

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - El presente Convenio sustituye y deroga íntegramente la Ordenanza Laboral para Entidades de Radiodifusión de 31-1-77, así como los anteriores Convenios Colectivos suscritos con anterioridad al presente.

En lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA. - Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos miembros designados por la representación laboral y otros dos por la Dirección de la Empresa, cuya función será la de interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES POR NIVELES RETRIBUTIVOS Y CATEGORÍAS PARA 1986 (CON INCLUSIÓN DEL PLUS CONVENIO)

CATEGORÍAS

NIVEL	A	B	C	D	E
0	67.627	73.667	79.740	86.237	93.827
1	69.583	75.692	81.906	88.767	96.503
2	71.626	77.716	84.073	91.297	99.176

A efectos de la adaptación a los categorías profesionales vigentes al 31-12-85 a las nuevas categorías y niveles retributivos establecidos en este convenio, se establece el cuadro de equivalencias siguientes:

CATEGORÍA ACTUAL	NUVA CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO
AYUD. ARBITRO SONORO	AYUD. PROGRAMACION	A 1
AUXILIAR ADICTOG.	AUX. DE ARXON	A 1
TELEFONISTA	AUX. DE ARXON	A 1
RECEPCIONISTA	AUX. DE ARXON	A 2
ORDENANZA	ORDENANZA	A 1
VIGILANTE	VIGILANTE	A 1
LIMPIEZA	LIMPIEZA	A 1
AYUD. PROGRAMACION	AYUD. PROGRAMACION	A 2
AYUD. PROGRAMACION	AYUD. PROGRAMACION	A 2
AUXILIAR DE OFICIO	AUXILIAR	A 2
REDACTOR	REDACTOR	B 1
LOCUTOR. BIER. COLONY	LOCUTOR	B 1
ENC. SERV. TÉCNICOS 3º	ENC. TÉCNICO	B 1
OPERADOR TÉCNICO	ENC. TÉCNICO	B 0
TECN. FUND. C. Y SONIDO	TECN. DE SONIDO	B 0
TECN. C. Y SONIDO	TECN. DE SONIDO	B 0
ENC. SERV. TÉCNICOS 1º	ENC. TÉCNICO	B 2
ENC. ARCH. SONOROS	ENC. ARCH. SONOROS	B 2
OFICIAL ADICTO 2º	OF. ADICTO. 1º	B 0
OFICIAL 2º DE OFICIO	OFICIAL	B 0
CONSERJE	CONSERJE	B 0
OFICIAL 1º DE OFICIO	ENCARGADO	C 0
LOCUTOR SUPERIOR	LOCUTOR SUPERIOR	C 2
LOCUTOR 1º	LOCUTOR SUPERIOR	C 1
TECN. SUP. C. Y SONIDO	TECN. SUP. C. Y SONIDO	C 0
ENC. TECN. SUPERIOR	ENC. TECN. SUPERIOR	C 1
TECN. SIMULON Y MONTAJE	TECNICO. SUP. C. Y SONIDO	C 1
OF. ADICTO. 1º	OF. ADICTO. 1º	C 0
JEFE NEGOCIADO	JEFE NEGOCIADO	C 1
REDACTOR JEFE	REDACTOR JEFE	D 0
REALIZADOR	REALIZADOR	D 0
ENC. CONTINIDAD	ENC. CONTINIDAD	D 0
JEFE. ADICTO 2º	JEFE ADICTO 2º	D 0
ING. TÉCNICO	JEFE TÉCNICO	D 0
ENC. JEFE TÉCNICO	JEFE TÉCNICO	D 1
TÉCNICO GRUPO TÉCNICO	TÉCNICO GRUPO TÉCNICO	D 0
JEFE SUP. EDICIÓN	JEFE PROGRAMACION	E 2
JEFE PROGRAMACION	JEFE PROGRAMACION	E 1
JEFE SUP. EDICIÓN	JEFE EDICION	E 2
ING. SUP. TÉCNICO	ING. SUPERIOR	E 2
JEFE DE EDICION	JEFE DE EDICION	E 1
ENC. SUP. TÉCNICO	ING. SUPERIOR	E 0
TÉCNICO SUPERIOR	TÉCNICO SUPERIOR	D 0
JEFE ADICTO 1º	JEFE ADICTO 1º	E 1
JEFE ADICTO 1º	JEFE ADICTO 1º	E 0

22661 RESOLUCION de 24 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «CE SELSA».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «CE SELSA», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la citada 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, 24 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CESEL, S. A.

