

TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS (10% de Base + Antigüedad sobre 14 pagas al año)									
Años	2	4	9	14	19	24	29	34	
%	5	10	17	24	31	38	45	50	
II	1.134	1.188	1.264	1.339	1.415	1.490	1.566	1.620	
III	797	835	888	941	994	1.048	1.101	1.130	
IV	756	792	843	893	943	994	1.044	1.080	
V	680	713	758	804	849	894	940	972	
VI	605	634	674	714	755	795	835	864	
VII	567	594	632	670	708	745	783	810	
VIII	529	554	590	625	660	696	731	756	
IX	473	495	527	558	590	621	652	675	
X	454	475	506	536	566	596	627	648	
XI	416	436	463	491	519	547	574	594	
XII	378	396	421	446	472	497	522	540	
XIII	302	317	337	357	377	397	418	432	
XIV	265	277	295	313	330	348	365	378	

Nota.- Las cantidades que incluye este cuadro se refieren a importes mensuales.

785

RESOLUCION de 30 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 26 de julio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 31 de mayo de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 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 y depósito 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López,

CONVENIO COLECTIVO 1.985

PARA CESEL, S.A.

CAPITULO I.-

Ámbito de aplicación

Art. 1.- La aplicación del presente Convenio Colectivo se circunscribe a la Empresa CESEL, S.A., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, núm. 143, y los distintos centros de trabajo que por dicha Empresa pueden crearse dentro del territorio nacional.

Art. 2.- Este Convenio Colectivo 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. 3.- El presente Convenio Colectivo 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 1.º de Enero del

corriente año o de la fecha de ingreso en la Empresa en caso de que sea posterior.

Art. 4.- El presente Convenio Colectivo se aplicará desde su entrada en vigor hasta el día 31 de Diciembre de 1.985.

Art. 5.- La denuncia proponiendo la resolución o revisión del presente Convenio Colectivo 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. 6.- En caso de que no fuese denunciado o lo fuese fuera de plazo, la duración del Convenio Colectivo se entenderá prorrogada por sucesivos plazos de un año. En este caso los salarios quedarán automáticamente revisados con efectos a partir de 1.º de Enero, incrementados en igual porcentaje que el que haya sufrido el Índice de Precios al Consumo en el ámbito nacional.

Art. 7.- Las mejoras retributivas y de condiciones que se reconozcan en disposiciones legales o Convenio Colectivo de ámbito superior, únicamente serán de aplicación si exceden globalmente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo efectuándose el cómputo por períodos 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 Colectivo recogida en Convenio Colectivo de ámbito superior.

La promulgación de disposiciones legales que limiten beneficios acordados en el presente Convenio Colectivo y que la Empresa pretenda aplicar, originará a petición del Comité de Empresa, dentro del mes siguiente a la promulgación, la finalización del período 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 IIJornada y vacaciones

Art. 8.- El computo anual de horas efectivas de trabajo sera en 1.985 el siguiente para las distintas Divisiones de la Empresa:

Division de Fabricados: 1.800 horas.

Division de Simulacion: 1.782 horas.

Division Administrativo-Financiera: 1.826 horas 27 minutos.

Division de Sistemas Radar: 1.826 horas 27 minutos.

La jornada diaria se ajustara a los siguientes criterios:

Division Fabricados:

Entrada : 7 h. 7 m.

Salida : 15 h. 17 m.

Division Simulacion:

Entrada (Lunes a Jueves) : 7.45 h. a 8.15 h. (comida 13 a 14).

Salida (Lunes a Jueves) : 17 h. a 17.30 h.

Entrada (Viernes) : 7.45 h. a 8.15 h.

Salida (Viernes) : 14 h. a 14.30 h.

Divisiones Administrativo-Financiera y de Sistemas Radar:

Entrada: 7.25 h a 8.25 h. (flexible).

Comida : 13 h. a 14 h.

Salida : 17.13 h a 18.13 h.

dependiendo de la hora de entrada se computara el tiempo de trabajo por periodos quincenales.

Jornada de verano:

del 17 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive.

Entrada : 7 h. a 8 h. (flexible).

Salida : 14 h. a 15 h. (flexible).

Las fiestas locales se fijan automaticamente segun la ubicacion de los distintos centros de trabajo.

