

nal llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.550.-18-12-87.-SEYBOL/STAR-L/022».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 18 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**5464** RESOLUCION de 23 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.557 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Ferca», modelo Alfa-1000, fabricada y presentada por la Empresa «Ferca, Sociedad Anónima», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Ferca», modelo Alfa-1000, presentada por la Empresa «Ferca», con domicilio en Zaragoza, calle Ventura Rodríguez, número 31, y de su fabricación como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.557.-23-12-87.-FERCA/ALFA-1.000/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto de 1978).

Madrid, 23 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**5465** RESOLUCION de 23 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.554 el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Seybol», modelo Respirator II, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho adaptador facial, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Seybol», modelo Respirator II, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera de Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegui), como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada adaptador facial de dicho modelo, marca y tipo llevará en sitio bien visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.554.-23-12-87.-Adaptador facial tipo mascarilla».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-7 «Adaptadores facia-

les», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre).

Madrid, 23 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**5466** RESOLUCION de 26 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités 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, 26 de enero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

## I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «SIEMENS, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*-La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a la sede central y Centros de venta de «Siemens, Sociedad Anónima», ubicados en el territorio nacional, siendo su ámbito el parcial de Empresa.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-El presente Convenio afectará durante el período de su duración a la totalidad de los trabajadores incluidos en la nómina de los Centros referidos en el artículo primero, con la excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

#### SECCIÓN 2ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 3.º *Vigencia.*-El presente Convenio interprovincial, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1987, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha.

Art. 4.º *Duración y prórroga.*-La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, prorrogándose en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 1989.

Art. 5.º *Rescisión y revisión.*-a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de quince días después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente, hasta que las partes afectadas

se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la representación sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada representación o, en su defecto, por los productores afectados. En este último caso se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

### SECCIÓN 3.ª CONDICIONES, COMPENSACIÓN Y ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 6.º *Condiciones.*—Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación.*—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo si las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras. Esta regulación regirá igualmente para el personal cuyos ingresos estén también constituidos por comisiones sobre venta, según se estipula en el contrato o reglamento individual de comisiones.

Art. 8.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Estipulaciones concretas

#### SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIÓN

Art. 9.º Se considerará la retribución mínima del Convenio el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del mismo.

Art. 10. Las actuales gratificaciones existentes de julio y Navidad y la que se abona en el primer semestre del año consistirán en una mensualidad para todo el personal.

Para el personal que presta Servicio Militar la gratificación del primer semestre del año tendrá la misma consideración que las de julio y Navidad.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones percibirán esta cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

#### SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 11. El módulo para el pago de las horas extraordinarias durante los años 1987 y 1988 será el salario-carta individual vigente en cada momento, más los posibles pluses individuales, acorde con la Ley de Ordenación del Salario, dividido por 1.786 para el año 1987, aplicando sobre el mismo porcentaje el recargo del 75 por 100. Para 1988 el divisor será 1.778.

La posible revisión de sueldos y salarios para estos dos años no tendrá efectos retroactivos en este concepto.

#### SECCIÓN 3.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 12. La Empresa concederá al personal de montaje, almacenes y a quienes por la Ley corresponda, inicialmente, dos prendas de trabajo, y posteriormente otra cada nueve meses, la cual consistirá en dos prendas o bata a quien corresponda, según el trabajo a realizar. Al personal subalterno con la categoría de Conserje, Ordenanza, Chófer o similar se le proveerá de los uniformes de invierno y verano, según las normas internas establecidas y de acuerdo con los interesados.

Tanto unas prendas de trabajo como las otras llevarán el distintivo que la Empresa determine, siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio.

Queda terminantemente prohibido el utilizar prendas de trabajo fuera de las horas de trabajo, salvo el tiempo invertido para trasladarse desde su domicilio al trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los trabajadores.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la Empresa quedasen deterioradas las prendas, éstas serán repuestas por la misma.

Al vencer las fechas fijadas de duración de las diferentes prendas de trabajo, éstas pasarán a propiedad del trabajador.

Los útiles y prendas de trabajo se darán en igual cantidad, a igualdad de trabajo realizado, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio.

Queda claro para ambas partes que las prendas facilitadas por la Empresa son de uso obligatorio durante las horas de servicio.

## CAPITULO III

### Jornada de trabajo, vacaciones

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 13. Para 1987 la jornada de trabajo para el personal afecto a este Convenio será de 1.786 horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Para 1988 la jornada será de 1.778 horas efectivas de trabajo, excluida la pausa cualquiera que sea.

Las citadas jornadas anuales llevan implícito que en los calendarios laborales de los Centros de trabajo de este ámbito de Convenio se recoja el puente de Navidad como festivo recuperable.

La jornada de trabajo semanal será de lunes a viernes, y su distribución se indicará en el calendario laboral correspondiente.

La diferencia de horas correspondientes a 1987 serán acumuladas como pendientes para 1988.

Para los años 1987 y 1988 la pausa en la jornada intensiva de verano será de veinticinco minutos, como mínimo, con carácter provisional, y ajustada al calendario laboral de cada Centro de trabajo.

Los montadores, cuando hayan de realizar trabajos en dependencias de clientes, se ajustarán al horario de éstos, y las jornadas máximas normales se ajustarán a las fijadas en los respectivos calendarios laborales.