ARTICULO 1.-

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 centros de trabajo de Madrid, Torrajón de Arrias, Alcabendas, Málaga y Sevilla y los distintos centros de trabajo que por dicha Empresa puedan 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 prorroga

Art. 3.- El presente Convenio Colectivo entrara 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 abonaran los incrementos pactados con efectos a partir de 1 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 aplicara desde su entrada en vigor hasta el día 31 de Diciembre de 1986.

Art. 5.- La denuncia propondrá 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 prorrogas. En caso de denuncia, las negociaciones podran 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 sucesivas plazas de un año. En este caso los salarios quedaran automáticamente revisados con efectos a partir de 1 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 reconocan 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 periodos anuales. Dichas mejoras se aplicaran 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 lleven beneficios acordados en el presente Convenio Colectivo y que la Empresa pretenda aplicar, originara 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 un nuevo convenio de los quince días siguientes a la denuncia.

CAPITULO II

Jornada y vacaciones

Art. 8.- El cómputo anual de horas efectivas de trabajo sera en 1.986 el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa:

Division de Fabricados: 1800 horas.

Division de Simulación: 1782 horas.

Division Administrativa-Financiera y Direccion General: 1826 h. 27 m.

Division Radar Sistema e Instalaciones: 1826 h. 27 m.

Division Radar Equipos y Servicios: 1826 h. 27 m.

Division General Radar: 1826 h. 27 m.

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 h. 45 m. a 8 h. 15 m. Comida: 13 a 14).

Salida (Lunes a Jueves): 17 h. a 17 h. 30 m.

Entrada (Viernes): 7 h. 45 m. a 8 h. 15 m.

Salida (Viernes): 14 h. a 14 h. 30 m.

Divisiones Administrativa-Financiera (Centro de Tránsito de Armas), Division Radar Sistema e Instalaciones, Division Radar Equipos y Servicios y Direccion General Radar:

Entrada: 7 h. 25 m. a 8 h. 25 m. (flexible).

Comida: 13 h. a 14 h.

Salida: 17 h. 13 m. a 18 h. 13 m.

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

Jornada de verano:

del 16 de Junio al 14 de Septiembre, ambos inclusivos.

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

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

Las fiestas locales se fijan automáticamente según la ubicación de los distintos centros de trabajo.

Division Administrativa-Financiera y Direccion General (Centro de Trabajo de Castellana)

Entrada: 8 h. 30 m.

Comida: 14 h. a 15 h. 30 m.

Salida: 18 h. 30 m.

Jornada de verano

del 16 de Junio al 14 de Septiembre, ambos inclusivos.

Entrada: 8 h.

Salida: 15 h.

Art. 9.- Todos los trabajadores tendran unas vacaciones de 30 días naturales que disfrutaran preferentemente en Julio o Agosto, excepto la Division de Simulación que seran 22 días laborables.

CAPITULO III

Condiciones Economicas

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

- Subida del 3% con caracter retroactivo al 1º de Enero de 1.986.

- Revisión salarial automática si el incremento del IPC correspondiente al año 1.986 supera los 8,50 puntos, en términos $IS = 1 IPC - 8,50$

El incremento salarial se hará efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el IPC y tendrá efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.986.

Horas extraordinarias

- Art. 11.- 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. 12.- A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicarán las retribuciones mínimas que para cada categoría 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 estarán 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 inviduos 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. 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 abonará de acuerdo con el mínimo 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, tendrá un complemento de carencia de incentivo por día trabajado, cuyo importe para cada categoría de personal obrero se fija en el Anexo II. Este complemento estará 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, percibirán aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en quinquenios en número ilimitado y su cuantía del 5% del mínimo de las tablas salariales de 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 devengarán 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 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 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.

