

22477 *RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1986, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 15 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA
TELETTA ESPAÑOLA, S.A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º AMBITO PERSONAL

Las normas pactadas en el presente Convenio afectarán al personal de todos los Centros de Trabajo de Telettra Española, sujeto al Estatuto de los Trabajadores, excepto los comprendidos en el Artículo 1.3.C) y 2.1.a), de dicho texto legal.

Artículo 2º AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de los Centros de Trabajo de Telettra Española, S.A., cualquiera que sea su lugar de trabajo.

Artículo 3º AMBITO TEMPORAL

La duración del Convenio será de dos años, por lo que su vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 1.987.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto no obstante, y a efectos económicos, su efectividad será de 1º de Enero de 1.986.

Si no media denuncia expresa, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4º DENUNCIA DEL CONVENIO

Este Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes que lo han concertado, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no existir Comité de Empresa, las Secciones Sindicales constituidas por al menos un 10% de representatividad en los términos establecidos en la LOLS, estudiarán la forma de proceder.

La denuncia se realizará por escrito, dirigida a la otra parte, con copia a la autoridad laboral.

Artículo 5º ABSORCION Y COMPENSACION

Los complementos salariales que en concepto de retribución voluntaria viene concediendo la Empresa y los que se pactan en este Convenio seguirán gozando del carácter de gratificables, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por modificación de la Ordenanza o de alguna disposición legal.

Artículo 6º COMISION PARITARIA

Con el fin de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros de cada una de las partes que han intervenido en la negociación del mismo, procurando estén representados en ella todos y cada uno de los cuatro Centros de Trabajo que actualmente tiene la Empresa.

Por el fin de suplir posibles ausencias o bajas, cada parte podrá designar suplentes.

Las reuniones tendrán lugar cuando lo soliciten alguna de las partes, con un preaviso mínimo de diez días e incluyendo orden del día a tratar.

En cada reunión de la Comisión se levantará acta que se hará llegar a la Dirección y a los Comités de Empresa, y los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Toda cuestión sobre la que haya habido acuerdo en el seno de dicha Comisión Paritaria, deberá quedar aplicada, cuando proceda, dentro de los quince días hábiles como máximo, a partir de la fecha en que se comunique esta decisión a la Empresa.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7º PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACION

Salvo los puestos de mando, todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en la Empresa, deberán tratarse de cubrir, en primera instancia, por personal de plantilla.

La cobertura de los puestos que impliquen jefatura o mando serán, en todo caso, de libre designación por la Empresa. El resto de las vacantes se cubrirá en un 75% por concurso oposición, y el otro 25% por libre designación de la Empresa. Dicha aplicación se efectuará de modo que por cada tres plazas de concurso-oposición, la Empresa dispondrá de una de libre designación. El cómputo de esta distribución será anual y por centro de trabajo. La opción de plazas se llevará a efecto empezando por las que corresponden al 75%.

La Empresa comunicará por escrito previamente al Comité de Empresa respectivo cuando haga uso del cuo del 25%.

Para la convocatoria del concurso-oposición, la Empresa publicará la correspondiente nota informativa en los tablones de anuncio, durante 7 días naturales para todos los Centros de Trabajo, excepto para Instalaciones que será de 15 días naturales. En dicha nota se indicarán, al menos, las condiciones siguientes:

- Denominación del puesto a cubrir.
- Número de plazas.

- Centro de coste.
- Categoría y grado que se le asigna.
- Estudios o nivel de conocimientos teóricos y prácticos exigidos.
- Período de tiempo para la consolidación en el puesto.
- Exigencias mínimas para acceder al puesto en:
 - . Categoría.
 - . Grado.

La Empresa informará al Comité de Empresa del centro correspondiente de los resultados de los exámenes efectuados al personal de plantilla.

La asignación del grado, cuando modifique la que el puesto tenía anteriormente, será estudiada por la Comisión de Seguimiento del EPT.

Las exigencias mínimas para participar no serán superiores a las establecidas por el EPT.

Cuando se trate de plazas a cubrir con carácter interino o temporal, que no estén afectadas por los límites previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sobre el tiempo de permanencia, podrán ser solicitadas por el empleado de plantilla que lo desee y reúna los requisitos necesarios, quien lo cubrirá con carácter accidental en tanto subsistan aquellas circunstancias y al desaparecer éstas volverá a su anterior puesto y en igualdad de condiciones en que antes estaba, formalizándose a tal fin el correspondiente compromiso, sin que en este caso pueda ser de aplicación lo previsto a este respecto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Durante el tiempo que ocupe tal puesto percibirá los revesgos asignados a dicha categoría.

De este hecho quedará, asimismo, constancia en su expediente, a los efectos correspondientes.

Cuando las plazas vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse por el personal de plantilla se declaren desiertas, se recurrirá al exterior, aplicando los métodos de selección que cada caso requiera. Las condiciones exigidas al personal externo no serán inferiores a las solicitadas al personal de plantilla, exceptuándose aquellos conocimientos específicos de lengua Española.

Se informará al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente de las nuevas incorporaciones a la plantilla en el momento en que se produzcan, con indicación de la categoría, grado, departamento, puesto de trabajo, tipo y duración del contrato.

Artículo 88 AYUDA PARA ESTUDIOS

La Empresa establecerá una ayuda para estudios a la que podrán optar los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

- Tener un mínimo de antigüedad en la Empresa de un año.
- Que se sigan estudios reconocidos oficialmente.
- Que los estudios sirvan para la promoción de los empleados en la Empresa.
- Que exista continuidad en los estudios.
- Que no sean asignaturas para las cuales ya se ha concedido ayuda.

Esta ayuda se limitará, con carácter general, al coste total de la matrícula, que se abonará en dos fracciones del 50% una al concederse la ayuda y la otra conforme a resultados debidamente justificados, siempre que éstos sean positivos en un 50% como mínimo.

Si se trata de estudios de la UNED, estas fracciones serán de un 33% y un 57%, respectivamente, cuando se esté en los dos primeros cursos. A partir del tercero se sigue el criterio general.

Se pagará, asimismo, el 50% del libro señalado como texto oficial para cada asignatura en la que se matricule o que, donde no haya texto oficial, responda este libro al conjunto del programa de la asignatura y no a libros de consulta.

Los empleados que, por necesidad de horario de clases, precisaran salir antes de la hora de jornada, dispondrán de un máximo de dos horas y media semanales retribuidas a tal efecto.

También tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria, no retribuida, de hasta dos horas máximo, para la asistencia a clase de estudios acogidos a la Ley General de Educación en Centros oficiales o reconocidos.

