

19589 RESOLUCION de 21 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1987, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 21 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESEL, S. A.

CAPITULO I.-

Ámbito de aplicación

Art. 1.- La aplicación del presente Convenio Colectivo se circunscribe a la Empresa CESEL, S.A., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, núm. 143, y los centros de trabajo de Madrid, Torrejón de Ardoz, Alcobendas, Málaga, Sevilla y Barcelona 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 prórroga

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

Art. 4.- El presente Convenio Colectivo se aplicará desde su entrada en vigor hasta el día 31 de Diciembre de 1.988.

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

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

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

Art. 7.- Las mejoras retributivas y de condiciones que se reconozcan en disposiciones legales o Convenio Colectivo de ámbito superior únicamente serán de aplicación si exceden globalmente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo efectuándose el cómputo por períodos anuales. Dichas mejoras se aplicarán a partir de la fecha de su entrada en vigor.

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

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

CAPITULO II

Jornada y vacaciones

Art. 8.- El cómputo anual de horas efectivas de trabajo será en 1.987 el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa:

División de Fabricados: 1800 horas.

División de Simulación: 1780 horas.

División Administrativo-Financiera y Dirección General: 1780 h.

División Sistemas Mando y Control: 1780 h.

División Radar: 1826 h. 27 a.

Dirección Comercial Radar: 1780

La jornada diaria se ajustará a los siguientes criterios:

División Fabricados:

Entrada: 7 h. 7 m.

Salida: 15 h. 17 m.

División Simulación

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 Administrativo-Financiera (Centro de Torrejón de Ardoz), División Sistemas Mando y Control y Dirección Comercial:

Criterios generales para 1.987 y 1.988:

Hora de entrada : no antes de las 8 h.

Hora de salida: no antes de las 17 h. (Excepto los viernes que se acuerden con jornada reducida).

Flexibilidad: 30 minutos

Tiempo de comida: no menos de 45 minutos

Jornada de verano: Julio y Agosto

Viernes que se acuerden con jornada reducida:

Hora de entrada: de 8 h. a 8,30 h. (Flexible).

Hora de salida: de 14,30 h. a 15 h. (Flexible).

De acuerdo con estos criterios generales, antes del 30 de Diciembre de cada año, de común acuerdo entre la Dirección y el Comité se decidirá el horario para el año siguiente, fijando los siguientes parámetros:

- Hora de entrada
- Hora de salida
- Tiempo para comer
- Número de viernes con jornada reducida
- Número de días laborables.

El tiempo de trabajo se computará por periodos quincenales.

División Radar :

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

Comida: 14 h. a 15 h.

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

En la División Radar en caso de que por departamentos y por mayoría de 2/3 se pidiese el rebaje a 1.780 horas para 1.987 y 1.770 horas para 1.988, sería con el mismo horario que las Divisiones que tienen igual número de horas en el centro de trabajo de Torrejón; dicho cambio para 1.987, tendrá que producirse antes del día 1 de Junio de dicho año y antes del 1 de Enero de 1.988 para el año siguiente, de lo contrario no se podría conceder el mismo, debido a que el horario no se ajustaría al resto de las Divisiones.

Jornada de verano:

Divisiones Administrativo-Financiera (Centro de Torrejón de Ardoz), División Sistemas Mando y Control y Dirección Comercial:

Meses de Julio y Agosto (todos los días laborables):

Entrada : 7 h. 30m. a 8 h. (Flexible)

Salida: 14 h. 30m. a 15 h. (Flexible)

División Radar

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

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 Administrativo-Financiera y Dirección 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

Meses de Julio y Agosto.

Entrada: 8 h.

Salida: 15 h.

Para 1.988 el cómputo anual de horas efectivas de trabajo será el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa:

División Fabricados : 1.780 h.

División Simulación : 1.770 h.

Div. Admvo-Finan. : 1.770 h.

Dirección General : 1.770 h.

Div.S.Mando Y Control: 1.770 h.

Dirección Comercial : 1.770 h.

Div. Radar : 1.826 h. 27m.

Horarios Similares a 1.987

Art. 9.- Todos los trabajadores tendrán unas vacaciones de 22 días laborables que disfrutaran preferentemente en Julio o Agosto.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

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

- Subida del 7,5% con caracter retroactivo al 1º de Enero de 1.987.

- Revisión salarial automatica si el incremento del IPC correspondiente al año 1.987 superase los 7 puntos, en terminos $S = IPC - 7$

El incremento salarial se hará efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el IPC y tendrá efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.987.