Las horas que superen a éstas serán consideradas como extraordinarias.

#### SECCIÓN 2.ª Vacaciones

Art. 14. Las vacaciones consistirán en un mínimo de veintidós días laborables por año natural.

Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual en cuanto a horas efectivas de trabajo.

Art. 15. Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. El tope queda establecido al cumplir los veinte años de servicio, en que automáticamente las vacaciones para el personal en esta situación serán de cuatro días laborables más sobre el mínimo de Convenio.

Art. 16. Las vacaciones pendientes del año anterior podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente. El personal que ingrese entre enero y finales de agosto, pasados seis meses podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda del año o acumularlos a las vacaciones del año próximo.

Art. 17. Para el personal de montaje y almacén se considerará, en todo caso, la posibilidad de que disfruten sus vacaciones reglamentarias preferentemente en los meses de junio a septiembre.

## CAPITULO IV

### Prestaciones de carácter social

Art. 18. *Asistencia social.*—Se concede una asignación mensual para 1987 de 4.764 pesetas para hijos disminuidos psíquica o físicamente de los trabajadores en situación de alta en plantilla, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social y perciba la consiguiente prestación de este Organismo.

Para 1988 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Art. 19. *Gastos por enfermedad.*—Los gastos de carácter extraordinario provenientes de enfermedades de trabajadores, cónyuge e hijos a su cargo, debidamente acreditados y que no sean cubiertos por la Seguridad Social u otro Organismo competente, serán presentados en el Departamento de Personal y Comisión de Asistencia Social y Prestamos para tratar la procedencia y cuantía de una ayuda de carácter social.

Art. 20. *Prestaciones por baja.*—En las bajas provenientes de enfermedades y accidentes, la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre el sueldo real, denominado sueldo carta, que resulte neto y la prestación de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

Art. 21. *Seguro de vida colectivo.*—Durante la vigencia de este Convenio la Empresa aportará el 70 por 100 del importe a que ascienda el coste del seguro de vida, en la forma y contingencias ya acordadas.

Al personal acogido al seguro de vida colectivo la Empresa abonará a la viuda/viudo o derechohabiente el sueldo mensual neto percibido por el trabajador en el momento de su fallecimiento durante un período de tres meses naturales.

Para 1987 el seguro de vida colectivo tendrá una cobertura de 1.650.000 pesetas.

Para 1988 esta cobertura será de 1.800.000 pesetas.

Art. 22. *Viudedad*.—Para el personal no acogido al seguro de vida colectivo la Empresa tiene vigente un seguro de viudedad y, en su caso, de orfandad, por los importes que a continuación se determinan:

1987

433.030 pesetas a la viuda/viudo o derechohabientes directos si hubiere lugar.

144.344 pesetas para el primer hijo.

108.273 pesetas para el segundo hijo.

72.172 pesetas para el tercero y resto de los hijos.

Para 1988 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Bajo los condicionamientos y aclaraciones siguientes:

a) Estas prestaciones se pagarán cuando no concurren las condiciones establecidas para la concesión de la pensión de viudedad, es decir, diez años de servicio del causante en la Empresa.

b) El beneficiario/a percibirá el importe fijado para los hijos legítimos, naturales o adoptivos, cuando éstos sean menores de dieciocho años o veintiún años si están cursando estudios superiores, o de cualquier edad si tales hijos fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 18.

c) Se entenderá por derechohabiente directo:

1. A los padres del fallecido/a, siempre y cuando se pruebe por los mismos, y a instancia de la Empresa, con los certificados o pruebas que ésta estime oportuno, la dependencia económica con el hijo o el grado de porcentaje de la ayuda percibida.

2. Hermanos menores de dieciocho años que vivían y dependían del fallecido/a o de cualquier edad, si tales fuesen disminuidos psíquica o físicamente, de acuerdo con el artículo 18.

3. En el caso de no dejar viudo/a, los hijos solteros que viviesen en el hogar del fallecido/a, que reúnan las condiciones del punto b).

La viuda/o o derechohabiente de los supuestos anteriores, a quien corresponda una pensión voluntaria de viudedad de la Empresa, por haber trabajado el fallecido/a más de diez años en la misma, se le da opción de elegir entre la citada pensión que le corresponde o los importes anteriormente citados y en las condiciones mencionadas.

La viuda/o o derechohabiente directo percibirá el sueldo mensual neto percibido por el trabajador/a en el mes del fallecimiento, durante seis meses naturales, cuando el fallecimiento no provenga de siniestro colectivo.

Art. 23. *Servicio militar*.—Se abonará el 50 por 100 del sueldo-carta, a la persona que esté cumpliendo el servicio militar, siempre que sea cabeza de familia, lo que habrá que justificar debidamente.

En el supuesto de que en este período trabajara, bien por horas o jornadas completas, la retribución a percibir por mes, no podrá superar el sueldo que tenga asignado, sin incluir en este cómputo las horas extraordinarias.

En el supuesto de personal cabeza de familia en servicio militar, que se considere reviste un carácter excepcional de repercusión económica, será tratado por la Dirección de la Empresa y la representación sindical, a efectos de considerar la procedencia de una ayuda de carácter social.