Artículo 9º FORMACION

La formación constituye un elemento fundamental para la adaptación del trabajador al puesto, actualización de su preparación y reciclaje, en los casos que fuera necesario.

A tal fin, la Empresa anualmente establecerá unos programas de formación con el siguiente detalle:

- Denominación del curso.
- Contenido.
- Duración.
- Horario.
- Desarrollo del curso.
- Valoración.

En el programa de desarrollo de cada curso se establecerán todas las condiciones necesarias para que cada trabajador tenga conocimiento de sus posibilidades de acceso, así como de las materias de que consta la formación.

Cuando las circunstancias obliguen a una modificación del Plan en su contenido y desarrollo, se comunicará oportunamente, siguiendo los trámites previstos para su implantación, tratando de evitar, en lo posible, alteraciones en las expectativas del personal.

Los Comités de Empresa recibirán un informe, dentro del primer trimestre de cada año, sobre el Plan de Formación que se establezca, con objeto de que puedan emitir las propuestas que estimen pertinentes.

El Comité Intercentros o en su defecto los representantes de las Centrales Sindicales de ámbito estatal más representativas, tendrán opción a designar dos representantes para colaborar en la aplicación del Plan general de formación, siendo uno por cada Central.

A tal efecto y una vez establecidas las políticas de formación y sus posibilidades por la Empresa, estos presentarán una propuesta sobre:

- Tipos de cursos a realizar y prioridades.
- Acceso a los cursos.

- Aprovechamiento de los mismos.
- Valoración de resultados.
- Aplicabilidad en carreras profesionales.

Estas propuestas habrán de formularse teniendo presentes los principios de equidad, economía, eficacia y facilidad.

Se procurarán realizar cursos de formación previos al cambio de puestos de trabajo derivados de la introducción de nuevas tecnologías.

El órgano de competencia para el desarrollo de estos planes será el Departamento de Recursos humanos.

Artículo 10º COMISION DE SEGUIMIENTO DEL EPT

Con el fin de mantener actualizado el estudio de puestos de trabajo establecido en la Empresa, existirá una Comisión Mixta, que entenderá de los posibles cambios de grado por variación en las funciones desempeñadas y de las reclamaciones sobre disconformidad con el grado asignado.

Esta Comisión estará integrada por cinco miembros designados por la Empresa y cinco representantes del personal designados por el Comité Intercentros, que guardarán la proporcionalidad de las candidaturas y se regirá por unos estatutos que regulen su funcionamiento.

En cada centro de trabajo podrán designarse por su Comité de Empresa, proporcionalmente a su composición, o en su defecto por la representación sindical, dos miembros a efectos de estudio y asesoramiento del Órgano Central.

Los miembros sin derecho a horas sindicales dispondrán al mes de un máximo de 15 horas retribuidas con el mismo criterio que éstos. Los cinco miembros de la Comisión de Seguimiento serán designados, en todo caso, entre los ocho asesores mencionados, conforme a los temas a tratar.

Dicha Comisión contará con el apoyo técnico del Departamento de Recursos humanos.

El estudio del resto de los puestos de trabajo no recogidos en la actual tabla salarial, excluidos Jefes de Servicio y Superiores, será llevado a cabo por una Empresa de Organización, de conformidad con lo acordado por la Comisión Mixta en su reunión del 31 de Julio de 1.985, en función de lo establecido en el artículo 11 del Convenio de 1.983.

Este estudio deberá estar finalizado en el mes de Marzo de 1.987.

Artículo 11º RECONOCIMIENTO DE TITULOS

Aquellos trabajadores que hayan obtenido un título oficial correspondiente a trabajos que ya viniesen realizando se les reconocerá el mismo y su categoría siempre que se haya demostrado su capacitación para el desempeño de dichas tareas y hubiera habido una continuidad en el trabajo por un plazo no inferior a seis meses.

Artículo 12º CATEGORIAS NUEVAS

En aquellos sup. tos en que sea preciso la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos o necesidades de organización, tal definición se llevará a efecto por la Comisión Paritaria de Convenio.

Artículo 13º PRACTICAS DE VERANO

De acuerdo con las necesidades fijadas cada año por la Empresa, se procurará destinar un número de plazas limitado, durante los meses de verano, para que puedan realizar prácticas aquellos estudiantes cuya formación sea de aplicación en Telettra.

Las cifras orientativas de estas plazas por Centro de Trabajo son las siguientes:

- Torrejón	10 plazas.
- Instalaciones	3 plazas.
- San Roque	6 plazas.
- Artea, etc	5 plazas.

La retribución aplicable a estas plazas será la del salario mínimo interprofesional para mayores de 18 años.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará con carácter general para todos los Centros, los criterios de selección para adjudicar estas plazas, en el caso de que el número de solicitudes sea superior a las necesidades.

Artículo 14º EMPLEO

De los contratos temporales existentes en 1.986, pasarán a fijos 50 de ellos.

El trabajo de peonaje en fábrica se contratará de forma directa por la Empresa mediante contratos temporales en número y duración de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Esta condición se aplicará en forma progresiva a medida que vayan venciendo las contrataciones actuales. El sueldo de este personal será el que establece el Convenio Siderometalúrgico de Madrid.

Artículo 15º DISMINUCION DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO POR ENFERMEDAD

El personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por enfermedad o accidente de trabajo, previo informe del Médico de Empresa y del Comité de Empresa, será acoplado a trabajos que existan adecuados a sus condiciones, señalándole, si fuera preciso, una nueva categoría profesional, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Artículo 16º MOVILIDAD DEL PERSONAL

Cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo que obedezcan a variaciones tecnológicas o a la realización de otras funciones distintas a las propias de una categoría, se informará previamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales más representativas.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 17º REMUNERACIONES

Los sueldos mensuales existentes en 3º de Diciembre de 1.985, integrados por el Sueldo Base, Plus Convenio y Dedicación, así como por el Plus de Jefe de Equipo y de Jefe de Escuadra, tendrán un aumento del 8%.

Para el año 1.987 se aplicará, sobre los salarios a 31.12.86, el IPC revisado por el Gobierno, que se

se afectará sobre los mismos conceptos a los que se aplicó el incremento general de 1.986.

En el concepto de Plus de Convenio se incluirá el de Carencia de Incentivo que actualmente viene percibiendo personal obrero de Torrejón de Ardoz, quedando este último definitivamente anulado.

El cómputo de todos los conceptos salariales de todo el personal será mensual.