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 mejor que aquel por un período 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.

CAPITULO IVFormación 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 necesaria 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 presumiblemente por su cualificación representen al profesorado y alumnado respectivamente.

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

CAPITULO VPromociones y ascensos

Art. 23.- Las promociones y ascensos del personal se decidirán por Dirección 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 asciendan y categoría a la que pertenecerán y pertenezcan 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 estar 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.

CAPITULO 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 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 evaluación 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 contemplan los resultados del ejercicio que finaliza y se presentan 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 contratará un Servicio Médico con asistencia en la misma Empresa.

Art. 30.-

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 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 los componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, queda fijado mediante sorteo. Actuara de Secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adaptaran por unanimidad y se reflejaran en acta levantada al efecto. Para la validez de los acuerdos se requerira la presencia de 3 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, estimara que algun acuerdo del presente Convenio no se ajusta a la legalidad vigente, este quedara sin efecto, debiendose negociar su contenido.

ANEXO I

CESEL, S.A.

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS
CONVENIO AÑO 1.986

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MÍNIMO CATEGORIA	MÁXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
PERSONAL OBRERO			
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
PEON	100 - 105	1.250.474	58.126
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.208.602	34.548
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.242.052	23.031
OFICIAL 3ª	120 - 113	1.263.987	34.548
OFICIAL 2ª	113 - 117	1.299.631	46.063
OFICIAL 1ª	117 - 130	1.345.693	149.704

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MÍNIMO CATEGORIA	MÁXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
TECNICOS DE TALLER			
ENCARGADO	120 - 140	1.380.008	230.007
MAESTRO 2ª	127 - 140	1.460.537	149.514
MAESTRO 1ª	130 - 180	1.495.020	575.009
JEFE DE TALLER	146 - 184	1.679.020	437.002
PERSONAL LABORATORIO			
ANALISTA 1ª	118 - 140	1.357.012	253.003
JEFE LABORATORIO (A)	144 - 184	1.670.600	445.419
JEFE LABORATORIO (B)	184 - 230	2.117.591	578.982
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	110 - 120	1.265.014	104.843
CONDUCTOR	115 - 120	1.322.546	57.533
VIGILANTE	108 - 110	1.242.038	22.996
CONSERJE	110 - 120	1.265.014	114.494
TECNICOS DE OFICINA			
REPRODUCTOR PLANOS	108 - 110	1.242.035	22.996
CALCADOR	108 - 110	1.242.035	22.996
DELINEANTE 2ª	111 - 120	1.276.538	103.524
DELINEANTE 1ª	120 - 140	1.380.008	230.007
DELINEANTE PROYECT.	135 - 184	1.552.553	563.503
ADMINISTRATIVOS			
AUXILIAR ADTVO.	108 - 110	1.242.035	22.996
OFICIAL 2ª ADTVO.	111 - 120	1.276.538	103.524
OFICIAL 1ª ADTVO.	120 - 140	1.380.008	230.007
JEFE 2ª ADTVO.	135 - 184	1.552.553	563.503
JEFE 1ª ADTVO. (A)	141 - 184	1.621.540	494.517
JEFE 1ª ADTVO. (B)	184 - 230	2.117.591	529.941
JEFE 1ª ADTVO. (C)	230 - 285	2.646.990	632.525
INGENIEROS			
INGENIERO (A)	164 - 174	1.890.077	121.300
INGENIERO (B)	174 - 229	2.011.374	635.434
INGENIERO (C)	229 - 259	2.646.990	352.950
INGENIERO (D)	259 - 289	2.999.903	641.137
INGENIERO (E)	289 - 304	3.441.078	88.242
INGENIERO (F)	304 - 304	3.529.302	-----
BECARIO	140 - 180	1.610.664	460.189
COMPLEMENTO CARENCIA DE INCENTIVO			
PEONES			100
ESPECIALISTAS			102
OFICIAL DE 3ª			109
OFICIAL DE 2ª			114
OFICIAL DE 1ª			118

ESTOS IMPORTES SE COBRARAN POR DIA TRABAJADO

ANEXO 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 periodos inferiores a un año.

