

Grupo	Categorías
3	Telefonista-Recepcionista. Portero. Mensajero.
	Oficial de Mantenimiento. Ayudantes de Mantenimiento.
	4 Supervisor de Turno. Operador de Batido. Operador de Resecado. Responsable de Área.
5	Operario. Responsable de Control de Calidad. Ayudante de Control de Calidad.
6	Limpiadores.

Técnicos de Compras: Gestiona la operación de compra de tabaco a los cultivadores que tienen relación contractual con CETARSA, atendiendo a las especificaciones técnicas y económicas establecidas para la clasificación del tabaco.

Supervisor de Producción Agrícola: Se responsabilizará directamente de la asistencia técnica y seguimiento contractual de un grupo de cultivadores, y supervisará a los Técnicos de Producción Agrícola que se le designen dentro de su zona, según el plan de trabajo elaborado por el Jefe de Producción Agrícola.

Supervisor de Turno: Asumirá la responsabilidad del proceso productivo en planta, durante un turno de trabajo.

Técnico de Administración: Organizará y ejecutará trabajos de carácter administrativo, para los que se necesita un conocimiento profundo de varias o algunas de las materias siguientes: Contabilidad-Legislación Tributaria, Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Control de Gestión, así como idiomas en ocasiones, etc.

Responsable de Producción Agrícola: Se responsabilizará de la asistencia técnica y seguimiento contractual de los cultivadores pertenecientes a una zona de producción específica y ello con independencia de cualquier otro trabajo dentro de su grupo laboral que pueda serle encomendado. Cuando en su Centro no tiene Jefe funcional directo.

Clasificador industrial: Clasifica el tabaco siguiendo criterios basados en las necesidades de los procesos posteriores.

Técnicos de Producción Agrícola: Asesora a los cultivadores de tabaco para lograr la correcta aplicación de las técnicas de producción según los tipos y calidades que se demanden.

Operador de Batido: Vigilar el funcionamiento de la línea de batido y realizar los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad.

Oficial de Mantenimiento: Llevará a cabo el mantenimiento de las plantas industriales.

Administrativo de 1.ª: Ejecución de los trabajos administrativos que se requieran en la Dirección o en el Centro que le corresponda, con necesidad de experiencia consolidada o conocimiento sobre los mismos para asumir responsabilidades concretas en su ejecución y en todo caso cuando no haya superior funcional inmediato en su Centro de trabajo.

Quedan asimiladas a esta categoría las Secretarías de Dirección y Gerencia en funciones de confianza.

Operador de Informática: Todo lo relacionado con la operatoria de ordenadores, así como algunas programaciones elementales.

Operador de Resecado: Vigila el funcionamiento de la instalación de resecado, y realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad.

Responsable de Área: Será el responsable del funcionamiento de las actividades del área de trabajo asignada. Deberá supervisar, controlar y motivar al personal a su mando.

Responsable de control de calidad: Realizar las operaciones de control y seguimiento establecidas, a fin de conseguir las especificaciones técnicas de calidad estipuladas. Supervisar el trabajo del personal asignado al área de control de calidad.

Administrativo de 2.ª: Serán todos los trabajos de carácter administrativo de apoyo, que se precisen en la Dirección o en el Centro, incluyendo trabajos no rutinarios que requieran ciertos conocimientos de trámites, facturación, etc.

Auxiliar administrativo: Serán los trabajos administrativos de carácter auxiliar que se precisen en la Dirección o en el Centro (Vgr. mecanografía, archivo, etc.).

Ayudante de Mantenimiento: Colabora con los Oficiales de Mantenimiento, o realiza directamente trabajos relacionados con oficios varios, por ejemplo, fontanería, albañilería, calderería, etc.

Telefonista-Recepcionista de Central: Recepción de visitas y distribución y emisión de llamadas telefónicas, con conocimientos de Inglés y Francés.