El aumento de salario fijado anteriormente se incorporará al sueldo respetando los valores de Sueldos Base y Plus Convenio, que se determinan con carácter uniforme para cada categoría en 1.986.

La estructura salarial de todos los centros de trabajo, con carácter general, estará constituida por los conceptos siguientes:

- Sueldo Base.
- Plus Convenio.
- Dedicación.

En Anexo I figura la tabla salarial actualmente en vigor, con los sueldos actualizados, en función del incremento del 8% y del reparto de 7 millones de pesetas destinados a la modificación de dicha tabla.

En el año 1.987 se destinará para la modificación de la tabla salarial un 0,2% de la masa de salarios existente en 31 de Diciembre de 1.986, del grado 03 al 08.

El criterio para la elaboración de esta tabla ha sido el aplicar el 8% sobre el salario del nivel máximo de cada grado y el producto de esta subida se ha aplicado con carácter lineal a los niveles medio y mínimo de cada grado, con las excepciones del grado 10 que se le ha aplicado el 8% a cada nivel respectivo, y el grado 04 que se le ha aplicado la misma subida que corresponde al grado 05.

Este reparto se mantendrá en el caso de entrar en vigor la cláusula de revisión salarial. Y en la subida salarial de 1.987 se utilizará este mismo criterio de distribución con la limitación marcada en el párrafo octavo de este artículo.

Artículo 18º REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.986 un incremento superior al 8%, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de Diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

A tal efecto, en el cuarto trimestre del año 1.986 se dará un anticipo de los 2/3 sobre el incremento que el IPC presente en Septiembre respecto del 6% y una vez anualizado.

El mismo procedimiento se aplicará para la Revisión Salarial del año 1.987, tomando como referencia el incremento pactado y como valor del IPC del INE el de 31.12.87, respecto al de 31.12.86.

Tales incrementos se abonarán respectivamente con efectos de 1º de Enero de cada año de vigencia y sobre los valores de los sueldos existentes en 31.12.85 y 31.12.86, respectivamente, siendo efectivo su pago definitivo en una sola paga durante el primer trimestre de cada año respectivo.

De proceder la aplicación de esta variación, ésta afectará a los mismos conceptos a los que se ha aplicado la subida general.

Artículo 19º VALOR DE LA HORA DE TRABAJO

Se continuará aplicando el criterio actual del cálculo del valor de la hora de trabajo, salvo en los casos en que se superen los límites establecidos para los siguientes supuestos:

- Permisos no retribuidos por enfermedades de hijos menores: 4 días al año.
- Retrasos: 2 horas al mes ó 12 al año, excluidos los 5 minutos de tolerancia diaria.
- Permisos justificados no retribuidos: Cuando se requiera la misma justificación.
- Permiso por motivos personales: 12 horas al año.

Superados estos límites se utilizará el valor de la hora base anual.

Artículo 20º GRATIFICACION DE OCTUBRE

Se aplicará en cada año, respectivamente, el mismo incremento que se apruebe para los salarios con carácter general. Su abono se efectuará en la nómina de Octubre.

Al personal que en dicha fecha llevara prestando servicios por tiempo inferior a seis meses se le abonará esta gratificación en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 21º COMPENSACION LA CORUÑA

Las cantidades que figuran por este concepto en nómina serán absorbidas con futuras modificaciones de sueldo que no obedezcan al aumento general del Convenio. Dicha compensación en tanto se mantenga vigente, estará afectada por los incrementos que con carácter general se aprueben en los años respectivos.

Artículo 22º PLUS DE OBRA

Se mantiene el Plus de Obra existente sólo para las personas que lo venían percibiendo con anterioridad al 31.12.85.

Los valores de este plus para 1.986 serán los siguientes:

<u>GRADO</u>	<u>IMPORTE</u>
09 y 10	1.544 Ptas./día
07 y 08	1.248 Ptas./día
05 y 06	1.102 Ptas./día

En 1.987 estos valores se incrementarán en el aumento previsto en remuneraciones.

Se constituye una Comisión Mixta para estudiar y proponer los nuevos criterios que se introducirán en el próximo Convenio y que serán vigentes a partir de 1º de Enero de 1.988 a fin de crear un sistema de incentivos del trabajo del personal directo de Instalaciones.

La Empresa introducirá las mejoras organizativas que permitan optimizar la actividad de Instalaciones.

La Empresa informará a esta Comisión Mixta de las mejoras que de este tipo se introduzcan.

Artículo 23º PLUS DE CONDUCCION

Los valores establecidos son los siguientes:

- Coche particular	240 Ptas./día
- Coche de la Empresa	250 Ptas./día
- Land Rover	260 Ptas./día

El plus del Land Rover se abonará exclusivamente al personal que tenga asignado el vehículo con exclusividad.

La utilización del Land Rover asignado a un enlace como apoyo, no devengará este plus.

En 1.987 estos valores se verán afectados por el incremento general del Convenio.

El número de kms. para desplazamientos de fin de semana se fija en 400, que pueden ser acumulables hasta un máximo de 1.200 a realizar dentro del mes en que se trate.

Artículo 24º PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajos nocturnos tendrán un plus de nocturnidad que será igual al 25% sobre el Salario Base y Plus Convenio con la regulación establecida en la Ley.

Artículo 25º PLUS EXCEPCIONAL DE TURNO

El personal de Instalaciones que incidentalmente deban cambiar la jornada que tienen por jornada nocturna sustituirán el anterior Plus de Nocturnidad por un plus de cambio de jornada diario establecido en 3.702 Ptas. para 1.986.

Este importe será percibido tanto por los técnicos como por los montadores.

En 1.987 se incrementará en el aumento general del Convenio que se establezca.

Artículo 26º PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENCSOS Y PELIGROSOS

Los porcentajes de este plus se aplicarán sobre el Salario Base y Plus Convenio.

En el caso de Instalaciones se mantendrá la filosofía actual de su distribución y se incrementará su importe en la cuantía efectiva de los incrementos generales. Se reestudiarán las actuales asignaciones durante la vigencia del presente Convenio, definiendo, igualmente, de forma más detallada su aplicación.

Artículo 27º PLUS EN GENERAL

El resto de los pluses, disponibilidad, compensaciones y polivalencia y cambio de horario, tendrán el incremento general del Convenio que corresponda a cada año.

Artículo 28º TURNCOS

Será solicitado previamente al Comité de Empresa el informe correspondiente para el establecimiento de un turno de trabajo.

Salvo que las exigencias del puesto de trabajo así lo requiriesen, las condiciones de trabajo del personal que trabaje a turno serán iguales en todos los casos.