Art. 24. *Ayuda escolar*.—La ayuda escolar para el año 1987 será de 7.154 pesetas por año, pagaderas en el mes de septiembre, para todos los hijos de trabajadores en edad escolar, de cinco a dieciséis años, a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten su matriculación en un Centro de enseñanza.

En 1988 esta ayuda será incrementada en el mismo porcentaje de sueldos y salarios.

Esta ayuda corresponde también a los hijos disminuidos psíquica o físicamente, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación específica en el artículo 18.

Art. 25. *Ayuda por estudios*.—Cuando un productor de este ámbito de Convenio curse estudios que se estime tengan o puedan tener una aplicación en el mismo, se le abonará el importe de la matrícula y la mitad de la cuota mensual y del importe de los libros.

Art. 26. *Permisos no retribuidos*.—A petición del interesado se accederá a la reducción de 1/3 de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de seis años o minusválidos psíquicos o físicos. Esta reducción se entiende solo aplicable a uno de los cónyuges.

La Empresa concederá, individualmente, permisos no retribuidos, cuya duración no sea superior a treinta días, y se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la

Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité.

Art. 27. *Seguridad e higiene*.—Además del reconocimiento médico anual y obligatorio que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, vista y examen ginecológico preventivo, para todos los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, durante el periodo que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene.

Los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes, contaminación bacteriológica, alta tensión o cualquier otro trabajo incluido en la categoría de penoso o peligroso, tendrán obligación de pasar una revisión médica trimestral a cargo de la Empresa en un Centro médico que reúna la cualificación suficiente, preferentemente del INSALUD o Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Siempre y cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen, se reducirá esta periodicidad. Si el trabajador así lo desea, tendrán trimestralmente este derecho los familiares que convivan habitualmente con él.

El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información global de los mencionados reconocimientos.

La Comisión de Seguridad e Higiene tendrá un representante en la Comisión de Seguimiento y Control de Radiaciones Ionizantes.

Art. 28. *Herramientas de trabajo*.—La Empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados los útiles y materiales.

Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

Art. 29. *Capacidad disminuida*.—Los trabajadores afectados por capacidad disminuida tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas al Comité correspondiente o Consejo de Delegados, al mismo tiempo que el interesado, y por escrito.

Art. 30. *Grupo de Empresa*.—La Empresa aportará a los Grupos de Empresa un importe, para el año 1987, de:

Sede central Madrid: 656.717 pesetas.

Sucursal Barcelona: 168.452 pesetas.

Sucursal Bilbao: 100.096 pesetas.

Sucursal Gijón: 74.460 pesetas.

Sucursal Sevilla: 96.030 pesetas.

Sucursal Valencia: 74.460 pesetas.

En 1988 esta aportación será incrementada en el mismo porcentaje de sueldos y salarios.

Los Grupos de Empresa rendirán cuentas de su gestión y actividades al Departamento de Personal y Comité de Empresa o Consejo de Delegados, a principios del año siguiente.

Art. 31. *Préstamos personales*.—Para la sede central, el fondo de préstamos personales consistirá en 5.500.000 pesetas para el año 1987, y 6.000.000 de pesetas para 1988. Estos préstamos consistirán en 300.000 pesetas como máximo. Plazo de amortización, cinco años (75 mensualidades) y 5 por 100 de interés simple.

Estos préstamos están destinados a atender necesidades de adquisición de vivienda e imperativos ocasionales, debidamente justificados, a cuyo efecto se ha elaborado el Reglamento correspondiente.

## CAPITULO V

### Disposiciones varias

Art. 32. *Promoción y formación*.—Atendiendo a la importancia que este tema tiene para el personal y para la Empresa, así como en orden a una mayor integración y mejor aprovechamiento de nuestro potencial humano, se definen los criterios básicos sobre el asunto de referencia.

*Promoción a):* 1. Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la Empresa, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

Bajo este principio, la Empresa tratará, dentro de lo posible, de cubrir vacantes, teniendo en consideración:

a) A los trabajadores que tengan la categoría y grado apropiado al puesto, y que estuvieran trabajando en ese momento en un puesto estimado de inferior categoría o grado.

b) Al personal que ocupe un puesto que puede ser amortizado.

2.a) Cuando surja una vacante y salvo motivos de urgencia o cuando se trate de cambios de cadena, se dará a conocer a través

de una nota en los tabloncillos de anuncios, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto, y que, como referencia, pueden ser:

**Categoría profesional.**

Características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

Requisito o condiciones inherentes al puesto.

Plazo de presentación de solicitudes por parte de los interesados.

Fechas previstas para la entrevista y, en su caso, el examen que pudiera proceder.

b) El participante o participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el plazo más breve posible de esta decisión.

c) Los trabajadores participantes serán asimismo informados de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

d) La Jefatura de Personal comunicará a los Comités o Consejos de Delegados correspondientes el anuncio que se inserte en el tablón y la persona o personas designadas.

3.a) El cambio y asignación de categoría, si procede, se realizará transcurrido un período de tres meses naturales a partir de la ocupación del puesto, plazo que se estima adecuado para el acoplamiento, ambientación y demostración de su capacidad a las exigencias del puesto. La retribución que corresponda al cambio de categoría tendrá carácter retroactivo a la fecha en que ocupó el puesto en cuestión.

b) Si no hubiera lugar a tal confirmación transcurrido el indicado período de tres meses, el interesado volverá a ocupar el puesto anterior u otro similar.

