmente, y en aquellas situaciones en que excepcionalmente alguna de las partes lo considere oportuno, de la evolución general del Sector de Electrónica Profesional, de los contratos realizados, programas de facturación y evolución probable del empleo en la Empresa.

Durante el primer trimestre de cada año, Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio anterior.

Al final de cada año Dirección hará una exposición al conjunto de trabajadores reunidos específicamente para tal fin, en la que se contemplen los resultados del ejercicio que finaliza y se presenten las previsiones para el ejercicio próximo.

Art. 30 A todos los trabajadores de la Empresa, se les efectuará una revisión médica anual, de la forma más completa posible.

La Dirección contratará un Servicio Médico con asistencia en la misma Empresa.

Art. 31

Garantías Sindicales

La Empresa facilitará con los medios a su alcance, la actividad de aquellas Centrales Sindicales, que acrediten su implantación en la misma. Dicha implantación, supondrá una afiliación de al menos el 10% de la plantilla, recogida en una relación que se hará pública.

A tal fin, cada Sección Sindical, bajo su única responsabilidad:

a) Nombrará un representante autorizado, que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo número de horas retribuidas que cualquier miembro del Comité.

b) Dispondrá de un tablón de anuncios.

c) Estará autorizada a realizar reuniones fuera de horas de trabajo en locales de la Empresa, previa comunicación a Dirección y siempre que las disponibilidades de local lo permitan.

d) Podrá distribuir información fuera de las horas de trabajo.

e) Podrá cobrar a través de nómina la cuota Sindical de aquellos trabajadores afiliados que así lo soliciten por escrito.

f) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter local, podrán disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, pero no computables como absentismo.

g) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter provincial o nacional, podrán disponer de 20 horas mensuales en las mismas condiciones del apartado anterior y a iniciativa propia se les concederá excedencia forzosa.

Art. 32

Horas Extraordinarias.

a) No se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales de la actividad de la Empresa.

b) Cuando surjan circunstancias que justifiquen su realización, se informará al Comité de dichas circunstancias, duración de las mismas, así como el número de horas realizadas o previstas.

c) Al Comité se le facilitará siempre que lo requiera, un resumen de las horas extraordinarias realizadas, especificando el departamento y sección donde se han realizado, y el número de personas que las han efectuado.

Art. 33 Se creará una comisión paritaria, formada por dos personas designadas por Dirección, y otras dos por el Comité de Empresa que resolverá en los casos de reclamación relacionados con la adecuación de los puestos de trabajo a las categorías. Todo ello sin perjuicio de que para una rápida y correcta adaptación de la Empresa a las necesidades que puedan surgir el trabajador colaborará en una nueva asignación de funciones, así como en la eliminación de algunas existentes y sustitución por otra. Estos cambios si fueran por más de 6 meses no podrán ir en merma de su formación y categoría.

DISPOSICIONES FINALES

Primera Para la vigencia del Convenio, interpretación auténtica del mismo y conciliación ó arbitraje en los casos en que las partes interesadas así lo convengan, se constituirá una comisión paritaria, integrada por seis vocales, tres de los cuales serán nombrados por los trabajadores y los tres restantes por la Dirección de la Empresa.

Segunda En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, denegara la homologación de alguno de los pactos del presente Convenio, que lo desvirtue fundamentalmente, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar su contenido.

ANEXO I

CECSA SISTEMAS ELECTRONICOS, S.A.
TABLA DE SALARIOS MINIMO CONVENIO
AÑO 1.984

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MINIMO CATEGORIA	MAXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
		SALARIOS BRUTOS ANUALES	
PEON	100 - 103	962.982	48.654
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.011.636	28.917
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.039.635	19.278
OFICIAL 3ª	110 - 113	1.057.995	28.917
OFICIAL 2ª	113 - 117	1.087.830	38.556
OFICIAL 1ª	117 - 130	1.126.386	125.307
TECNICOS DE TALLER			
ENCARGADO	120 - 140	1.155.107	192.523
MAESTRO 2ª	127 - 140	1.222.512	125.148
MAESTRO 1ª	130 - 180	1.251.377	481.300
JEFE DE TALLER	146 - 184	1.405.389	365.783
PERSONAL LABORATORIO			
ANALISTA 1ª	118 - 140	1.135.860	211.771
JEFE LABORATORIO (A)	144 - 184	1.398.343	372.829
JEFE LABORATORIO (B)	184 - 230	1.772.487	462.774
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	110 - 120	1.058.854	87.756
CONDUCTOR	115 - 120	1.107011	48.157
VIGILANTE	108 - 110	1.039.606	19.248
CONSERJE	110 - 120	1.058.854	96.254

