

numeraria de Escuela de Maestría Industrial, la Audiencia Nacional, en fecha 13 de marzo de 1987, ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el actual recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Ferrer Recuero en nombre y representación de la demandante doña María Begoña González Díaz de Heredia, frente a la demandada Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía; contra las Ordenes del Ministerio de Educación -Dirección General de Personal-, de 12 de diciembre de 1980 y 31 de julio de 1981 a las que la demanda se contrae; debemos declarar y declaramos ser conformes a derecho y, por consiguiente, mantenemos los referidos actos administrativos impugnados; todo ello, sin hacer una expresa declaración de condena en costas, respecto a las derivadas de este proceso jurisdiccional.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 2 de julio de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

20071 RESOLUCION de 14 de agosto de 1987, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se prorrogan becas en Francia del programa MEC/MRES, convocatoria 1986-87.

Como ampliación de la Resolución de este Centro directivo de 8 de mayo de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) por la que se prorrogaban las becas del programa MEC/MRES, convocatoria 1986-87,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.-Adjudicar nuevas prórrogas en el mencionado programa, según se detalla en el anexo adjunto.

Segundo.-Los beneficiarios de las mismas quedan obligados al cumplimiento de la normativa fijada en la Resolución de convocatoria.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 14 de agosto de 1987.-El Director general, Luis Oro Giral.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento del Personal Investigador.

ANEXO

Apellidos y nombre	Duración - Meses
Giménez Murria, Miguel	10
Isac García, Joaquín	2
López Pérez, José Cristóbal	5
Rosa Fox, Nicolás de la	10

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

20072 RESOLUCION de 3 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de abril 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 Empresa y Delegados de Personal 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, 3 de agosto de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

1. *Ambito Territorial*.-Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

2. *Ambito personal*.-El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, concretándose ciertos aspectos diferenciales para el personal de las categorías Instrumentistas de Obras, para destacar básicamente peculiaridades propias de estas categorías.

3. *Vigencia y duración*.-La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será el 1 de enero de 1987, y su duración, hasta el 31 de diciembre de 1989.

4. *Denuncia*.-El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de las partes. La denuncia del Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de su vencimiento, ante la autoridad competente.

5. *Absorción y compensación*.-Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6. *Vinculación a la totalidad del Convenio*.-Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

7. *Modificación de condiciones*.-Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

8. *Aumentos oficiales de salario*.-Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

CAPITULO III

Organización del trabajo

9. *Normas generales*.-La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduz-

can a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo.

10. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente Convenio.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la autoridad laboral.

La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante en prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

11. *Jornada y horario.*—La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, pero es libre de disponerlos, siempre previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual para 1987, 1988 y 1989 será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose los cuadros horarios de los centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

12. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, disfrutarán un total de veintiún días laborables, durante la vigencia del mismo:

El personal con cinco años en la Empresa tendrá derecho a dos días naturales más de vacaciones.

El personal con diez o más años en la Empresa tendrá derecho a cuatro días naturales más de vacaciones.

El máximo de días acumulables será de treinta días naturales consecutivos.

13. *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

14. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Primero.—Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

Segundo.—Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, en algunos casos es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta acabar con ciertos trabajos que no permiten la continuación por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Tercero.—Horas extraordinarias estructurales. A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden del 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso, regularizándose el descanso a realizar por trimestres, de acuerdo con las necesidades de la obras.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

15. *Categorías de personal.*—En base a lo previsto en el artículo 16, anexo I, de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación, y cuyas condiciones serán las que constan en el apéndice primero:

I. PERSONAL TÉCNICO:

Categorías:

A) Técnicos Titulados Superiores:

Ingenieros.
Licenciados.

B) Técnicos titulados:

Ingeniero Técnico.
Perito.
Técnico titulado.

C) Técnicos no titulados:

Jefe de Taller.
Contramaestre.
Jefe de primera Organización.
Técnico no titulado.
Delineante Proyectista.
Práctico en Topografía.
Delineante primera.
Delineante segunda.
Calcador.
Reproductor de planos.
Auxiliar.
Aspirante.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Categorías:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Cajero.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Aspirante.
Meritorio.
Viajante.

III. PERSONAL OBRERO:

Categorías:

Oficial primera Jefe de Equipo.
Oficial segunda Jefe de equipo.
Oficial tercera Jefe de Equipo.
Oficial primera.
Oficial segunda.
Oficial tercera.
Ayudante.
Especialista, Jefe de Equipo.
Especialista.
Peón, Jefe de Equipo.
Peón.