4. De lo expuesto en los puntos 3.a) y 3.b) tendrá información el Comité o Consejo de Delegados correspondiente.

**Promoción b):** Cuando se proceda a promociones de categoría profesional se garantiza, en todo caso, al interesado el mantenimiento del plus de Empresa que pudiera tener en la categoría anterior.

Cuando el cambio de categoría provenga del reconocimiento de un título oficial se garantiza, al menos, el aumento del 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo Convenio de ambas categorías o el mantenimiento del 50 por 100 del plus de Empresa que pudiera tener en la categoría anterior. En cualquier caso, se aplicará el tratamiento más favorable al trabajador.

**Formación:** 1. Cada año, la Sección de Formación dará a conocer a los Comités y Consejos de Delegados correspondientes los planes de formación y alcance de los mismos.

2. En orden al punto anterior, la Sección de Formación admitirá consultas y sugerencias de la Comisión de Relaciones Técnicas y Organización del Trabajo, y tratará amplia y abiertamente sobre estas cuestiones, facilitando la información precisa.

3. Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de sus trabajadores, la Empresa impartirá cursos de formación con medios propios o ajenos, de acuerdo con las necesidades que estime.

4. Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación del personal interesado en la formación profesional, a efectos de posibilitar la ocupación de posibles vacantes con trabajadores de nuestra plantilla.

Art. 33. **Quinquenios.**—El valor del quinquenio será actualizado cada vez que se revise el salario mínimo profesional y en la forma prevista en la Ordenanza, repercutiendo la diferencia en el sueldo, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

Los quinquenios que se cumplan en el primer semestre se pagarán desde el mes de enero y los que se cumplan en el segundo semestre desde julio.

Art. 34. **Traslados.**—Mensualmente se enviará al Comité o Consejo de Delegados correspondiente una relación del personal trasladado.

Art. 35. **Notificación de sanciones.**—Se entregará al Presidente del Comité o Consejo de Delegados correspondiente una copia de la carta de cualquier sanción o amonestación que se efectúe.

Art. 36. **Despido improcedente.**—Se considera como falta justificada al trabajo la sobrevenida por motivos de detención del trabajador, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absoluta, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

Art. 37. **Comisiones de venta.**—Las comisiones de venta para el personal con derecho a las mismas, por su actividad de

Vendedor, serán conocidas por el interesado en el momento de la comunicación a éste de las cifras de venta y otras que den derecho a comisión.

Art. 38. **Comisión de Relaciones Técnicas y Organización del Trabajo.**—Se crea la Comisión correspondiente cuyo contenido específico será:

Horas extras/tendencia/control/clarificación.

Nuevas tecnologías y su incidencia en el puesto de trabajo.

Posibilidad de movilidad y promoción y su problemática.

Información previa de los puestos vacantes (seguimiento).

Información a los Comités en la selección y negociación de plantillas.

Participación en la planificación de las necesidades de formación/costes.

Art. 39. **Comisión de Ordenadores y Terminales Periféricos.**—La Comisión correspondiente tendrá como contenido primordial el analizar el tratamiento de todos los temas inherentes a esta actividad en sus aspectos humanos, profesionales, económicos y de salud.

Art. 40. **Comité Intercentros.**—Se constituye el Comité Intercentros acorde con la legislación vigente sobre este particular.

Art. 41. **Vigilancia del Convenio.**—Se acepta esta Comisión con las disposiciones legales al respecto, estando constituida por tres titulares y tres suplentes, representantes de los Comités o Consejo de Delegados designados por la Comisión deliberadora del Convenio y Empresa, respectivamente.

Art. 42. **Puente de Navidad/Servicios Técnicos/Emergencias.**—Se tratará en cada Sección/Departamento afectado, acorde con las instrucciones del Departamento de Personal.

Art. 43. Cualquier acuerdo pactado en anteriores Convenios, que no hayan sido renovados expresamente en éste, se entiende que mantienen su vigencia.

**ANEXO I a)**

a) **Incremento salarial.**—Para el año 1987 el porcentaje de incremento a aplicar en sueldos y salarios-carta, sin quinquenios, será el 6,7 por 100, con efectos del 1 de enero de 1987.

Para el año 1988 el incremento porcentual será del IPC que oficialmente se establezca para ese año, más un 34 por 100 del citado IPC, asimismo sobre sueldos y salarios sin quinquenios, y con efectos del 1 de enero de 1988.

b) **Revisión salarial.**—Si el IPC provisional del año 1987 supera el 5 por 100, se procederá a una revisión íntegra por la diferencia entre el 5 por 100 y el IPC provisional y hasta en lo que éste pueda llegar a un 6 por 100. Si el citado IPC provisional superase el 6 por 100, la revisión consistirá en un punto, como diferencia del 5 al 6 por 100, y la mitad de lo que supere el 6 por 100.

Para el año 1988, si el IPC provisional de ese año supera el IPC establecido, la Empresa procederá a una revisión íntegra de esa diferencia.