Se concede al personal que trabaje a turnos, y mientras realice este tipo de jornada, un descanso de media hora, que por desase de toda el turno se podrá fijar al comienzo, al final o en el intermedio de la jornada.

Las personas que trabajen de forma efectiva a turno tendrán una compensación de 9.191,- Ptas. y una compensación de transporte valorada en kilometraje de acuerdo con la siguiente tabla:

Torrejón:

Residentes en la sede	6 Km./día, ida y vuelta.
Residentes en Madrid	30 Km./día, ida y vuelta.
Resto residencias	15 Km./día, ida y vuelta.

San Roque:

Residentes en Algeciras	20 Km./día, ida y vuelta.
Residentes en:	
La línea	
San Roque	10 Km./día, ida y vuelta.

Arteijo:

Residentes dentro del límite municipal de La Coruña 25 Km./día, ida y vuelta.

Durante los días en que se trabaje a turno, no se percibirá la parte proporcional de la compensación por transporte.

El valor de 9.191 Ptas. se modificará en 1.987 conforme al incremento general que corresponda a dicho año.

El trabajo en Fábrica fuera de la jornada normal de trabajo se realizará de manera que siempre exista alguna otra persona que pueda constatar la presencia de los demás.

Artículo 29º TRIENIOS

El monto total de los trienios se verá incrementado con los aumentos previstos en el artículo "remuneraciones".

Para proceder a la unificación por categoría de sus valores actuales, las diferencias existentes entre los Centros se reducirán en un 50% en 1.986 y quedarán unificados en 1.987.

Para enjugar estas diferencias entre Centros, la Empresa aportará en cada año la mitad de su importe. La otra mitad se cubrirá con cargo al incremento reconocido cada año a los trienios.

La cantidad que reste se repartirá en razón a los valores de los trienios antes de efectuarse esta igualación.

El coste de los nuevos trienios que entren en vigor durante la vigencia del Convenio, serán satisfechos por la Empresa.

El valor de los trienios para 1.986 es el que figura en el Anexo II.

Al objeto de estudiar y proponer un sistema de retribución por este concepto que suprima los inconvenientes económicos que presenta el actual, se crea una Comisión Mixta que antes del 31 de Diciembre de 1.986, propondrá una modificación como solución al problema y cuya aplicación será efectiva el 1º de Enero de 1.987.

Artículo 30º AYUDA FAMILIAR

La ayuda familiar que percibe el empleado que sea cabeza de familia, y que se abona en los 12 períodos mensuales, tendrá en cada año el incremento general previsto. El empleado deberá justificar la condición de tal cabeza de familia.

Esta ayuda será para 1.986 de 1.865 Ptas. mensuales.

Artículo 31º AYUDA ESCOLAR E INFANTIL

Los empleados con hijos menores de 18 años a su cargo percibirán su ayuda incrementada en cada año en el aumento general previsto, por cada hijo y en cada una de las pagas regulares.

Esta ayuda será para 1.986 de 2.103 Ptas. mensuales.

Los hijos comprendidos en la edad de 17 a 18 años que estuvieran trabajando, no darán derecho a la percepción de esta ayuda desde el momento en que se encontraran en tal situación.

Cuando los padres de los hijos con derecho a esta ayuda trabajaran ambos en la Empresa, corresponderá percibirlo sólo a uno de ellos.

Artículo 32º TRANSPORTE

Se mantiene en las mismas condiciones existentes el actual transporte. En las situaciones que se consideren necesarias se adoptarán las medidas pertinentes para lograr mejorar el servicio.

Artículo 33º HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias en la Empresa se limitará, en lo posible, solamente a las de fuerza mayor y estructurales.

Por tanto se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se entiende por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Entre las horas estructurales se considerarán incluidas igualmente las que se precisan realizar por el personal de mantenimiento de fábrica y maquinaria, con ocasión de trabajos que necesariamente hayan de hacerse fuera de las horas de la jornada ordinaria.

Por horas de fuerza mayor se considerarán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El personal tendrá opción a cambiar las horas extraordinarias por permiso retribuido en la proporción de 1,75 por hora extraordinaria trabajada. La fecha de su disfrute se establecerá por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de las Secciones Sindicales que puedan existir según la L.O.L.S., de las horas realizadas especificando, las causas (fuerza mayor o

estructurales) y su distribución por centros y relación nominal de las personas que las realicen.

Artículo 34º DIETAS

Durante 1.986 el valor de las dietas será el siguiente:

	RESTO	HOTEL Y		
	INSTALACIONES	PERSONAL	DIETA	HOTEL Y DESAYUNO COMIDA
Técnicos	Niveles:			
		42.81,82		
	Grados:			
		10.09,08	4.650	2.292 1.179
Montadores	Resto de			
	los Grados	4.500	2.268	1.166

En 1.987 el valor de la dieta será único y corresponderá al valor más alto de 1.986 incrementado con el aumento previsto en remuneraciones menos un punto y repartido proporcionalmente a sus conceptos.

En casos excepcionales documentados y siempre con autorización previa de la Jefatura del Servicio interesado se podrá incrementar la dieta en aquellos sitios en donde por circunstancias contingentes el coste de hoteles y restaurantes supere en su conjunto la cuantía fijada anualmente.

Artículo 35º KILOMETRAJE

El personal que esté autorizado a utilizar coche propio en desplazamientos por razones de servicio cobrará por kilómetro recorrido las cantidades que a continuación se indican:

	CILINDRADA	IMPORTE POR KM.
Hasta 1.300 c.c.		22,7 Ptas.
Desde 1.300 c.c.		24,3 Ptas.

En los importes establecidos se repercutirá la incidencia de eventuales variaciones en el coste de la gasolina durante el período de vigencia del Convenio.

Anualmente y con vigencia de 1 de enero de cada año se actualizará el importe de kilometraje en base a los eventuales incrementos en el coste de los distintos parámetros que intervienen en la fórmula establecida.

La autorización para el empleo de los coches particulares estará supeditada a la normativa interna de funcionamiento de la Empresa.

Artículo 36º SERVICIO MILITAR

La Empresa considerará los casos que por su excepcionalidad merezcan ser tratados de forma diferente a lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Artículo 37º ANTICIPOS

El trabajador, siempre que lo necesite, tendrá derecho a percibir anticipos al 100% a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 38º ENFERMEDAD E INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de enfermedad e incapacidad laboral transitoria hasta dos meses la Empresa seguirá pagando

durante éstos el complemento del sueldo real, hasta el 100%. A partir del segundo mes se aplicará la ley.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Empresa el abono del 100% por tiempo superior al anteriormente establecido, si las condiciones que concurren así lo aconsejarán, comunicando con la antelación suficiente esta situación.