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MINIMO CATEGORIA	MAXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
TECNICOS DE OFICINA			
REPRODUCTOR PLANOS	108 - 110	1.039.621	19.248
CALCADOR	108 - 110	1.039.621	19.248
DELINEANTE 2ª	111 - 120	1.068.500	86.653
DELINEANTE 1ª	120 - 140	1.155.108	192.523
DELINEANTE PROYECTISTA	135 - 184	1.299.534	471.668
ADMINISTRATIVOS			
AUXILIAR ADTVO.	108 - 110	1.039.621	19.248
OFICIAL 2ª ADTVO.	111 - 120	1.068.500	86.653
OFICIAL 1ª ADTVO.	120 - 140	1.155.108	192.523
JEFE 2ª ADTVO.	135 - 184	1.299.534	471.668
JEFE 1ª ADTVO. (A)	141 - 184	1.357.277	413.925
JEFE 1ª ADTVO. (B)	184 - 230	1.772.487	443.575
JEFE 1ª ADTVO. (C)	230 - 285	2.215.609	529.442
INGENIEROS			
INGENIERO (A)	164 - 174	1.582.051	101.531
INGENIERO (B)	174 - 229	1.683.582	532.027
INGENIERO (C)	229 - 259	2.215.609	295.430
INGENIERO (D)	259 - 289	2.511.009	369.246
INGENIERO (E)	289 - 304	2.880.284	73.861
INGENIERO (F)	304 - 304	2.954.130	--------

A N E X O II

CECSA SISTEMAS ELECTRONICOS, S.A.
CONVENIO COLECTIVO AÑO 1.984

COMPLEMENTO CARENCIA DE INCENTIVO

PEONES	83,76
ESPECIALISTAS	86,16
OFICIAL DE 3ª	91,14
OFICIAL DE 2ª	96,06
OFICIAL DE 1ª	98,51

ESTOS IMPORTES SE COBRARAN POR DIA TRABAJADO

A N E X O III

PERSONAL DESPLAZADO

DEFINICION

Se considera personal DESPLAZADO todo trabajador que tenga que ausentarse de su lugar habitual de residencia para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, por períodos inferiores a un año.

DESPLAZAMIENTOS

El personal desplazado será compensado por los gastos de viaje de ida y vuelta.

Dispondrá de 7 días, para elegir in situ, en concepto de alojamiento y manutención una de las opciones indicadas en los sub-párrafos B-1 y B-2.

B-1 Percibir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no más de tres estrellas, una llamada telefónica semanal de no más de diez minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavandería cuando la estancia exceda de tres días. En este caso, la selección de los hoteles deberá ser aprobada por la Empresa. Estará igualmente incluido en los gastos de alojamiento el del desayuno.

Diariamente percibirá además, una cantidad de 1.653.- pesetas en concepto de manutención. Si el desplazamiento ocurriese en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementaría en un 10%.

B-2 Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla:

	1º intervalo de 30 días.	2º intervalo de 30 días.	A partir del 61 día.
Peones, Especialistas y Operarios	3.308	3.032	2.894
Maestros y Capataces	3.445	3.308	3.032
Titulados	4.410	4.135	3.997

DESPLAZAMIENTOS FAMILIARES

El personal desplazado por tiempo igual o superior a un mes e inferior a un año, podrá optar por llevarse consigo a su conyuge y descendientes directos de primer grado o poder realizar una visita al lugar de residencia un fin de semana al mes, sin que afecte a la jornada de trabajo y siendo los gastos originados por ambas cosas a cargo de la Empresa.

COMUNICACION DE DESPLAZAMIENTO

Todo desplazamiento será comunicado al afectado con 48 horas de antelación como mínimo, así como el tiempo aproximado de duración, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse por escrito con una semana de antelación también como mínimo. Asimismo dispondrá del tiempo necesario para realizar y resolver los problemas que pudiera tener en ese momento inherentes al mismo.

Dicho tiempo tendrá carácter retribuido, y será siempre justificado por parte del trabajador.

VACACIONES

Todos los desplazados así como el personal instalador esté o no desplazado, como más directamente afectado por los desplazamientos, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones anuales para disfrutarla en Navidad.

AYUDA ESCOLAR

El personal que por desplazamiento opte por llevarse a su familia y tenga hijos en edad preescolar y E.G.B., recibirá una ayuda para su escolarización y estudios de 5.000.- Pts/mes como máximo justificando dicho gasto con la presentación de recibo de pago.

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal desplazado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el Centro de la Ciudad al Centro de Trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje.