IV. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO:

Categorías:

Vigilante.
Ordenanza.
Mozo.
Telefonista.
Chófer.

V. PERSONAL INSTRUMENTISTA DE OBRA:

Categorías:

Técnico.
Maestro Instrumentista.
Técnico no titulado A.
Técnico no titulado B.
Oficial primera A.
Oficial primera B.

Oficial segunda.
Oficial tercera.
Ayudante.

La Empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, y no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

CAPITULO IV

Condiciones específicas del personal instrumentistas de obra

16. *Servicio en días festivos.*—La prestación en días festivos se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo. El trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, i es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse, sin embargo, la misma persona durante dos domingos consecutivos. La Empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

17. *Servicio de retenes.*—La modalidad de retenes consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia. Tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

a) Retén días laborables: Comprende desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la misma al día siguiente.

b) Retén días festivos: Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos se abonarán tantos retenes como días festivos, en los casos de turnos no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previa autorización de la autoridad laboral.

18. *Vacaciones.*—El personal disfrutará de las vacaciones indicadas en el régimen general, artículo 12.

El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado de la zona a que esté asignado, se le abonarán 15.275 pesetas brutas, en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días laborales ininterrumpidos que señala la Ley de Contrato de Trabajo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones por causas imputables a la Empresa en las fechas comprendidas entre el 1 de febrero y el 31 de mayo, o entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre, se incrementarán con dos días más. Se tendrá derecho también a este incremento, aunque en este período se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea, como mínimo, dos semanas, y en cualquier caso, por una sola vez.

19. *Gratificaciones.*—Dos gratificaciones extraordinarias, en junio y en diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base mensual, incrementado con la antigüedad que proceda.

Asimismo, según las categorías, como se indica en las tablas, se percibirán unas cantidades complementarias en cada una de las pagas de junio y diciembre.

20. *Pluses.*—El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad, son los siguientes:

a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.

b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En el caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

21. *ILT por enfermedad.*—Personal Instrumentista de obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980, de 11 de enero, en el que se reduce en un 15 por 100 la cuantía de la prestación económica los veinte primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente no laboral, esta reducción del 15 por 100 se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60 por 100 actualmente) y el 85 por 100 del salario.

A partir de los primeros veinte días de baja señalado, y en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75 por 100, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

22. *ILT por accidente de trabajo.*—Personal instrumentista de obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de A. T. y su salario, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

23. *Espera de destino.*—Cuando el personal se encuentre en la situación «en espera de destino», percibirá durante los diez primeros días el importe de 1.303 pesetas, que le corresponde de media dieta en la zona a la que esté fijado.

Cuando el tiempo de «espera de destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa.

24. *Desplazamientos.*—Cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 876 pesetas, sobre la dieta que le corresponda, durante los diez primeros días.

25. Dietas:

Media dieta.—Todas las categorías afectadas por el presente Convenio, y que venían percibiendo este concepto, recibirán la cantidad de 1.303 pesetas como media dieta, lo cual se devengará por día de trabajo, cuando se trabaje en la zona o delegación de donde dependa el productor (el personal administrativo y técnicos de oficina no tendrán derecho a este devengo).

Dieta.—Cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece, se establece el importe de:

1.800 pesetas para Instrumentista 3.º y Ayudantes.

2.250 pesetas para las otras categorías.

Los grupos citados corresponden al presente Convenio en concepto de dieta y devengándose asimismo por día natural.

26. *Nupcialidad.*—El personal de obra disfrutará de dos días naturales más de permiso.

27. *Natalidad.*—El personal de obra disfrutará de un día natural más de permiso.

CAPITULO V

Régimen económico

28. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado, o de un grupo de productores, tanto en concepto fijos como en conceptos variables, pueden venir en

muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo. A los efectos del presente Convenio se entenderá como aumentos generales aquellos que supongan una variación de salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos salariales.

29. *Remuneraciones.*-1. La remuneración del personal quedará establecida en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.

2. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos:

Con fecha 1 de enero de 1987 se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 6 por 100 sobre las percepciones medias del año 1986.

30. *Gratificaciones extraordinarias.*-Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario mensual incrementado con la antigüedad que proceda.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

31. *Beneficios.*-Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de febrero, de 15.500 pesetas.