Para todo lo anteriormente indicado, en el caso de que se verifiquen abusos, cuya medida será el aumento del absentismo por enfermedad no debida a sucesos excepcionales o estacionales, de acuerdo con el Comité de Empresa se podrá volver a la aplicación de lo previsto en la Ley.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 39º PERMISOS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone, en coincidencia con las fechas en que se produzcan estos motivos:

- a) Por matrimonio, quince días naturales, de los cuales cinco días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración de matrimonio.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. En el caso de que la enfermedad se produjera fuera de los límites de la provincia, hasta dos días naturales más. Y si fuera fallecimiento, hasta tres días naturales más.

En cualquier caso se considerará enfermedad grave el ingreso en instituciones sanitarias.

En los demás supuestos de enfermedad se aportará por parte del trabajador justificante médico en el que conste específicamente la gravedad.

El Servicio Médico de Empresa decidirá en los casos en que se planteé duda sobre la gravedad de la enfermedad.

- c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, de los cuales dos días serán laborables.
- d) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, un día.
- 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 duración de las ausencias y su compensación económica.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el traba-

jador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Las horas de consulta a los médicos de cabecera que generen visitas al especialista o análisis clínicos no serán computadas a efectos del límite de las 16 horas anuales.

En caso de enfermedad expresamente contagiosa o de operaciones menores, en ambos casos para niños menores de siete años, se podrá tener un permiso no retribuido de hasta un máximo de dos días, con opción a su recuperación y mediante la correspondiente justificación.

Caso de trabajar los dos conyuges en la Empresa, su disfrute corresponderá a uno de ellos.

Para las faltas al trabajo por enfermedad sin presentación de justificante se retribuirán cuatro medios días al año no fraccionables o dos días completos a opción del trabajador.

h) Por el tiempo máximo de treinta y cuatro horas al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico de aplicación en la Empresa y siempre que se obtengan resultados satisfactorios al menos en el 70% de las asignaturas.

i) Por exámenes del permiso de conducir, hasta un máximo de quince horas.

Artículo 40º PERMISO EN INSTALACIONES

Se facilitarán los medios al personal desplazado en territorio nacional del Departamento de Instalaciones para que los días 24 y 31 de Diciembre, al finalizar su jornada laboral se encuentren en su Sede.

Se acordará con el Comité de Empresa el modo de proceder en Semana Santa.

Artículo 41º TRABAJO DEL PERSONAL DE INSTALACIONES EN LAS ISLAS CANARIAS

Se concederán desplazamientos a la Península en el fin de semana correspondiente siguiente a los 35 días continuados de trabajo en las Islas Canarias.

Considerando los objetivos de mejora social que se persigue en este artículo, no será posible trasladar este concepto a compensación económica alguna.

Los viajes no son acumulables, y se realizarán con cargo a la Empresa, mediante el billete entregado por ésta al productor.

No se considerará el tiempo de estancias parciales e inferiores.

Estos viajes se harán de forma tal que permita al productor estar en su Sede a última hora del viernes.

El retorno se hará en el primer vuelo que desde la Sede parta a las Islas el Lunes inmediato siguiente al fin de semana disfrutado.

Artículo 428 COMISIONES DE SERVICIO EN ESPAÑA

Para trabajos en obra de instalaciones en las localidades de residencia se dará preferencia a aquellas personas que estén destinadas con carácter fijo en la zona donde se realiza la obra.

Para el resto se procurará mantener un orden rotatorio en función de las características del trabajo, circunstancias personales y necesidades de plena ocupación.

Artículo 438 COMISIONES DE SERVICIO AL EXTRANJERO

Se establecerán unas condiciones generales con la participación de la Comisión Paritaria, que servirán como criterios para fijar las condiciones específicas que se aplicarán en cada comisión de servicio en el extranjero.

Artículo 448 VIAJES DEL PERSONAL DE INSTALACIONES

Para el cálculo de la duración de los viajes a destino se prevé una media de 60 Km. hora para turismo y 50 Km. hora para Land Rover y similares.

Artículo 458 EXCEDENCIA

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

Artículo 468 JORNADA LABORAL

La jornada laboral efectiva de trabajo en 1.986, será de 1.790 horas y en 1.987 de 1.770 horas.

Dicha jornada laboral será de Lunes a Viernes, salvo exigencias de cumplimiento de la jornada anual.

La jornada diaria será el cociente de la jornada anual entre los días laborables del año, a salvo los ajustes por redondeo.

Las posibles futuras modificaciones de la jornada efectiva que se pudieran producir al margen de lo aquí establecido implicarán la fijación de la jornada anual y diaria y la garantía de su efectividad.

Artículo 478 VACACIONES

Las vacaciones seguirán siendo de veintinueve días laborables según calendario laboral. Se disfrutarán en el período señalado para el cierre de fábrica, que será en las tres primeras semanas completas del mes de Agosto. Los días que resten se podrán disfrutar en los días restantes de Agosto o en los últimos días del mes de Diciembre.

No obstante, si las necesidades organizativas lo permiten se podrán variar las fechas de cierre, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de cada Centro.

El personal de Instalaciones, en razón a la naturaleza de su trabajo y necesidades del cliente, disfrutará sus vacaciones normalmente en los meses de Junio a Septiembre, y, en todo caso, si hubieran transcurrido dos años sin haber utilizado este período, las disfrutarán en el mismo, salvo caso de mutuo acuerdo.

El personal tendrá derecho asimismo a un día más de vacaciones por cada cinco años de servicio efectivo en la Empresa.

Los empleados que por tal motivo tengan reconocidos más días de vacaciones disfrutarán éstos, de ser posible, con contigüidad a los períodos establecidos anteriormente.

Las vacaciones anuales correspondientes al personal de vigilancia deberán estar comprendidas dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Si alguna circunstancia extraordinaria obligase a la Empresa a ampliar este período, se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 488 JUBILACION

El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá acogerse a la reducción de su edad de jubilación, conforme a lo previsto en el Real Decreto de 19 de Octubre, nº 2705/1981, salvo que la situación de la Empresa y las necesidades de organización de la misma impidieran llevarlo a efecto previo conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO V

Social

Artículo 498 SERVICIO MEDICO

Se mantendrán los servicios establecidos al amparo del artículo 53 del Reglamento de Médicos de Empresa.