DESPLAZAMIENTOS

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

Dispondra de 7 dias, para elegir in situ, en concepto de alojamiento y manutencion una de las siguientes modalidades:

Primera modalidad

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

	1º intervalo de 30 días	2º intervalo de 30 días	A partir del 51 día
TITULADOS	5.450	5.123	4.796
NO TITULADOS	4.360	4.142	3.924

Segunda modalidad

Percebir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no más de tres estrellas, los gastos de una llamada telefónica semanal de no más de diez minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavandería cuando la estancia excede 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 2.190 pesetas en concepto de manutención. Si el desplazamiento ocurriera en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementaría en un 10%.

Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que debieran 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 cónyuge o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, 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 ambos casos 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 las gestiones y resolver los problemas que se pudieran tener en ese momento derivadas del desplazamiento, dicho tiempo tendrá carácter retribuido, y será siempre justificado por parte del trabajador.

VACACIONES

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

AYUDA ESCOLAR

El personal que por desplazamiento opta 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 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 existiera 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.

CONDUCCION DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

En caso de la conducción de un vehículo de la Empresa al conductor se le abonará la cantidad de 8 pts. kilometro por conducción de furgoneta y 4 pts. kilometro por conducción de turismo, excepto quince para la realización habitual de su trabajo tengan asignado vehículo por la Empresa.

ANEXO IVPERSONAL CONTRATADO PARA MANTENIMIENTO EN MALAGA Y SEVILLAHORARIO

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 VPERSONAL DESTACADODEFINICION

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 duracion esta previamente estipulado y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo nuevo. Este cambio debe ser preavido por escrito con una antelación minima de 30 días.

COMPENSACION POR DESTACAMENTO

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

- 1.- Una compensación mensual de 31.784 pesetas, durante 1.986.
- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 5.000 ptas. por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando con la presentación de recibo de pago.
- 3.- Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Lugar de Trabajo</u>	<u>Incremento</u>
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 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.

VACACIONES

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

ANEXO VIDESPLAZAMIENTO 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 o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, 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 plusones diarios por los 10 primeros días y los 10 últimos de estancia, además de las dietas.

Uno y otros 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 cubriera los gastos ocasionados, la Empresa pagará el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10 \$ (dolares 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, adaptándose al caso particular de la persona o personas interesadas.

ANEXO VII

En caso de fallecimiento de un trabajador en las circunstancias de desplazado o destinado, 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 produjera la dimisión o cese de la Comisión o de alguno de sus miembros, el personal usuario de comedor deberá elegir en el inexcusable plazo de 20 días otra Comisión o miembros que sustituyan a los dimitidos. Si pasados 10 días más 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 presta los servicios de dicho comedor.

AYUDA DE COMEDOR

La Empresa subvencionará con la cantidad de 255 pesetas por comida a cada trabajador usuario de los servicios de comedor en el centro de trabajo de Torrejón, y con la cantidad de 305 pts. IVA incluido 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 pts. 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 en la nueva cuantía se producirá a partir del día siguiente a la firma del presente Convenio.

Los servicios de comedor de Empresa, mientras funcionen, excluyen automáticamente toda 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 fórmula de concierto en restaurantes o servicios de la zona, disponiendo de la subvención de 255 pts. por comida en las condiciones descritas para trabajadores de otros centros.

FONDO SOCIAL

La cuantía del Fondo Social destinada a préstamos y créditos al personal es de 12.300.000 pts. para 1.986, que se regula mediante el reglamento establecido al efecto por la Comisión gestora nombrada en su día.

ECONOMATOS

La Empresa subvencionará en parte la cuota de inscripción anual del economato que se determine mediante una Comisión establecida al efecto.