Telefonista-Recepcionista: Recepción de visitas y distribución y emisión de llamadas telefónicas.

Ayudante de Control de Calidad: Bajo la supervisión y según las instrucciones del Responsable de Control de Calidad realiza las operaciones de control y seguimiento establecidas.

Portero: Control de las entradas y salidas de personas, vehículos y mercancías.

Mensajeros: Transportar correspondencia y otros, efectuar gestiones y tramitaciones que impliquen desplazamientos, así como tareas auxiliares que se le encomienden, para lo que deberá poseer permisos de conducir A y B1 y utilizar vehículos cuando se le requiera.

Operarios: Realizar trabajos en la transformación del producto que requieren fundamentalmente esfuerzos físicos y/o atención basados en la experiencia primordialmente.

Limpiadores: Realizar trabajos de limpieza en instalaciones y locales del Centro de trabajo.

ANEXO 2

Diets

Media dieta, 1.500 pesetas.
Dieta completa, 3.000 pesetas.
Alojamiento, 4.000 pesetas.

Gastos de locomoción

22 pesetas/kilómetro.
A los Técnicos de Campo se les incrementará en el 50 por 100, o sea a 33 pesetas/kilómetro, cuando utilicen excepcionalmente su coche al servicio de la Empresa.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las condiciones pactadas se entienden como cumplimiento de los derechos otorgados por el Real Decreto 573/1987 a los trabajadores de la Agencia Nacional de Tabaco que se incorporen a CETARSA, cuyas condiciones de trabajo se registrarán por lo establecido en este Convenio, sin perjuicio del respeto a los derechos que tuviesen reconocidos quienes disfrutaban de la protección del artículo 7.1 del citado Real Decreto.

Segunda.- Los trabajadores que provengan de la Agencia Nacional del Tabaco percibirán, además del salario base y la antigüedad fijadas en el capítulo de retribuciones, la cantidad por antigüedad que, con carácter fijo, inalterable y no absorbible, tienen consolidada en la Agencia, así como la antigüedad que adicionalmente hayan devengado en la Agencia, computada desde la fecha del último trienio cumplido. En este último caso, se reconocerá igualmente el tramo ya devengado a efectos del cumplimiento del siguiente trienio.

Tercera.- Años de servicio: En cada contrato individual de trabajo de los empleados que provengan de la ANT se consignará la antigüedad en el citado Organismo, que surtirá efectos indemnizatorios en caso de rescisión del contrato por CETARSA, salvo que la citada rescisión se produzca por expediente de regulación de empleo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor y durante el periodo de cinco años desde su incorporación a la plantilla de CETARSA, ya que durante el mismo el trabajador disfruta de la opción de reempleo en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o sus Organismos autónomos, en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto 573/1987.

CETARSA se compromete a un preaviso de tres meses para los supuestos de regulación de empleo, excepto en casos de fuerza mayor, o aquellos que, por sus circunstancias de hecho imprevisibles, no permitan dicho preaviso.

Cuarta.- La contratación por CETARSA de los fijos discontinuos provenientes de la ANT se realizará por cada Centro de trabajo y por riguroso orden de antigüedad, entre los que ejerzan el derecho de opción concedido en el Real Decreto 573/1987. En caso de nuevas contrataciones se seguirá el orden del censo existente en ese momento, y entre aquellos que sigan optando a las vacantes producidas, y no hubieran optado previamente por permanecer en la Agencia o en la Administración.

Quinta.- Se constituirá una Mesa de Contratación de composición paritaria con un representante de cada una de las Centrales Sindicales y uno de los representantes de los trabajadores de la ANT que, junto con los representantes que designe CETARSA, controlará que el proceso de selección y contratación del personal se lleve a cabo con total equanimidad. La Mesa tendrá conocimiento previo del tipo de pruebas a realizar, así como, posteriormente, de la evaluación de las mismas, pudiendo conocer las reclamaciones e incidencias que pudieran producirse.