La Empresa garantizará la asistencia médica fuera de la jornada laboral general mediante el concierto con una Mutua Patronal, así como con otros Médicos concertados con ésta.

Artículo 508 RECONOCIMIENTO MEDICO DEL PERSONAL DE INSTALACIONES

Dentro del primer trimestre del año se pasará una comunicación al personal desglazado de Instalaciones en la que se le recuerda e invita a pasar el reconocimiento médico anual correspondiente, que podrá realizar durante ese período en el centro de reconocimiento disponible para ello.

Artículo 518 AGRUPACION DEPORTIVO-CULTURAL

Existirá una Agrupación Deportivo-Cultural por cada uno de los Centros de trabajo señalados en el ámbito de aplicación que, compuesta por los trabajadores que deseen asociarse, atiende a todas las actividades culturales, deportivas y recreativas.

Se podrá regir por los Estatutos que se aprobaran a tal efecto por la Comisión designada de acuerdo con cada Comité de Empresa.

Anualmente se formalizará el correspondiente presupuesto de ingresos y gastos, que deberá ser aprobado con intervención de la Empresa y en el que irá incluida la recaudación de cuotas de los asociados. La Empresa abonará el 50% de los gastos que no puedan ser cubiertos en el importe de dicho presupuesto, con un importe máximo de:

- Torreón	254.000 Ptas.
- Instalaciones	86.400 Ptas.
- San Roque	123.600 Ptas.
- Arcejo	86.400 Ptas.

El otro 50% y con el mismo límite será abonado por el Fondo Social de cada uno de los indicados Centros.

Los trabajadores que se inscriban en la Agrupación abonarán una cuota mensual mínima, que será descontada en nómina e ingresada por la Empresa en el Fondo de cada Agrupación.

El 25% del importe de la venta de la chatarra de todos los Centros (excepto de metales preciosos) se repartirá a las cuatro agrupaciones existentes, en función de la plantilla a 1º de Enero de 1.986.

Artículo 52º AVALES

La Empresa avalará al trabajador que gestione un préstamo para vivienda hasta un máximo de 750.000 Ptas. y con un límite máximo global que administrará discrecionalmente, siempre que se reúnan al menos las siguientes condiciones:

- Que el solicitante sea empleado fijo de plantilla.
- Que el empleado solicitante tenga dos años de antigüedad en la Empresa.
- Que el solicitante no tenga en su expediente notas desfavorables que afecten a lo económico.
- Que exista un informe favorable previo de la Entidad Bancaria que los vaya a conceder.
- Que el solicitante se comprometa por escrito a autorizar a la Empresa a detraer de su nómina el importe pagado, o bien a descontar de su percepción el importe pendiente en caso de cese y a detraer de la indemnización del seguro de vida o accidentes el total pendiente en el caso de que este evento se produzca.

En el caso de que se produzca alguna situación de impago que lleve a la Empresa como avalista a responder del mismo, los avales que la Empresa pueda conceder a partir del supuesto anterior llevarán aparejados una póliza de reaseguro, cuyo importe será a cargo del empleado solicitante del aval.

El máximo global por Centros es el siguiente:

- Torrejón	18.000.000 Ptas.
- Instalaciones	4.500.000 Ptas.
- San Roque	6.750.000 Ptas.
- Anteiyo	4.500.000 Ptas.

Artículo 53º COMEDOR

El valor de los tickets será de:

	<u>AZUL</u>	<u>AMARILLO</u>
- Torrejón, Instalaciones y Anteiyo	89	11
- San Roque	87	10

En el Windsor será la suma del azul y amarillo de Torrejón.

En 1.987 estos importes se verán incrementados con la cuantía de los aumentos previstos en remuneraciones.

Artículo 54º ECONOMATO

Se harán gestiones con Entidades dedicadas a este fin, con el objeto de que el personal adscrito a las Delegaciones puede hacer uso de este Servicio.

Artículo 55º PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa, en aquellos trabajos que los requieran o se considerasen precisas, dotará al Personal afectado de las prendas de trabajo necesarias y adecuadas a las funciones que realicen.

El número y periodicidad de estas prendas estará en función del desgaste que produzca el trabajo y de la necesaria presentación de las mismas.

El Comité de Empresa cuidará de la aplicación que se haga de lo dispuesto.

Artículo 56º AYUDA A MINUSVALIDOS

A través del Fondo Social se atenderán aquellos casos para educación y tratamiento especial de carácter normal que supongan un mayor coste por el hijo o familiar a su cargo minusválidos y que no vengan cubiertos por otros Organismos e Instituciones de asistencia y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrá una cuantía máxima.

La Empresa aportará el 50% de dicho importe y el otro 50% será abonado por el Fondo Social del Centro respectivo.

Artículo 57º FONDO SOCIAL

La Comisión Mixta creada al efecto establecerá en el Reglamento el tipo de ayudas y baremos por que se regirán para su concesión, en función de las cantidades de ayuda de que se dispone, sin que los salarios sean determinantes.

La aportación anual actual se incrementará en 1.986 y 1987 conforme a la cuantía del incremento general recogido en remuneraciones, siendo para 1.986 las siguientes:

- Torrejón	413.100 Ptas.
- San Roque	218.000 Ptas.
- Anteiyo	105.300 Ptas.
- Instalaciones	105.300 Ptas.

El Fondo Social se aumentará además con el importe del 75% de la venta de la chatarra de todos los Centros (excepto de metales preciosos), repartiéndose dicho importe entre los cuatro centros existentes, en función, de la plantilla en 1º de Enero de 1.986.

Artículo 58º SEGURO DE VIDA

Se mantiene el seguro de vida existente actualmente, que consiste en dos anualidades brutas.

La cobertura quedará ampliada por igual importe a la incapacidad total permanente por enfermedad.

Artículo 59º SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa mantendrá el seguro de accidentes en los mismos términos actuales, que cubre, para el caso de muerte, tres veces el bruto anual; para el caso de invalidez permanente, cuatro veces dicho sueldo, sin perjuicio de lo que corresponda por el artículo 58.

Artículo 60º TRABAJO EN PANTALLAS

Con el fin de garantizar la idoneidad del medio

utilizado, a aquellas personas cuyo trabajo consista en una dedicación exclusiva en pantallas se les efectuará un reconocimiento oftalmológico semestral.

CAPITULO VI

Acción Sindical

Artículo 61º COMITE INTERCENTROS

En base a lo que establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros se constituirá con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa de los Centros de Trabajo.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de las candidaturas, según los resultados electorales, considerados globalmente.