Las citadas revisiones se harán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1987 y 1 de enero de 1988 sobre sueldos y salarios, sin quinquenios, vigentes al 31 de diciembre de 1986 y 31 de diciembre de 1987, respectivamente, y para quienes estuviesen en alta en la Empresa en esa fecha.

El porcentaje de tales revisiones se consolida en el sueldo y en las tablas de Convenio, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

El pago de la revisión se abonará en una sola vez, dentro del primer trimestre del año siguiente, una vez que se conozca el IPC provisional.

Una vez conocido el IPC real, se ajustará la diferencia de éste con el IPC provisional.

c) **Tablas de Convenio.**—Los mínimos de Convenio experimentarán un incremento para el año 1987 y 1988 de dos puntos por encima del porcentaje de incremento pactado para uno y otro año.

**ANEXO I b)**

Tablas vigentes desde el 1 de enero de 1987

Categorías	Base	P. Conv.	Total mes	Total año	Quinq.
Ing. y Licenciado....	46.660	72.564	119.224	1.788.360	2.333
Perito e Ing. Téc....	46.100	63.461	109.561	1.643.415	2.305

Categorías	Base	P. Conv.	Total mes	Total año	Quing.
Perito e Ing. Téc. con mando	46.300	65.386	111.686	1.675.290	2.315
Maestro Industrial	44.040	49.182	93.222	1.398.330	2.202
Maestro 2. <sup>a</sup>	43.540	44.621	88.161	1.322.415	2.177
ATS	46.100	63.461	109.561	1.643.415	2.305
Delineante Proyec.	44.380	48.842	93.222	1.398.330	2.219
Delineante 1. <sup>a</sup>	43.540	41.863	85.403	1.281.045	2.177
Delineante 2. <sup>a</sup>	43.070	37.023	80.093	1.201.395	2.154
Calcedor	42.500	35.273	77.773	1.166.575	2.125
Reprod. Planos	42.150	33.307	75.457	1.131.855	2.108
Jefe Admtvo. 2. <sup>a</sup>	44.230	48.992	93.222	1.398.330	2.212
Oficial 1. <sup>a</sup> Admtvo.	43.540	41.863	85.403	1.281.045	2.177
Oficial 2. <sup>a</sup> Admtvo.	43.070	37.023	80.093	1.201.395	2.154
Aux. Admtvo.	42.500	34.114	76.614	1.149.210	2.125
Almacenero	42.480	36.261	78.741	1.181.115	2.124
Chófer Turismo	42.730	37.363	80.093	1.201.395	2.137
Vigilante	42.190	34.424	76.614	1.149.210	2.110
Ordenanza	42.150	34.464	76.614	1.149.210	2.108
Montador Jefe	43.670	49.552	93.222	1.398.330	2.184
Montador Espec.	43.540	44.621	88.161	1.322.415	2.177
Ofic. 1. <sup>a</sup> Montador	43.540	41.863	85.403	1.281.045	2.177
Ofic. 2. <sup>a</sup> Montador	43.070	37.023	80.093	1.201.395	2.154
Ofic. 3. <sup>a</sup> Montador	42.480	36.261	78.741	1.181.115	2.124
Peón Especialista	42.345	35.172	77.517	1.162.755	2.117
Peón	42.150	33.705	75.855	1.137.825	2.108

En el personal de montaje s/mes está incluida en el total la carencia de incentivo de 3.651 pesetas mes.

## ANEXO II

### Dietas

a) *Dieta nacional.*—Las dietas nacionales para 1987 y 1988 experimentan un incremento de dos puntos cada año por encima del porcentaje de incremento pactado para la dieta diaria y de tres puntos por encima del citado porcentaje para la dieta mensual. (Se adjuntan tablas.)

b) *Revisión.*—Esta dieta estará sujeta, sin efectos retroactivos, a la revisión que experimenten los sueldos y salarios, tanto para el año 1987 como 1988. Para 1987, la aplicación de la nueva dieta será a partir de febrero, y en el año 1988 a partir del 1 de enero.

TABLA DE DIETAS 1987

Concepto	Grupos	
	I	II
Desayuno	253	218
Comida	1.493	1.280
Cena	1.493	1.280
Total manutención	3.239	2.778
Pernoctación	2.395	2.051
Dieta diaria	5.634	4.289
Dieta mensual (a partir 28 días)	121.878	109.183

## ANEXO III

1. *Subvención de comida.*—La subvención de comida para el año 1987 será de 455 pesetas bruto, y para el año 1988 de 500 pesetas bruto. En ambos casos por día de asistencia al trabajo.

La subvención de comida especial será de 615 pesetas para el año 1987 y de 675 pesetas para el año 1988.

A las mencionadas subvenciones se les aplicarán las revisiones previstas para sueldos y salarios, sin retroactividad.

2. *Montadores.*—Condicionado al acuerdo entre el montador, el responsable de la obra y el cliente, los montadores podrán tomar los puentes del calendario del respectivo Centro de trabajo, con la consiguiente recuperación o computándolo con un día de vacaciones, siempre de mutuo acuerdo con el Jefe respectivo.