18615 RESOLUCION de 21 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1988, de un parte, por los designados

por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités 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 junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

II CONVENIO COLECTIVO DE «MADE SISTEMAS ELÉCTRICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», y afecta a todos los trabajadores de plantilla, exceptuando la dirección y personal de alta gestión, cuyas relaciones laborales se consideran de carácter especial de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a lo expuesto, se considera que el Convenio Colectivo es el marco general indicativo por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día 1 de enero de 1988, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

La duración de dos años a que se refiere el párrafo anterior, no afecta al capítulo VIII del presente Convenio (Plan de Adecuación de Plantilla), que como acuerdo independiente —aunque incorporado el mismo— tiene vigencia propia, no condicionada a la del Convenio.

Art. 3.º *Comisión Mixta de interpretación y aplicación del Convenio.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará formada como máximo, por los miembros que han constituido la Comisión deliberadora de este Convenio.

CAPITULO II

Jornada y horario de trabajo

Art. 4.º *Jornada de trabajo*

4.1 Todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada continuada.

La duración de la jornada, computada anualmente, será de 1.752 horas de trabajo en 1988, y de 1.736 horas de trabajo en 1989.

El personal tendrá derecho a un descanso de quince minutos, con la consideración de trabajo efectivo.

4.2 La jornada de trabajo comenzará a contarse y terminará precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

4.3 La distribución de los diferentes cómputos anuales, de horas efectivas de trabajo se realizará, para cada centro, entre Dirección y representantes.

4.4 Cualquier reducción de jornada que pudiera establecerse por precepto legal o Convenio de ámbito superior, sólo afectará al personal que en cómputo anual realice una jornada de trabajo efectivo superior a la establecida.

Art. 5.º *Vacaciones.*

5.1 Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días naturales.

5.2 La fecha de comienzo del periodo general de vacaciones así como la previsión de periodos especiales para unidades operativas concretas, se fijará en el mes de mayo entre la Dirección y los representantes, en base a los programas de trabajo. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

5.3 Atendiendo a los intereses que imponga el funcionamiento de la sociedad y con carácter excepcional, por parte de la Dirección se

determinará en que casos las vacaciones podrán ser fraccionadas. En estos casos, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas ininterrumpidas.

La parte no disfrutada deberá concretarse con el interesado, cumpliendo la legislación vigente.

Art. 6.º *Licencias y excedencias.*

6.1 *Licencia con sueldo.*—La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales o laborales que a continuación se indican:

- Al contraer matrimonio: Veinte días naturales.
- Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos: Un día natural.
- Por alumbramiento de esposa: Tres días laborables.
- Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges:

- Un día natural si existe internamiento inferior a dos días.
- Dos días naturales si existe internamiento de dos a cinco días.
- Tres días naturales si existe internamiento de seis a nueve días.
- Cuatro días naturales si existe internamiento de diez a quince días.
- Cinco días naturales si existe internamiento de quince días en adelante.

e-1) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos y cuñados, de ambos cónyuges.

- Dos días naturales para la misma localidad.
- Tres días naturales para la misma provincia.
- Cuatro días naturales para distinta provincia.

e-2) Por fallecimiento de abuelos y nietos de ambos cónyuges:

- Un día natural para la misma localidad.
- Dos días naturales para la misma provincia.
- Tres días naturales para distinta provincia.

f) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

g) Consulta médica por enfermedad del trabajador: El tiempo estrictamente necesario para asistir a la consulta, previa notificación y posterior justificación.

h) Lactancia: Una hora al día.

i) Cargos sindicales o deberes públicos: El tiempo legal necesario.

j) Tribunales ordinarios y Magistraturas de Trabajo: El tiempo estrictamente necesario.

k) Promoción social y profesional:

k.1 Asistencia a clases: Turno de trabajo que facilite su asistencia a las mismas.

k.2 Examen: Máximo, cinco días al año.