32. *Plus distancia y transporte.*-A todo el personal de obra que le corresponda, se abonarán 40 kilómetros por día trabajado, y al precio de 20,50 pesetas kilómetro.

Esta cantidad no será revisada durante la vigencia del presente Convenio.

33. *Seguro de vida:*

Capital	Pesetas
1. Garantías para muerte:	
1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa.....	150.000

1. *Garantías para muerte:*

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa..... 150.000

Seguro de accidentes: Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes, y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. *Garantías para muerte:*

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 1.500.000.

2. *Garantía para incapacidad permanente:*

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 2.000.000

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de: 2.000.000

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 400.000

3. *Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social:*

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado.

Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Magistratura de Trabajo, ya que, a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

34. *Ayudas de estudios.*-Se establece la prestación establecida para ayuda escolar a todos los productores que, contando con un año de antigüedad en la Empresa, el 1 de septiembre de 1987, justifiquen estudios en Centro oficial, o estudio de idiomas, que no tengan el carácter de oficial o cooficial en el Estado español. La cantidad anual será de 13.749 pesetas, pagaderas; en el mes de septiembre de 1987, previo justificante de matrícula y asistencia.

35. *Ayuda de escolaridad.*-Para los trabajadores de alta en la Empresa el 1 de septiembre de 1986 se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación por cada hijo desde los cuatro a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad lo será en el año natural en que el hijo cumpla los cuatro y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un Centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

La cantidad de 13.749 pesetas anuales por hijo. Se abonará en la nómina de septiembre de 1987.

36. *Nupcialidad.*-Se establece premio de nupcialidad de 10.500 pesetas, previa presentación del libro de familia.

37. *Natalidad.*-Se establece premio de natalidad de 5.500 pesetas por hijo, previa presentación del libro de familia.

38. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*-Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias se le dará una ayuda de 35.000 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

39. *Antigüedad.*-Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 2.861 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 5.722 pesetas.

Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 8.583 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 11.444 pesetas.

Cinco cuatrienios o más, la cantidad mensual de 14.305 pesetas.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente del cumplimiento del cuatrienio.

CAPITULO VI

40. Todos los conceptos económicos del personal afectado por este Convenio y no referenciado expresamente en el mismo, quedarán incrementados en un 6 por 100.

Para hacerse acreedor a los beneficios de este Convenio en donde no se especifique ya la antigüedad necesaria, ésta será de un año de antigüedad en la Empresa.

41. *Seguimiento.*-Se reunirá la Empresa con una representación del Comité, siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

42. *Derecho supletorio.*-En todo lo no previsto en este Convenio, regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de Montaje y Auxiliares, y por lo establecido en el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

43. *Condición más beneficiosa.*-Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

44. *Garantías sindicales.*-El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25 por 100 de las horas totales que correspondan en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal, con el siguiente condicionante:

1) Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2) Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

45. *Incremento salarial.*-Durante la vigencia del Convenio el texto permanecerá inalterable.

El 1 de enero de 1988 y 1989 se producirán los incrementos económicos siguientes:

1988: El incremento será el IPC previsto para 1988 por el Gobierno, más medio punto, aplicándose dicho porcentaje sobre los mismos conceptos en los que ha sido aplicado el 6 por 100 para 1987.

1989: El incremento será el IPC previsto para 1989 por el Gobierno, más un punto, aplicándose dicho porcentaje igual que para 1988.

46. **Revisión salarial.**—El espíritu del presente Convenio es el mantenimiento y/o mejora del poder adquisitivo de los trabajadores que componen el ámbito personal del mismo; por consiguiente, caso de producirse desviaciones entre el IPC previsto y el real en los años indicados en el artículo anterior, el diferencial creado se ajustará a efectos de aplicar el artículo 45 en base al IPC Real y no al previsto, es decir, no se abonarán ningún tipo de atrasos, si bien el punto de partida de 1989 y 1990 se ajustará con el IPC real de los años anteriores. Asimismo, se ajustará el punto de partida de 1988 si se produce diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado 6 por 100. Ambos artículos se aplicarán siempre que no exista, en el periodo, una imposición por parte del Gobierno que esté en oposición con los mismos, en cuyo caso se estará a lo ordenado, respetándose, sin embargo, el incremento de medio punto y un punto que indica el artículo 45 sobre lo que se imponga en cada momento.