Las condiciones económicas para 1.988 se pactarán a principios de dicho año, y se aplicarán sobre salarios reales, tablas de convenio, dietas, ayuda escolar y plus de destacado.

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.
- d) Las horas extraordinarias no retribuidas se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 h. cada hora extraordinaria realizada.

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 incluidos en la resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo 485/73, excepto en aquellos casos en que expresa e individualmente les haya sido reconocido a título personal.

Art. 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 en 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 cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde el 1 de Julio del mismo año, si es posterior.

Art. 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 mayor 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 accidentes, 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 necesario perfeccionar sus conocimientos técnicos y profesionales. La Empresa facilitará medios para el aprendizaje del idioma inglés y ayuda de estudios de Enseñanza Media o Superior para trabajadores estudiantes.

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

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

CAPITULO VPromociones y ascensos

Art. 23.- Las promociones y ascensos del personal se decidiran por Direccion a traves del escalon jerarquico. Con el fin de evitar acciones descoordinadas en la politica de promociones y ascensos un Comité de Direccion estudiara conjuntamente las propuestas.

A estos efectos se establece:

- a) La participacion para promociones y ascensos, se basara en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerandose entre otros criterios, la cantidad y la calidad del mismo.
- b) Anualmente Direccion dara a conocer al Comité de Empresa el presupuesto, nunca inferior al 0,15% de la facturacion del año anterior, que establezca para promociones y ascensos, que podran producirse en cualquier momento del año.
- c) Todos los ascensos de categoria y promociones que se produzcan, se daran a conocer publicamente en los siguientes aspectos:

- Nombre de las personas que ascienden y categoria a la que pertenecian y pertenecen ahora.
- Numero de personas que son promocionadas.
- Dinero empleado por categorias, en cada uno de los conceptos anteriores.

Art. 24.- Todos los titulos de estudios o formacion profesional que posee el personal de CESEL, S.A., o aquellos obtenidos con posterioridad a la iniciacion de la relacion laboral, les seran reconocidos a los siguientes efectos:

- Si estos suponen una condicion para la adquisicion de alguna categoria superior, el poseedor del titulo gozara de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, correspondiente a cualquier categoria superior, hasta llegar a la categoria que el titulo represente.
- Los titulados superiores no podran en ningun caso estar situados en la categoria A del grupo de Ingenieros, Licenciados, y Asimilados.

Art. 25.- Los puestos de trabajo de nueva creacion o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos directivos, se cubriran previa convocatoria y examen, segun el siguiente orden de prioridades:

- 1º Por trabajadores de la Empresa.
- 2º Por trabajadoras 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 eleccion.

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

La convocatoria, debera garantizar al personal desplazado y destacado que recibira con tiempo la notificacion para elevar en plazo, si lo desea, su solicitud.

Art. 26.- a) El organigrama de funcionamiento de la Empresa desarrollado desde el nivel de Seccion, sera dado a conocer a los trabajadores de cada Seccion por su Jefe correspondiente. El Comité de Empresa tendra conocimiento del Organigrama completo de la Empresa.

Direccion actualizara el Organigrama cuando se produzcan modificaciones del mismo dando conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores de la Seccion afectada.

- b) Direccion se compromete a describir los puestos de trabajo de una manera enunciativa, en aquellos casos en que se solicite.

CAPITULO VI

Art. 27.- Las sanciones graves, muy graves o despidos que se produzcan se comunicaran previamente al Comité de Empresa que debera emitir un informe al respecto en plazo de 48 horas y que no sera vinculante para la Direccion. Las dichas sanciones se comunicaran posteriormente al Comité de Empresa.

Art. 28.- El Comité de Empresa sera informado por Direccion trimestralmente, y en aquellas situaciones en que excepcionalmente alguna de las partes lo considere oportuno, de la evolucion general del Sector de Electronica Profesional, de los contratos realizados, programas de facturacion y evolucion probable del empleo en la Empresa.

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

Al final de cada año, Direccion hara una exposicion al conjunto de trabajadores, reunidos especificamente para tal fin, en la que se contemplan los resultados del ejercicio que finaliza y se presentan las previsiones para el ejercicio proximo.

Art. 29.- A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuara una revision medica anual de la forma mas completa posible. La Direccion contratara un Servicio Medico con asistencia en la misma Empresa.

Art. 30.-

Garantias sindicalesComité Intercentros

En base a lo que establece el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros se constituira 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.