Las funciones que expresamente se conceden a este Comité, de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se concretan en gestionar y tramitar aquellas cuestiones que por su aplicación rebasen el ámbito de las competencias propias de los Comités de Empresa.

Sus competencias expresas serán redactadas por el propio Comité Intercentros y sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Para la constitución del citado Comité se cursará previamente a la Dirección de la Empresa copia del acta correspondiente a la elección de los citados miembros.

Dicho Comité celebrará dos reuniones ordinarias al año, aparte de las correspondientes para la preparación del Convenio. Estas reuniones tendrán lugar en el Centro donde se halla situado el domicilio social de la Empresa.

En caso de urgencia, definida de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, se podrán celebrar más reuniones, que tendrán lugar en el Centro de trabajo que se acuerde por ambas partes.

Artículo 62º SECCIONES SINDICALES

La actividad sindical en la Empresa se regirá por la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, sobre Libertad Sindical.

En el Centro de trabajo de WINDSOR podrán existir dos delegados sindicales, uno por cada Sección Sindical de representación mayoritaria según los términos de la L.O.L.S.

Artículo 63º COMITE DE EMPRESA

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, previa comunicación a sus Jefes inmediatos, cuando tengan que hacer uso de las mismas, cuidando de que no se interfiera el proceso productivo.

Las horas sindicales, se podrán distribuir entre los componentes del Comité de Empresa de cada Centro de una misma candidatura, incluidos los delegados de la Sección Sindical correspondiente, con la conformidad de cada uno de éstos.

El máximo de horas de que podrá disponer un miembro será de 60 horas mensuales.

Cada candidatura notificará trimestralmente a la Empresa el reparto de la reserva de horas, con especificación del número de las previstas a utilizar por cada uno.

Esta notificación se presentará con 15 días de antelación.

Caso de que se dieran circunstancias excepcionales justificadas que supongan la disponibilidad de un mayor traspaso de horas, la Empresa considerará comprensivamente su posibilidad.

La Dirección controlará la utilización de las citadas horas de tal forma que no se sobrepasen los límites acordados, salvo condiciones extraordinarias a juicio de la Comisión Paritaria.

Los miembros de las Comisiones creadas por el Comité, existentes actualmente, dispondrán de permiso retribuido, para asistir a las reuniones que con carácter regular y periódico están establecidas.

Las gestiones que estas Comisiones puedan realizar al margen de las reuniones y que sean de función sindical, serán autorizadas a los representantes del Comité con cargo a sus propias horas de reserva.

Se establece un día a la semana para consultas laborales y sindicales, que se llevarán a cabo durante los turnos de comida, en forma alterna y con cargo a las horas de reserva.

No se contabilizarán en el cómputo de las cuarenta horas las empleadas en reuniones en período de Convenio a tal fin, ni las realizadas a petición de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa podrá colocar en los tableros de anuncios, cuantas notas informativas considere necesarias, siempre que éstas se ajusten a temas relacionados con su función sindical y que afecten a materias concretas de la Empresa o actividades laborales. En tales notas no se harán alusiones personales.

Se requerirá la firma del representante de la Dirección en el volante correspondiente para el número de copias de las notas informativas que se tengan que exponer.

Independientemente de las relaciones y acuerdos de todo tipo que la Empresa pueda mantener con sus empleados, se reconoce al Comité como órgano colegiado, de representación de los trabajadores con capacidad para realizar la negociación colectiva. En su defecto actuarán las Centrales Sindicales reconocidas.

La Comisión Negociadora del Convenio de Empresa no excederá de doce miembros que se distribuirán proporcionalmente entre los Centros de trabajo afectados por el Convenio, en relación al número de trabajadores que los integran y guardando la proporcionalidad de cada candidatura en los Comités de Empresa de cada Centro. (Se entiende que el Departamento de Instalaciones constituye un Único Centro).

En el supuesto de no existencia legal del Comité de Empresa, la Comisión Negociadora o los componentes

de las mismas que correspondan al Centro sin Comité serán elegidos por votación directa de los trabajadores mediante presentación de candidaturas y con representación proporcional.

Previamente a una sanción por una falta leve deberá existir un apercibimiento escrito al interesado con conocimiento del Comité de Empresa de los términos de la misma. Solamente las faltas graves y muy graves podrán ser sancionadas sin amonestación previa, pero, en todo caso, el Comité de Empresa deberá ser informado de los términos de la sanción antes de su aplicación.

Artículo 64º ASAMBLEAS

Diez horas anuales para celebración de asambleas en horas de trabajo, retribuidas, para el personal de la Empresa, previa solicitud de las mismas por parte del Comité de Empresa o del 25% de la plantilla, para tratar de asuntos que afecten a todo el personal.

Al personal directo de Instalaciones se le concederán dos asambleas al año, que realizarán en la Delegación en la que se encuentre asignado. La interrupción máxima del trabajo por cada Asamblea, no ocupará más de una jornada laboral.

En estas horas se considerarán incluidas las que se utilicen con motivo de la negociación del Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Quedar suprimidos todos los artículos de anteriores Convenios que no han sido recogidos expresamente en éste.

Segunda.- Los miembros de la Comisión Paritaria designados son:

Por la Comisión Económica:

- D. Juan José Gómez García
- D. Justino Pastor Gil
- D. José Polo Castillo
- D. Eduardo Sáenz de Varona

Por la representación Social:

- D. Juan José Hernández Hernández
- D. Juan Llamas Gómez
- D. José Luis Elberdín Lizarralde
- D. Gregorio Valderas Pegalajar

Suplentes:

- D. Juan Manuel Moreno Valero
- D. José Luis Campoy Bautista
- D. Juan M. Naranjo Martínez
- D. Ramón Viéites Viéites

TABLA SALARIAL 1.986

ANEXO I

GRADO	SALARIO ACTUAL ANUAL	SUBIDA ANUAL	SUBIDA MENSUA.	%	SALARIO ANUAL 1.986
-9	2.134.244	170.740	12.195	8	2.304.988
-7	2.026.458	162.117	11.580	8	2.188.576
10 -5	1.918.658	153.493	10.964	8	2.072.154
-3	1.832.432	146.595	10.471	8	1.979.026
-1	1.746.206	139.696	9.978	8	1.885.898