## ANEXO IV

### Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, acordándose por todo ello:

a) Durante 1987 se tratará de disminuir al menos a un 50 por 100, las horas extraordinarias habituales realizadas en 1986, computándose éstas por Secciones o, en determinados casos, por grupos de trabajo.

b) Al menos el 50 por 100 de las horas realizadas según el apartado a), durante 1987 se compensarán por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.

c) En 1988 se procurará no efectuar horas de este tipo.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda:

1. Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

2. Mantener, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

3. Durante 1987 se canjearán parte de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1 y 2, por tiempo equivalente de descanso, según el porcentaje que marca la Ley.

4. Durante 1988 se procurarán canjear por tiempo de descanso el 50 por 100 de las horas realizadas correspondientes a los apartados 1 y 2.

De todas las horas que se realicen, la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Consejo de Delegados, especificándolas por Secciones, así como en el caso de su requerimiento, explicando las causas que motivaron su realización.

En cualquier caso, se limitará la realización de las horas extraordinarias al cómputo anual que marca el Estatuto de los Trabajadores o Leyes posteriores.

## ANEXO V

### Reglamento de la Comisión Social (artículo 19 del Convenio Colectivo)

La Dirección de «Siemens. Sociedad Anónima», y la representación de los trabajadores aprueban el presente Reglamento de aplicación al ámbito de Convenio de la SC y Ce Ve.

1. *Finalidad.*—La Comisión Social tiene como finalidad el estudio de la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier trabajador y de los familiares a su cargo: Esposa/o, hijos y padres, siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el solicitante.

Cuando la petición que se realice esté dentro de las prestaciones de la Seguridad Social en la totalidad de su cuantía será requisito imprescindible que haya sido denegada por el Organismo competente de forma fehaciente.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, cuando la urgencia del caso lo requiera y en tanto el Organismo oficial lo decida, se podrá conceder dicha cuantía en concepto de anticipo, que será devuelto, en caso de una resolución favorable, en el momento de su cobro.

2. *Composición.*—La Comisión estará formada, como máximo, por cuatro personas, tres representantes del Comité de Empresa y uno de la Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima». Dichas personas tendrán capacidad suficiente de decisión, con el fin de evitar demoras en el tratamiento de los asuntos.

La Comisión será paritaria y el voto del representante de la Dirección será equivalente a la suma de los votos de los representantes del Comité de Empresa.

3. *Presentación de solicitudes.*—Las peticiones se harán por duplicado, al Departamento de Personal y miembro de la Comisión, existiendo un formulario específico en poder de los componentes de dicha Comisión.

Será preciso adjuntar copia de la factura, que especificará por separado por trabajos realizados, con el importe que corresponda.

El original se presentará, para su visado por el Departamento de Personal, en el caso de que la solicitud sea concedida.

4. *Reuniones.*—La Comisión se reunirá, preceptivamente, con carácter ordinario, una vez al mes. Con carácter extraordinario, a

petición de la mitad o más componentes de la Comisión. Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

5. *Acuerdos.*—En el caso de denegación de una solicitud, el interesado podrá solicitar a la Comisión Social una revisión de su caso.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de diez a quince días laborables.

6. *Cuantía de las prestaciones.*—Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- Peticiones que correspondan al trabajador como titular: El 50 por 100.
- Peticiones que correspondan a familiares a cargo del trabajador: El 40 por 100.
- En el apartado anterior, cuando trabajen ambos cónyuges, el porcentaje para hijos será del 35 por 100, salvo que trabajen ambos en «Siemens», en cuyo caso se aplicará el apartado 6. b).
- Cuando la solicitud sea para el cónyuge y éste trabaje por cuenta ajena o propia, la solicitud será denegada.
- Para el concepto de gafas normales se fijará el tope máximo de factura de 30.000 pesetas, revisables según variación del mercado cada año.

#### ANEXO VI

##### Kilometraje. Financiación

Valor kilómetro, con un cálculo sobre 100.000 kilómetros de vida del coche y una media de 20.000 Km/año.

Para la obtención del valor en ciudad se utiliza la cantidad de 90.000 kilómetros de vida del coche.

	Precio por Km		
		Carretera y mixto Pesetas	Ciudad Pesetas
1. Valor adquisición medio . . . . .	1.410.000		
Valor residual . . . . .	450.000		
A amortizar . . . . .	960.000	9,60	10,67
2. Financiación de 960.000 pesetas, al 12 por 100, en 2,5 años . . . . .		2,88	3,20
3. Gasolina 7,5 l/100 Km, y 11 l/100 Km, a 78 pts/l. . . . .		5,85	8,58
4. Cambio aceite cada 5.000 Km y 4.000 kilómetros. Filtro de aceite cada 2 cambios. Aceite caja de cambios cada 25.000 Km (3.000 ptas. media cada cambio) . . . . .		0,60	0,75
5. Puesta a punto (bujías, platinos, ralenti, carburación, filtro aire, condensador, etcétera) 10 veces a 6.000 ptas. . . . .		0,60	0,66
6. Cambio ruedas (34.000 ptas. x 2 y 2 veces). Equilibrado (450 ptas. x 4 x 2 y 2 veces). Paralelo (2.000 ptas. x 2 y 2 veces) . . . . .		0,76	0,84
7. Averías y mantenimiento en cinco años. Media de 150.000 ptas. . . . .		1,50	1,66
8. Seguro obligatorio, 16.500 ptas. Impuesto Circulación, 4.500 ptas. en cinco años . . . . .		1,05	1,17
9. Seguro a todo riesgo, 55.204 ptas. media año . . . . .		2,76	3,07
10. Seguro ADA/RACE, 6.000 ptas. año . . . . .		0,30	0,33
Suma total ptas./Km . . . . .		25,90	30,93

Se redondean las cantidades anteriores a 26 y 31 pesetas, en carretera y ciudad, respectivamente.