La Empresa facilitara con los medios a su alcance la actividad de aquellas Centrales Sindicales que acreditan su implantacion en la misma. Dicha implantacion supondra una afiliacion 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:

- Nombrará un representante autorizado, que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo número de horas retribuidas que cualquier miembro del Comité.
- Dispondrá de un tablon de anuncios.
- 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.
- Podrá distribuir información fuera de las horas de trabajo.
- Podrá cobrar a través de nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores afiliados que así lo soliciten por escrito.
- 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.
- 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, quede fijado mediante sorteo. Actuara de Secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera

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

ANEXO I CESEL, S.A. TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS CONVENIO AÑO 1.987

CATEGORIA	INTERVALO PORCENTUAL CATEGORIA	MÍNIMO CATEGORIA	MÁXIMO COMPLEMENTO PERSONAL
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
PERSONAL OBRERO			
PEON	100 - 105	1.236.760	62.485
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.299.247	37.139
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.335.206	24.758
OFICIAL 3ª	110 - 113	1.358.786	37.139
OFICIAL 2ª	113 - 117	1.397.103	49.518
OFICIAL 1ª	117 - 130	1.446.620	160.932
TECNICOS DE TALLER			
ENCARGADO	120 - 140	1.483.509	247.258
MAESTRO 2ª	127 - 140	1.570.077	160.728
MAESTRO 1ª	130 - 140	1.607.146	618.135
JEFE DE TALLER	146 - 184	1.804.946	469.777
PERSONAL LABORATORIO			
ANALISTA 1ª	118 - 140	1.458.788	271.978
JEFE LABORATORIO A	144 - 184	1.795.895	478.825
JEFE LABORATORIO B	184 - 230	2.276.410	568.656
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	110 - 120	1.359.890	112.706
CONDUCTOR	115 - 120	1.421.737	61.848
VIGILANTE	108 - 110	1.355.169	24.721
CONSERJE	110 - 120	1.359.890	125.619
TECNICOS DE OFICINA			
REPRODUCTOR PLANOS	108 - 110	1.355.188	24.721
CALCADOR	108 - 110	1.355.188	24.721
DELINEANTE 2ª	111 - 120	1.372.278	111.288
DELINEANTE 1ª	120 - 140	1.483.509	247.258
DELINEANTE PROYECT	135 - 184	1.668.994	605.766
ADMINISTRATIVOS			
AUXILIAR ADTVO	100 - 110	1.355.188	24.721
OFICIAL 2ª ADTVO	111 - 120	1.372.278	111.288
OFICIAL 1ª ADTVO	120 - 140	1.483.509	247.258
JEFE 2ª ADTVO	135 - 184	1.668.994	605.766
JEFE 1ª ADTVO (A)	141 - 184	1.743.155	531.606
JEFE 1ª ADTVO (B)	184 - 230	2.276.410	569.687
JEFE 1ª ADTVO (C)	230 - 285	2.845.514	679.964
INGENIEROS			
INGENIERO (A)	164 - 174	2.031.833	150.597
INGENIERO (B)	174 - 229	2.162.229	683.285
INGENIERO (C)	229 - 259	2.845.514	379.421
INGENIERO (D)	259 - 289	3.224.894	474.222
INGENIERO (E)	289 - 304	3.699.159	94.860
INGENIERO (F)	304 - 304	3.794.000	-----
BECARIO	140 - 180	1.731.464	494.705

ANEXO II CESEL, S.A. CONVENIO COLECTIVO AÑO 1.987

COMPLEMENTO CARENCIA DE INCENTIVO

PEONES	107
ESPECIALISTAS	110
OFICIAL DE 3ª	117
OFICIAL DE 2ª	123
OFICIAL DE 1ª	127

ESTOS IMPORTES SE COBRARAN POR DIA TRABAJADO

ANEXO III

PERSONAL DESPLAZADODEFINICION

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 cuantia indicada en la siguiente tabla:

	1º intervalo de 30 dias	2º intervalo de 30 dias	A partir del 61 dias
TITULADOS	5.859	5.507	5.156
NO TITULADOS	4.687	4.453	4.218

Segunda modalidad

Percibir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no mas de tres estrellas, los gastos de una llamada telefonica semanal de no mas de diez minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavanderia cuando la estancia excede de tres dias. En este caso, la seleccion de los hoteles debera ser aprobada por la Empresa. Estara igualmente incluido en los gastos de alojamiento el del desayuno.

Diariamente percibirá además, una cantidad de 2.929 pesetas en concepto de manutencion. Si el desplazamiento ocurriese en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutencion se incrementaría en un 10%.

Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutencion y alojamiento que deberan justificarse.