El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

GRATIFICACIONES POR RESPONSABILIDAD

El tanto por ciento gratificable por desempeñar el puesto de Jefe de Equipo será del 20% con arreglo al salario Convenio de Empresa.

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

En circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones específicas de zona turística, estacionalidad, etc..., sea claramente demostrable por los hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento digno y manutención suficiente, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para ese caso específico, en base al estudio económico que se realice.

A N E X O IV

PERSONAL CONTRATADO PARA MANTENIMIENTO EN OTROS CENTROS DE TRABAJO

HORARIO

La Empresa y el Personal contratado para mantenimiento, de mutuo acuerdo, confeccionará el horario o turno de trabajo que se ajuste a las necesidades de cada Centro.

A N E X O V

P E R S O N A L D E S T A C A D O

DEFINICION

Se considera personal destacado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia por un período de tiempo igual o mayor a un año para realizar un trabajo concreto por orden de la Empresa cuyo tiempo de duración está previamente estipulado y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo nuevo. Este cambio debe ser preavisado por escrito con una antelación mínima de 30 días.

COMPENSACION POR DESTACAMENTO

El personal destacado, percibirá además de los gastos de viaje de él, su familia y sus enseres, las siguientes compensaciones :

1 - Una compensación mensual de 27.126.- ₧, durante 1.984.

2 - Los gastos de escolarización que no excedan de 5.000.-₧-. por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.

3 - Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla :

Lugar de trabajo	Incremento
Capitales de provincia y poblaciones de más de 50.000 H.	15%
Capitales de provincia y poblaciones de menos de 50.000 H.	20%

PRESCRIPCION DE LA CONDICION DE DESTACADO

La condición y derecho del destacado prescribirán al final del segundo año de destacamento con el ofrecimiento por parte de la Empresa al destacado de un puesto de trabajo en el lugar en el que se le contrató.

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones totales siguientes:

27.126,-- Ptas/mes por todos los conceptos.

- A la prescripción de la condición de destacado en cualquiera de los casos, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo acorde con su categoría laboral en su Centro de trabajo de origen y abonará todos los gastos de desplazamiento del destacado, familia y enseres al nuevo Centro de trabajo.'

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá ó proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la ciudad al Centro de Trabajo en transporte público si existiese ó en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje.

El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

VACACIONES

El personal destacado, al igual que el desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarla en Navidad.

A N E X O VI

DESPLAZAMIENTOS AL EXTRANJERO

Los trabajadores que sean desplazados a un País extranjero percibirán las dietas que les correspondan según los acuerdos que alcancen con la Dirección de la Empresa en cada caso concreto, pudiendo ser acompañados por su cónyuge y descendientes directos de primer grado, cuyos gastos de viaje y transporte de efectos personales, serán a cargo de la Empresa cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses.

En desplazamientos de hasta tres meses los gastos de alojamiento y locomoción correrán por cuenta de la Empresa.

Para los gastos de manutención el trabajador percibirá una dieta diaria según acuerdo alcanzado en la negociación que a tal efecto entable con Dirección en cada caso concreto.

Estos gastos son independientes de los originados por actividades de representación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses para sufragar los gastos de acomodación se percibirán pluses diarios por los 10 primeros días y los 10 últimos de estancia, además de las dietas. Unos y otras se determinarán siempre mediante negociación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Las condiciones pactadas en cada caso podrán ser revisadas si se detecta que en algún desplazamiento están desfasadas con respecto a la realidad.

En las estancias en el extranjero superiores a un mes, se acuerda lo siguiente :

Si en el país extranjero existiese una entidad similar al S.O.E. y dicho país tuviese acuerdos bilaterales con España al respecto, el trabajador se referirá a la Seguridad Social o equivalente de aquel país.

Si no se diese el caso anterior, la Empresa cubrirá con una póliza de Seguros las contingencias sanitarias en el país extranjero. En aquellos casos en que dicha póliza no cubriese los gastos ocasionados, la Empresa pagaría el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10 $ (dólares USA), mensuales de medicación recetada, previa presentación de los juntificantes correspondientes.

Cuando la Empresa juzgue que la responsabilidad del trabajo lo justifica, las condiciones expuestas en estos anexos podrán ser mejoradas, adaptándolas al caso particular de la persona o personas interesadas.

19908 *RESOLUCION de 1 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Grupo Asegurador «Generali», compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», recibido en este Centro directivo con fecha 26 de julio de 1984, suscrito el día 25 de junio del presente año por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 1 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO
PARA EL GRUPO ASEGURADOR GENERALI
Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO 1 - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO y COVADONGA, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de Mayo de 1.970 y 1.3c y 2.1a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.984 y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por