6.1.1 Para la justificación de la causa de las anteriores ausencias, los trabajadores han de aportar los justificantes necesarios.

6.2 *Licencias sin sueldo.* Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa si las necesidades de los servicios lo permiten.

6.3 *Excedencia voluntaria.*—El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este supuesto podrá reducirse en caso de acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos hijos darán derecho a una excedencia que pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los dos tipos de excedencia indicados no tienen reserva de plaza y los trabajadores excedentes sólo conservan un derecho preferente para ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la Empresa, siempre que dicho derecho sea ejercitado con un mes de antelación a la fecha que termina el periodo de excedencia.

Art. 7.º *Puestos de trabajo con cobertura de veinticuatro horas todos los días del año.*—Guarderías y puestos de trabajo equivalente: En aquellos puestos de trabajo de guardería o equivalentes que sea imprescindible mantener cubiertos todos los días del año, requerirán el número de relevos necesarios como para que ninguno de los componentes del equipo realice más horas que las pactadas anualmente.

Las incidencias que se produzcan por enfermedad e imprevistos se cubrirán con personal cedido de otras unidades operativas, siempre que la ausencia sea de previsible larga duración.

Para todo el personal afectado por esta situación, se establece un complemento bruto individual por once meses, mientras se mantenga la situación que la motiva de:

1988: 13.662 pesetas brutas.
1989: Se actualizará la cantidad anterior al 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

En todos los casos se respetará el descanso mínimo intersemanal establecido en la legislación vigente.

CAPITULO III Régimen económico

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el régimen económico de los trabajadores de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

Art. 8.º Sueldo base.

8.1 Sueldo base.—Dividido en catorce pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y verano, abonándose ésta en el mes de julio.

8.2 Plus Convenio.—Dividido en catorce pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y verano, abonándose ésta en el mes de julio.

La tabla salarial del anexo I establece para cada categoría y grupo profesional las cantidades que mensualmente corresponden a los anteriores conceptos (en cada uno de los años 1988 y 1989).

8.3 Prima de producción.—La prima de producción, cuyo importe es mensual, será abonada en función de las horas de presencia según tablas de los anexos V, VI y VII en cada uno de los años 1988 y 1989.

8.4 Incentivo fijo.—Las tablas del anexo II recogen el importe de este concepto para cada categoría y grupo profesional, que será abonado en doce mensualidades, en cada uno de los años 1988 y 1989.

8.5 Antigüedad.—Para 1988 y 1989 los aumentos por años de servicio se abonarán sobre el sueldo base, establecido para cada categoría y grupo en las tablas del anexo I, a razón de un 5 por 100 por cada quinquenio.

8.6 Nocturnidad.—El plus por trabajos nocturnos se percibirá en la cuantía del 30 por 100 sobre el sueldo establecido en las tablas del anexo I. Por la índole de su trabajo se exceptúa de este plus al personal de Portería y Vigilancia.

8.7 Tóxicos, penosos y peligrosos.—Este plus se percibirá durante 1988 sobre el salario mínimo de cada categoría profesional, aplicando sobre ellos el 20, 25 ó 30 por 100, según concorra una, dos o tres circunstancias, respectivamente.

Las tablas del anexo VIII recogen los valores de estos pluses para 1988.

Para años sucesivos los pluses citados tendrán el incremento de Convenio, siempre que éste fuera superior al del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), y en caso contrario se aplicaría el porcentaje de aumento experimentado por dicho SMI.

Al ser éste un complemento de «puesto de trabajo», sólo será percibido por aquellos trabajadores que ocupen puesto de trabajo considerado como tóxico, penoso, peligroso, etc., y solamente mientras ocupen dicho puesto o sección de trabajo.