DESPLAZAMIENTOS FAMILIARES

El personal desplazado por tiempo igual o superior a un mes e inferior a un año, podra optar por llevarse consigo a su conyuge 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 sera comunicado al afectado con 48 horas de antelacion como minimo, así como el tiempo aproximado de

duracion, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicacion debera hacerse por escrito con una semana de antelacion tambien como minimo. Asimismo dispondra del tiempo necesario para realizar las gestiones y resolver los problemas que se pudieran tener en ese momento derivados del desplazamiento, dicho tiempo tendra caracter retribuido, y sera siempre justificado por parte del trabajador.

VACACIONES

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

AYUDA ESCOLAR

El personal que por desplazamiento opte por llevarse a su familia y tenga hijos en edad preescolar y E.O.B. recibirá una ayuda para su escolarizacion y estudios de 5.375 ptas./mes como maximo, justificando dicho gasto con la presentacion de recibo de pago.

TRANSPORTE

Dado que la mayoria de los lugares de trabajo del personal desplazado estan aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondra o proporcionara medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonara el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte publico si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagara kilometraje. El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computara como tiempo trabajado.

GRATIFICACIONES POR RESPONSABILIDAD

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

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

En circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones especificas de zona turistica, estacionalidad, etc., sea claramente demostrable por los hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento digno y manutencion suficiente, la Empresa modificara la cuantia de dicha dieta de forma excepcional y para ese caso especifico, en base al estudio economico que se realice.

CONDUCCION DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

En caso de la conduccion de un vehiculo de la Empresa al conductor se le abonara la cantidad de 8 pts. kilometro por conduccion de furgoneta y 4 pts. kilometro por conduccion de

turismo, excepto quienes para la realización habitual de su trabajo tengan asignado vehículo por la Empresa.

ANEXO IV

PERSONAL CONTRATADO PARA MANTENIMIENTO EN MÁLAGA Y SEVILLA

HORARIO

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

ANEXO V PERSONAL DESTACADO

DEFINICION

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

COMPENSACION POR DESTACAMIENTO

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

- 1.- Una compensación mensual de 34.168 pesetas, durante 1.987.
- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 5.375 ptas. por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.
- 3.- Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

<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 aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilómetro. El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

VACACIONES

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

ANEXO VI

DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero percibirán las dietas que les correspondan según los acuerdos que alcancen con la Dirección de la Empresa en cada caso concreto, pudiendo ser acompañados por su 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 alimentación el trabajador percibirá una dieta diaria según acuerdo alcanzado en la negociación que a tal efecto entable con Dirección en cada caso concreto.

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

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

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

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

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

Si no se diese el caso anterior, la Empresa cubrirá con una póliza de seguros las contingencias sanitarias en el país extranjero. En aquellos casos en que dicha póliza no cubriese los gastos ocasionados, la Empresa pagará el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10 \$ (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, adaptándolas al caso particular de la persona o personas interesadas.

ANEXO VII

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

ANEXO VIII MEJORAS SOCIALES

COMEDOR

La Empresa facilitará el local y el saneamiento 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 trabajadoras, elegidas previamente a tal efecto, (sin intervención alguna de la Empresa) y que será la encargada de vigilar y resolver cualquier problema que se suscite en relación con el contrato de servicios. Si en algún momento se produjese la dimisión o cese de la Comisión o de alguno de sus miembros, el personal usuario 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 trabajadoras y la Empresa que preste los servicios de dicho comedor.

AYUDA DE COMEDOR

Durante 1.987 la Empresa subvencionará con la cantidad de 306 pesetas por comida a cada trabajador usuario de los servicios de comedor en el centro de trabajo de Torrejón, y con la cantidad de 350 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.

Durante 1.988 la empresa asumirá el aumento del precio de comida de ese año.

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

Si una vez puesto en servicio el comedor alguna circunstancia aconsejase su cierre en el futuro, los trabajadores afectos al centro de trabajo de Torrejón, podrán optar por la fórmula de concierto en restaurantes o servicios de la zona, disponiendo de la subvención de 306 pts. por comida en las condiciones descritas para trabajadores de otros centros.

FONDO SOCIAL

La cuantía del aumento del Fondo Social destinada a préstamos y créditos al personal es de pts. para 1.987, que hacen un total de 18.000.000 pts. que se regula mediante el reglamento establecido al efecto por la Comisión gestora nombrada en su día. La cuantía del aumento del Fondo Social para 1.988, será de que hará un total de 22.000.000 pts.

ECONOMATOS

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

ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

La Empresa asignará un total de 800.000. pts para este tipo de actividades, dicho fondo será administrado por una comisión que se nombrará al efecto.

Para 1.988 se aumentará en la cantidad de 400.000. pts, que hacen un fondo total de 1.200.000. pts.