Art. 9.- Todos los trabajadores tendran unas vacaciones de 30 dias naturales que disfrutaran preferiblemente en Julio o Agosto.

CAPITULO IIICondiciones economicas

Art. 10.- Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se aplicaran los siguientes incrementos a los salarios reales:

- Subida del 7.5 % con caracter retroactivo al 1º de Enero de 1.985.

- Revision salarial automatica si el incremento del IPC correspondiente al año 1.985 superase los siete puntos, en terminos $\Delta S : \Delta IPC - 7$

El incremento salarial se hara efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el ΔIPC y tendra efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.985.

Horas extraordinarias

Art. 11.- a) No se realizaran horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales de la actividad de la Empresa.

b) Cuando surgan circunstancias que justifiquen su realizacion, se informara al Comite de dichas circunstancias, duracion de las mismas, asi como el numero de horas realizadas o previstas.

c) Al Comite se le facilitara siempre que lo requiera un resumen de las horas extraordinarias realizadas, especificando el departamento y seccion donde se han realizado, y el numero de personas que las han efectuado.

Art. 12.- A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicaran las retribuciones minimas que para cada categoria profesional constan en la tabla de salarios que se adjunta como Anexo I. En dichas retribuciones se incluyen el salario base, el plus convenio y el complemento de Empresa. Dichas tablas estaran sometidas a las mismas revisiones que sufran los salarios, de acuerdo con el art. 10 del presente Convenio Colectivo.

Art. 13.- La cantidad que figura en las tablas de salarios compensa y absorbe el importe de transporte, tiempo de desplazamiento y ayuda a la comida a que pudieran tener derecho aquellos trabajadores incluidos en la resolucion dictada por la Delegacion Provincial de Trabajo 425/73, excepto en aquellos casos en que expresa e individualmente les haya sido reconocido a titulo personal.

Art. 14.- En caso de que deba abonarse un complemento salarial no pactado en el presente Convenio Colectivo, y que deba calcularse sobre el salario base, este se abonara de acuerdo con el minimo de las tablas salariales del Convenio de Empresa del Anexo I.

Art. 15.- El personal definido en las tablas salariales como personal obrero, que no perciba incentivos, tendra un complemento de carencia de incentivo por dia trabajado, cuyo importe para cada categoria de personal obrero se fija en el Anexo II. Este complemento estara sometido a las mismas revisiones que sufran los salarios de acuerdo con el art. 10.

Art. 16.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibiran aumentos periodicos por antiguedad, consistentes en quinquenios en numero ilimitado y en cuantia del 5% del minimo de las tablas salariales de Convenio de Empresa. La fecha inicial para su computo sera la del comienzo de prestacion de servicios a la Empresa, y se tendra en cuenta a estos efectos todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa y prestacion del Servicio Militar.

Tales bonos se devengaran a partir del 1 de Enero del año en que se cumple 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. 17.- En concepto de gratificaciones extraordinarias de vacaciones de verano y Navidad, se abonara 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 en los días laborables inmediatos anteriores 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 de Navidad.

Art. 18.- 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 realizará la semana inmediatamente siguiente a la revisión de la tablas salariales.

Art. 19.- 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 21 día, 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 categoría profesional si fuera mayor que aquel por un periodo máximo de un año.

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.

CAPÍTULO IV

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 de estudios de Enseñanza Media o Superior para trabajadores estudiantes.

Art. 22.- A iniciativa de la Dirección o a propuesta del Comité de Empresa esta 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 por un representante de Dirección, un miembro del Comité de Empresa, un Director de Departamento y dos personas que presuntamente por su cualificación representen al profesorado y alumnado respectivamente.

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

CAPÍTULO V

Promociones y ascensos

Art. 23.- Las promociones y ascensos del personal se decidirán por Dirección y a través del escalon 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 la 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 estudios o formación profesional que posea el personal de CESEL, S.A., o aquellos obtenidos con posterioridad a la iniciación de la relación laboral, les serán reconocidos a los siguientes efectos:

Si estos 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.

CAPÍTULO VI

Art. 27.- Las sanciones graves, muy graves o despidos que se produzcan se comunicarán previamente al Comité de Empresa que deberá emitir un informe al respecto en el plazo de 48 horas y que no será vinculante para la Dirección. Las demás sanciones se comunicarán posteriormente al Comité de Empresa.