##### Notas complementarias

- Transporte de material manejable: 400 pesetas.
- Transporte de material no manejable: 800 pesetas.
- Retroactividad de la aplicación: 1 de mayo de 1987.

En caso de siniestro total del vehículo, se presentará la valoración de la Compañía de Seguros al Departamento de Personal para el estudio de una posible ayuda.

#### ANEXO VII

##### Reglamento para préstamos al personal de la Empresa «Siemens, Sociedad Anónima»

Esta Empresa, con sede central en la calle Orense, 2, y para sus Centros de trabajo de la Organización de Ventas, ha acordado con la representación sindical, en el I Convenio Colectivo Interprovincial, artículo 28, la concesión de préstamos al personal afecto a este Convenio. Independientemente de la cuantía y condiciones del préstamo, que pudiera variar por negociación colectiva, las condiciones del mismo se regirán por el siguiente Reglamento:

Artículo 1.º *Finalidad de los préstamos.*—La finalidad de estos préstamos será la adquisición de vivienda para uso personal e intransferible del solicitante, así como para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados.

Art. 2.º *Personal con derecho a solicitar préstamos.*—Tendrá derecho a solicitar préstamo, todo el personal fijo de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

Art. 3.º *Composición y revocación de la Comisión Paritaria de Préstamos.*—La Comisión Paritaria de Préstamos en la SC, estará formada por cuatro miembros: Tres representantes del Comité de Empresa de Madrid y un representante de la Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima». En los Centros de venta se mantendrá la composición que rige actualmente para los préstamos de vivienda.

La Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Consejos de Delegados, podrán nombrar, además, los representantes suplentes para la misma. Estos suplentes tendrán las mismas atribuciones que el resto de los miembros.

Los componentes de esta Comisión podrán ser revocados o sustituidos, en cualquier momento, por la Dirección o por los Comités de Empresa o Consejos de Delegados, entendiéndose que cada parte solo tendrá potestad para revocar o sustituir a los que conforman su representación.

Art. 4.º *Reuniones. Periodicidad.*—La Comisión Paritaria de Préstamos se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses, y en sesión extraordinaria, cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Art. 5.º *Valoración de solicitudes.*—En cada caso, la Comisión Paritaria de Préstamos, emitirá un informe previo a la concesión definitiva de los mismos.

Se evaluarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los siguientes datos:

- Necesidad del préstamo.
- Número de hijos y familiares a su cargo.
- Ingresos del solicitante o unidad familiar.

así como otros datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

Art. 6.º *Cuantía de los préstamos.*—Las cantidades máximas a solicitar y a conceder, son las indicadas en el Convenio vigente en cada caso.

Art. 7.º *Intereses.*—La cantidad prestada devengará el interés simple del 5 por 100, salvo modificación por Convenio.

Art. 8.º *Plazo de amortización.*—El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de cinco años. No obstante, los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte, cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión.

Art. 9.º *Tramitación.*—El interesado dirigirá solicitud escrita al Departamento de Personal y a la Comisión Paritaria de Préstamos, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime lo hacen acreedor al mismo, conforme a las prescripciones de este Reglamento, adjuntando en cada caso de adquisición de vivienda, copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción.

Cuando se trate de adquisición de viviendas subvencionadas, el solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión Paritaria de Préstamos pueda verificar la veracidad de los mismos, sin perjuicio de que posteriormente, en el plazo de un mes, presente documentos acreditativos, contrato de compra, de haber efectuado la adquisición de la vivienda. En el resto de los casos, el solicitante deberá presentar toda la documentación necesaria para hacerse acreedor al préstamo.

Finalizado el plazo de presentación de documentos, sin haberlo realizado, la Comisión Paritaria de Préstamos procederá a investigar los motivos de la demora, tomando las medidas necesarias que de este incumplimiento se deriven.

Art. 10. *Comunicación a los solicitantes.*—La Dirección de «Siemens, Sociedad Anónima», por medio de sus representantes, comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de

las solicitudes, enviando copia al responsable de la Comisión por la parte social.

Art. 11. *Recursos.*—En el caso de denegación de los préstamos, el interesado podrá recurrir a la Comisión solicitando la revisión del caso.

Art. 12. *Forma de pago.*—El préstamo se pagará directamente al interesado cuando justique documentalmente la necesidad de disponer del mismo. En el plazo más breve posible, el interesado deberá aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que lo ha solicitado.

Art. 13. *Forma de amortización.*—Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario, para detracer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

Art. 14. *Vigencia.*—Este Reglamento comenzará a regir al día siguiente de la firma de todos los miembros de la Comisión Paritaria de Préstamos.

Art. 15. *Cuantía del fondo.*—El fondo anual será el indicado en el Convenio respectivo de cada año. Si este fondo no llegara a asignarse en su totalidad, la diferencia pasaría a incrementar el fondo del año siguiente.