**Tablas salariales mínimas anuales IX Convenio Colectivo
«Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima»**

Categoría	Pesetas
Ingenieros y Licenciados	1.189.512
Peritos, Ingenieros técnicos y T. N. T.	1.070.561
Jefes 1.º Administrativos	1.070.561
Jefes de Taller	1.046.771
Jefes Organización, 1.º Delineante y Dibujante Proyectista	1.046.771
Jefe Laboratorio	974.859
Jefe 2.º Administrativo y Organización	951.610
Jefe Sección Laboratorio	927.819
Delineante, Técnico Organización 1.º	904.029
Practicante y ATS	904.029
Maestro Taller y Contramaestre	1.132.135
Oficial 1.º Administrativo	880.240
Delineante, Técnico Organización y Administrativo 2.º	868.345
Telefonista	808.868
Auxiliar Administrativo y Laboratorio, Calcador	808.868
Reproductor de Planos	785.077
Aspirante diecisiete años	594.756
Aspirante dieciséis años	570.965
Encargado	1.113.044
Chófer camión	798.672
Chófer turismo, Almacén, Conserje	790.176
Listero	764.687
Portero, Ordenanza y Vigilante	747.694
Dependiente comedor y Limpiadoras	739.197
Oficial 1.º J. Equipo	1.070.561
Oficial 1.º	951.610
Oficial 2.º	934.617
Oficial 3.º	931.218
Especialistas	931.218
Peón	902.331
Pinches y Aprendices diecisiete años	552.273
Pinches y Aprendices dieciséis años	543.778

Nota: Estas tablas salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas. En las obras o centros donde existan pactos o condiciones económicas especiales serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el artículo 29 de este Convenio.

Guardias y retenes

Valores económicos:

Día laborable: 909 pesetas brutas.

Día festivo: 2.726 pesetas brutas.

Por sábado y domingo: 6.359 pesetas brutas.

Además, en el caso de ser llamado, se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción, en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Categoría	Pesetas
T. N. T.-M1	13.819
T. N. T.-A	13.819
T. N. T.-B	13.819
Oficial 1.º A	13.819
Oficial 1.º B	13.819
Oficial 2.º	13.819
Oficial 3.º	13.819
Ayudante	9.733

Plus de turnos

Incremento hora: 78 pesetas brutas.

Plus de nocturnidad

Incremento hora: 106 pesetas brutas.

Horas extraordinarias personal obras

Categoría	Horas extras Pesetas	Complemento pagas extras Pesetas
Maestro Instrumentista	1.466	28.867
T. N. T.-A	1.466	28.867
T. N. T.-B	1.466	28.867
Instrumentista 1.º A	1.466	28.867
Instrumentista 1.º B	1.302	28.867
Instrumentista 2.º	1.000	23.028
Instrumentista 3.º	922	23.028
Ayudantes	794	23.028

Horas extras personal oficinas

Categoría	Pesetas hora
Delineante Proyectista, J. equipo	1.046
Oficial 1.º, Administrativos y Delineantes	936
Oficial 2.º, Administrativos y Delineantes	904
Auxiliares Administrativos, Calquistas, Reproductor de Planos	805

Este baremo de horas extras se incrementará en:

1988: 10 por 100.

1989: 6 por 100.

Sea cual sea el incremento resultante de la ampliación del presente Convenio.

Tablas salariales 1987 Instrumentistas Obra

Categoría	Salario base anual bruto Pesetas	Plus T. P. P. Pesetas
Maestro Instrumentista	1.544.422	165.824
T. N. T.-A	1.433.868	165.824
T. N. T.-B	1.341.742	165.824
Instrumentista 1.º A	1.249.616	165.824
Instrumentista 1.º B	1.083.792	165.824
Instrumentista 2.º	917.983	165.824
Instrumentista 3.º	694.718	165.824
Ayudante	584.000	116.797

Categoría	Salario base mensual bruto Pesetas	Plus T. P. P. Pesetas
Maestro Instrumentista	128.702	13.819
T. N. T.-A	119.489	13.819
T. N. T.-B	111.812	13.819
Instrumentista 1.º A	104.136	13.819
Instrumentista 1.º B	90.317	13.819
Instrumentista 2.º	76.498	13.819
Instrumentista 3.º	57.894	13.819
Ayudantes	48.667	9.733