Art. 28.- 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. 29.- A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará una revisión médica anual de la forma más completa posible. La Dirección contratara un Servicio Médico con asistencia en la misma Empresa.

Garantías sindicales

Art. 30.- 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 tablon de anuncios.
- c) Estará autorizado 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.

CAPÍTULO VII

Vigilancia e Interpretación

Art. 31.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Se encomienda la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo máximo de 20 días a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. La Comisión estará integrada por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales en representación de la Empresa. Dicha Comisión será presidida en cada reunión por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuara de Secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y se reflejarán en acta levantada al efecto. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de 5 de los miembros de la Comisión.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio del control de legalidad, estimare que algún acuerdo del presente Convenio no se ajusta a la legalidad vigente, este quedará sin efecto, debiéndose renegociar su contenido.

ANEXO I

CESEL, S.A.
TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS CONVENIO
AÑO 1.985

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MÍNIMO CATEGORIA	MÁXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
PEON	100 - 105	1.044.780	52.787
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.097.578	31.374
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.127.956	20.915
OFICIAL 3º	110 - 113	1.147.875	31.374
OFICIAL 2º	113 - 117	1.180.245	41.831
OFICIAL 1º	117 - 130	1.222.076	135.952
TECNICOS DE TALLER			
ENCARGADO	120 - 140	1.253.238	208.879
MAESTRO 2º	127 - 140	1.328.369	135.780
MAESTRO 1º	130 - 180	1.337.685	522.188
JEFE DE TALLER	146 - 184	1.524.782	396.858
PERSONAL LABORATORIO			
ANALISTA 1º	118 - 140	1.212.355	529.762
JEFE LABORATORIO (A)	144 - 184	1.517.137	404.502
JEFE LABORATORIO (B)	184 - 210	1.923.066	480.390
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	110 - 120	1.148.807	95.212
CONDUCTOR	115 - 120	1.201.056	52.248
VIGILANTE	108 - 110	1.127.941	20.883
CONSERJE	110 - 120	1.148.807	104.431
TECNICOS DE OFICINA			
REPRODUCTOR DE PLANOS	108 - 110	1.127.941	20.883
CALCADOR	108 - 110	1.127.941	20.883
DELINTEANTE 2º	111 - 120	1.159.276	94.014
DELINTEANTE 1º	120 - 140	1.253.238	208.879
DELINTEANTE PROYECTISTA	135 - 184	1.409.933	511.739
ADMINISTRATIVOS			
AUXILIAR ADIVO.	108 - 110	1.127.941	20.883
OFICIAL 2º ADIVO.	111 - 120	1.159.274	94.014
OFICIAL 1º ADIVO.	120 - 140	1.253.238	208.879
JEFE 2º ADIVO.	135 - 184	1.409.933	511.739
JEFE 1º ADIVO. (A)	141 - 184	1.672.582	449.090
JEFE 1º ADIVO. (B)	184 - 210	1.923.066	481.259
JEFE 1º ADIVO. (C)	210 - 225	2.403.833	374.420

ANEXO II
CESEL, S.A.
CONVENIO COLECTIVO AÑO 1.985

COMPLEMENTO CAERENCIA DE INCENTIVO

PEONES	90,88
ESPECIALISTAS	93,48
OFICIAL DE 3º	98,88
OFICIAL DE 2º	104,73
OFICIAL DE 1º	108,89

ESTOS IMPORTES SE COBRARÁN POR DÍA TRABAJADOANEXO IIIPERSONAL DESPLAZADODEFINICIÓN

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 periodos 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 siguientes modalidades:

Primera modalidad

Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla:

	1º intervalo	2º intervalo	A partir del
	de 30 días	de 30 días	51 días
TITULADOS	5.000	4.700	4.400
NO TITULADOS	4.000	3.800	3.600

Segunda modalidad

Percebir 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 2.000 pesetas en concepto de manutención. Si el desplazamiento ocurriese en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementará en un 10%.

Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse.

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.

COMUNICACIÓN 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 se dispondrá del tiempo necesario para realizar las gestiones y resolver los problemas que se pudieran tener en ese momento derivados del desplazamiento.

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

VACACIONES

Todos los desplazados así como el personal instalador este 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 ptas./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 alejados 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 permitan al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento digno y manutención suficiente. Las Empresas modificarán la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para ese caso específico, en base al estudio económico que se realice.