Art. 16. *Devolución anticipada de préstamos.*—Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto total o parcialmente por el interesado, antes de finalizar su período de pago, la quinta parte de la cantidad devuelta, multiplicada por los años de antelación en la devolución, pasará a incrementar el fondo de préstamo del año en curso.

#### DISPOSICION FINAL

En los casos en que concurran circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento, y que a juicio de la Comisión Paritaria de Préstamos deban ser tenidas en cuenta, será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

**5467** *RESOLUCION de 15 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Administraciones de Loterías y sus empleados.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Administraciones de Loterías y de sus empleados que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1987, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Asociación Sindical de Trabajadores de Loterías 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE ADMINISTRADORES DE LOTERIAS Y SUS EMPLEADOS

Artículo único.—Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1987 el Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito el 11 de junio de 1983 y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de julio de 1983, con la única modificación de su artículo 13 según se indica a continuación. Dicha modificación entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 1987.

Artículo 13. Salario base.—El salario base para cada categoría funcional será el siguiente:

	Pesetas mensuales
Empleado .....	53.540
Encargado general .....	70.135
Dependiente de pagos y/o ventas .....	57.030
Oficial administrativo .....	57.030

	Pesetas mensuales
Auxiliar administrativo .....	55.284
Subalterno .....	55.284

#### DISPOSICION FINAL

Comisión Mixta.—Se crea una Comisión Paritaria, que se encargará de la interpretación del presente Convenio, y que estará formada por cuatro Vocales, dos designados por los representantes de los Administradores, y los otros dos, por la representación de los empleados de éstos.

Dicha Comisión estará constituida por los siguientes representantes, doña Trinidad del Peso Cortés, doña María del Pilar García Montes, doña Cándida Jiménez Ibáñez y doña Mercedes Ordóñez Gutiérrez.

**5468** *RESOLUCION de 15 de febrero de 1988, de la Secretaria General para la Seguridad Social, por la que se fallan los premios INSERSO.*

Convocados por Resolución de 29 de julio de 1987, de la Secretaria General para la Seguridad Social, los premios INSERSO 1987, en sus especialidades de Medios Audiovisuales, Prensa, Investigación y Ayudas Técnicas, Fotografía y Placa Honorífica; reunidos los Jurados nombrados al efecto por Resolución de la Dirección General del INSERSO de 11 de noviembre de 1987, esta Secretaria General, a propuesta del Instituto Nacional de Servicios Sociales, ha tenido a bien conceder, de acuerdo con las bases aprobadas en la citada convocatoria, y con los fallos emitidos por los diferentes Jurados, los siguientes premios:

#### Medios Audiovisuales

Primer premio a la obra «L'esquí a l'abast de tothom», del programa «Temps de Neu», emitido por TV3; dotado con 500.000 pesetas.

Segundo premio a la serie «Tú puedes», dedicada al mundo del minusválido, emitido por TVE; dotado con 250.000 pesetas.

Tercer premio a la obra «Todos somos carne humana», realizada en vídeo por don Juan Bautista Sanz García, doña Dora Martínez Alfaro y don Eduardo Carrasco Guirao; dotado con 100.000 pesetas.

Mención honorífica a la obra «La Barranca, un modelo de tratamiento médico y conductual en la minusvalía psíquica del adulto», realizada en vídeo por don Juan Pedro Sevillano Fernández.

#### Prensa

Primer premio a don Rafael Mendía Gallardo, por su conjunto de artículos publicados en el diario «Deia», de Bilbao; dotado con 400.000 pesetas.

Segundo premio a don Angel del Río López, por su conjunto de artículos publicados en el diario «Ya», de Madrid; dotado con 250.000 pesetas.

Tercer premio a don José Luis García Fernández, por su conjunto de artículos publicados en el diario «Navarra Hoy», de Pamplona; dotado con 100.000 pesetas.

Mención honorífica a don Fernando Martín Martínez-Cano, por su conjunto de artículos publicados en «Comunidad Escolar», de Madrid, y labor continuada sobre temas de discapacidad y marginación; a doña María Antonia Valls Díaz, por su conjunto de artículos publicados en el diario «Ya», de Madrid; a doña Carmen Valero Aguililla, por su conjunto de artículos publicados en la revista «Cruz Roja», de Madrid.

#### Investigación y Ayudas Técnicas

Primer premio a don José Mendoza Sarmiento y a don Luis Sánchez Pérez, por su trabajo «Memoria sobre un sistema de control del entorno para grandes discapacitados, mediante la utilización de ordenadores domésticos y personales» (Sistema CEO), en base a la conjunción de los factores siguientes: Rigor científico, funcionalidad muy clara y aplicabilidad extensa en los Servicios Sociales; dotado con 600.000 pesetas.

Segundo premio a doña Esperanza Ochaita Alderete, don Alberto Rosa Rivero, don Emilio Fernández Lagunilla y don Juan Antonio Huertas Martínez, por su trabajo «Lectura braille y procesamiento de la información táctil», en base al alto rigor científico y metodológico del mismo, que puede permitir a profesionales que trabajan con minusválidos sensoriales explorar y experimentar nuevos modelos de intervención; dotado con 300.000 pesetas.

Tercer premio a don Agustín Arruabarrena Frutos, don Inaki Fernández Matamoros, don Luis Gardeazábal Montón, don Julio