GRADO	SALARIO ACTUAL ANUAL	SUBIDA ANUAL	SUBIDA MENSUA.	%	SALARIO ANUAL 1.986
-5	1.746.206	139.696	9.978	8	1.885.898
09 -3	1.670.760	139.696	9.978	8,36	1.810.452
-1	1.595.300	139.696	9.978	8,75	1.734.992
-5	1.595.300	127.624	9.116	8	1.722.924
08 -3	1.519.854	127.624	9.116	8,40	1.647.478
-1	1.444.394	127.624	9.116	8,64	1.572.018
-5	1.444.394	115.552	8.254	8	1.559.950
07 -3	1.379.714	115.552	8.254	8,38	1.495.270
-1	1.315.034	115.552	8.254	8,79	1.430.590
-5	1.315.034	105.203	7.514	8	1.420.244
06 -3	1.261.148	105.203	7.514	8,34	1.366.358
-1	1.207.248	105.203	7.514	8,71	1.312.458
05 -3	1.207.248	96.590	6.899	8	1.303.834
-1	1.153.362	96.590	6.899	8,37	1.249.946
04 -1	1.121.022	96.560	6.899	8,62	1.217.608
03 -1	1.088.662	87.094	6.221	8	1.175.776

- 1 NIVEL MINIMO
- 3 NIVEL MEDIO
- 5 NIVEL MAXIMO

TABLA TRIENIOS 1.986

ANEXO II

CATEGORIA	TORREJÓN E INSTALACIONES	SAN ROQUE Y ARTEJEO
TITULADO SUPERIOR	2.865	2.802
PERITO		
GRUADO SOCIAL		
JEFE TECNICO DE COMPROBACION	2.817	2.691
JEFE TECNICO DE MONTAJE		
JEFE 1º ADMO.		
M. INDUSTRIAL		
MAESTRO COMPROBADOR DE TELEC.		
MAESTRO MONTADOR DE TELEC.		
MAESTRO TALLER	2.672	2.406
JEFE 2º ADMO.		
DELINEANTE PROYECTISTA		
AYTE. TECNICO NO TITULADO		
Y.A.T.S.	2.672	2.341
OFIC. 1º ADMO.		
ANALISTA 1º		
DELINEANTE 1º		
TEC. ORGANIZACION 1º	2.642	2.304
ENCARGADO		
M. TALLER 2º		
OFIC. 2º ADMO.		
ANALISTA 2º		
DELINEANTE 2º	2.135	2.086
TEC. ORGANIZACION 2º		
AUX. ADMO.		
AUX. LABORATORIO		
AUX. ORGANIZACION		
CALCADOR	1.831	1.978
AUX. OFICINA TEC.		
REPRODUCTOR DE PLANOS		
TELEFONISTA	1.799	1.908
JEFE DE TALLER	2.817	2.541
ALMACENERO	1.847	2.013
CHOFER TURISMO Y CAMION	1.920	2.011
VIGILANTE		
PORTERO	1.867	1.898
ORDENANZA		
OFICIAL 1º	2.265	2.126
OFICIAL 2º	2.135	2.036
OFICIAL 3º	1.998	1.960
ESPEC.		
MUZO ESPECIALISTA	1.801	1.913
PEON	1.781	1.859

ANEXO III

Categorías	Estructura Organizativa - Grupos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
101 Titular Superior										X
102 Titular Medio										X
103 A.P.S.										X
104 Maestro Industrial										X
105 Graduado Social										X
106 Ingeniero Asistente										X
110 Técnico Asistente										X
111 Maestro Ind. Asistente										X
112 Ayud. Técnico no Titulado										X
115 Jefe Operaciones										X
116 Jefe Mecánico										X
118 Asesor Computador										X
119 Maestro Montador										X
117 Graduado Social Asistente										X
201 Delineante Proyección										X
202 Delineante 1º										X
203 Delineante 2º										X
204 Trazador										X
206 Reproductor de planos										X
208 Auxiliar Oficina Técnica										X
205 Analista de 1º										X
205 Auxiliar de Laboratorio										X
401 Jefe Organización 1º										X
402 Jefe Organización 2º										X
403 Técnico Organización 1º										X
404 Técnico Organización 2º										X
409 Auxiliar Organización										X
501 Jefe de 1º Administrativo										X
502 Jefe de 2º Administrativo										X
503 Oficial 1º administrativo										X
504 Oficial 2º administrativo										X
505 Auxiliar Administrativo										X
601 Jefe de Taller										X
602 Maestro de Taller										X
603 Maestro de Taller 2º										X
605 Encargado										X
702 Almacenero										X
704 Obrero Tallero										X
705 Obrero Curioso										X
706 Vigilante										X
710 Ordenanza										X
718 Transeunte										X
791 Botones										X
801 Oficial 1º Operario										X
802 Oficial 2º Operario										X
803 Oficial 3º Operario										X
804 Especialista Operario										X
805 Herra Especialista										X
806 Peón										X
891 Aprendiz - 1º										X
892 Aprendiz - 2º										X

ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO DE FELETRA ESPAÑOLA

PARA EL DEPARTAMENTO DE INSTALACIONES

EN LOS AÑOS 1.986 Y 1.987

Si antes del 31.12.86 la Parte Económica no hubiera presentado al Comité de Empresa del Area de Instalaciones su propuesta de sustitución del Reglamento de Régimen Interior, se recogería la propuesta presentada por la Parte Social.

Los puntos acordados antes del 31.12.86 pasarán como anexo al actual Convenio Colectivo de Trabajo o a Normativas según proceda.

ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO DE TELETRA ESPAÑOLA

PARA LOS AÑOS 1.986 Y 1.987.

Además de los puntos recogidos en el texto de Convenio sometido a votación, el presente acuerdo consta también de aquellos asuntos acordados por

la Comisión Negociadora y que por su carácter no se recogerán en texto de Convenio y quedarán reflejados en nota informativa y que son los siguientes:

- Gestiones inspección médica.
- Información sobre conciertos en formación.
- Además se comunicará a los jefes respectivos que el personal de talleres mecánicos y los operarios de almacenes, podrán ausentarse de su puesto de trabajo cinco minutos antes de finalizar la jornada.
- La Comisión Social solicita que con el anticipo sobre convenio se abonen 9 anualidades, ya que en julio se paga la extra y la nómina de Agosto se hace en Julio. Este anticipo sería del 8% sobre sueldo base, plus convenio y dedicación.

22478 RESOLUCION de 11 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.246 la herramienta manual llave «Allen» hexagonal 3 mm., marca «Cimco», referencia HAD-11 0956, importada de Alemania y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la herramienta manual llave «Allen» hexagonal 3 mm, marca «Cimco», referencia HAD-11 0956, presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, que la importa de Alemania, donde es fabricada por su representada la firma «Cimco», como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichos modelo, marca, referencia y medidas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.246.-11-7-86. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 11 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.