ANEXO 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.

ANEXO V

PERSONAL DESTACADO

DEFINICION

Se considera personal destacado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia por un periodo 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 DESTACAMIENTO

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

- 1.- Una compensación mensual de 29.160 pesetas, durante 1.985.
- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 5.000 ptas. 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 contrato.

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones que se negocien con el interesado en cada caso.

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 lugar de residencia.

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado 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 kilómetro. 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.

ANEXO VI

DESPLAZAMIENTO 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 conyuge 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. Unas 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 INSALUD 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 pagará el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10 \$ (dólares USA) mensuales de medicación recetada, previa presentación de los justificantes 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.

ANEXO VII

En caso de fallecimiento de un trabajador en las circunstancias de desplazado o destacado, la Empresa se compromete a abonar todos los gastos de traslado del cadáver hasta el que fuera lugar habitual de residencia del trabajador en vida o el que decidan sus deudos, esto último previa aceptación por parte de la Empresa a sugerencia de aquellos, y sin perjuicio de que la Empresa trate de gestionar dicho traslado en cualquier caso.

ANEXO VIII

MEJORAS SOCIALES

COMEDOR

La Empresa facilitará el local y el menaje necesario y suficiente para la utilización de un comedor dentro de sus instalaciones de Torrejón de Ardoz. Es propósito de ambas partes, continuar el estudio para la instalación de un comedor similar, en las instalaciones de Alcobendas, en el plazo más breve posible.

El contrato de servicios para la atención de dicho comedor será suscrito y firmado por una Comisión de trabajadores, elegidos

previamente a tal efecto (sin intervención alguna de la Empresa) y que será la encargada de vigilar y resolver cualquier problema que se suscite en relación con el contrato de servicios. Si en algún momento se produjese la dimisión o cese de la Comisión o de alguno de sus miembros, el personal usuario del comedor deberá elegir en el inexcusable plazo de 20 días otra Comisión o miembros que sustituyan a los dimisidos. Si pasados 10 días no se hubiese resuelto el nombramiento de la Comisión, la Empresa podrá libremente rescindir el Contrato de Servicios.

La Empresa se reserva el derecho de comprobar, en cualquier momento, que los trabajadores de la contrata de servicios se hallan afiliados a la Seguridad Social y al corriente de su situación laboral.

El contenido de los párrafos anteriores será recogido en sus mismos términos, en el contrato que se suscriba entre la Comisión de trabajadores y la Empresa que preste los servicios de dicho comedor.

AYUDA DE COMEDOR

La Empresa subvencionará con la cantidad de 225 pesetas por comida a cada trabajador usuario de los servicios de comedor en el centro de trabajo de Torrejón, y con la cantidad de 250 pesetas por comida a los trabajadores de centros de trabajo distintos del de Torrejón, que habrán de establecer acuerdos con restaurantes o servicios cercanos a sus centros de trabajo.

La subvención en ningún caso supondrá la entrega de dinero al trabajador y si la de un bono de coste 150 pesetas por trabajador y comida, aceptable en cada caso por el servicio de comedor de Empresa o los restaurantes o servicios concertados.

La ayuda al comedor se producirá a partir del 15 de Junio de 1985, fecha en la que se pondrá en marcha el comedor de Torrejón de Ardoz.

Si por cualquier circunstancia se cesara la puesta en servicio de dicho comedor, entre tanto se dispone del servicio, todos los trabajadores presuntos usuarios del comedor dispondrán de una subvención de 250 pesetas por comida, en la formula de restaurante concertado en la zona.

Los servicios de comedor de Empresa, mientras funcionen, excluyen automáticamente todo pacto con otros servicios o restaurantes distintos de los concertados para los comedores de Empresa en cada centro de trabajo.

Si una vez puesto en servicio el comedor alguna circunstancia aconsejase su cierre en el futuro, los trabajadores afectos al centro de trabajo de Torrejón, podrán optar por la formula de concierto en restaurantes o servicios de la zona, disponiendo de la subvención de 225 pesetas por comida en las condiciones descriptas para trabajadores de otros centros.

FONDO SOCIAL

La Empresa creará un fondo para préstamos y créditos al personal de 10.000.000 de pesetas. Los trabajadores de la Empresa nombrarán una Comisión que será la encargada de establecer las normas para el funcionamiento de dicho fondo social.