8.8 Complemento personal.—Que conserva la misma entidad que en Convenios anteriores.

8.9 Participación en beneficios.—Durante la vigencia de este Convenio todo el personal de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», tendrá una participación en los resultados económicos de la Empresa. La cuantía de esta participación en beneficios se determinará tomando como base la cantidad total que por concepto de dividendo se reparte el capital social, y aplicando sobre esta base el 10 por 100. Dicho porcentaje será revisable para el año siguiente al primero en que se reparten beneficios.

La cantidad global resultante se dividirá por el número total de trabajadores de la Empresa en el conjunto de sus centros de trabajo, para calcular la cuantía bruta de la participación individual. Estos beneficios se abonarán a los trabajadores que figuren en la nómina de la Sociedad en la fecha de reparto, también a los que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar, y se harán efectivos dentro de la nómina correspondiente al mes siguiente al en que se celebre la Junta general de accionistas que apruebe el reparto anual de beneficios.

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa en el transcurso del ejercicio percibirán la parte proporcional en función de los meses naturales completos en que hayan pertenecido a la Empresa durante dicho ejercicio.

En caso de haber beneficios, se abonará una prima de productividad, tomando como base la normativa establecida en 1983 para los centros de Medina del Campo y Viejalvaro.

Art. 9.º Complementos por cantidad de trabajo

9.1. Horas extraordinarias.

9.1.1 Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria

de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias ni la Empresa las solicitará, salvo en los casos siguientes que se consideran de inexcusable cumplimiento:

Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

Actividades de puesta en marcha.
Actividades en ocasión de la carga o descarga obligada de instalaciones en horas nocturnas.

Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Atender necesidades de trabajo urgentes, cuya realización sea vital para la buena marcha de la Sociedad y que vengan producidas por pedidos o períodos punta de producción.

Si durante el período oficial de vacaciones las necesidades de la producción, entrega a clientes, necesidades de facturación, etc., lo requiere, se acordará entre los Comités de Representantes y la Dirección los puestos de trabajo y número mínimo de personas (bajo criterio de voluntariedad) que son necesarios para resolver esta dificultad.

9.1.2 Los nuevos valores de las horas extraordinarias son los que figuran en las tablas del anexo IV, en cada uno de los años 1988 y 1989.

9.1.3 En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 9.1.2 de este articulado, o su compensación con descanso, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación no más tarde de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas. Para ello el trabajador comunicará a la Empresa la fecha del descanso con siete días de antelación. A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna, noventa minutos de descanso.
Por cada hora extraordinaria nocturna, ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo o festivo, ciento veinte minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en sábado, ciento cinco minutos de descanso.

9.1.4 En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes, así como para la compensación de las horas extraordinarias con descanso. En cualquier caso, se comunicará previamente al Comité.

9.1.5 Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta reducción no afecte a la producción de la Empresa.

9.1.6 En el ámbito de este Convenio solamente tendrán carácter de horas extraordinarias, a efectos del cómputo para aplicar las limitaciones legales, las que rebasen la jornada máxima fijada en el vigente Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Art. 10. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

10.1 Dietas de viaje:

10.1.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo a cualquier punto del territorio tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Año 1988:

Desayuno, 235 pesetas.
Almuerzo, 1.670 pesetas.
Cena, 1.250 pesetas.
Dieta de bolsillo, 680 pesetas.

Año 1989:

Se actualizarán los valores al 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

Además de la mencionada dieta, si la comisión de servicio exige pernoctar fuera de la localidad del domicilio habitual será por cuenta de la Empresa el importe del hotel, en categoría de tres o cuatro estrellas.

No se podrá aplicar la fórmula alternativa de presentar gastos, que queda derogada, salvo para los casos en que los compromisos de Empresa aconsejen la realización de gastos ocasionados por personas ajenas a la plantilla, es decir, para los compromisos de representación.

El personal que en comisión de servicio previamente autorizada se desplace de la localidad donde tenga su domicilio habitual a cualquier país extranjero presentará a la Empresa los gastos ocasionados en hotel, así como desayuno, comida y cena de los días transcurridos en el extranjero. Además de dichos gastos tendrá derecho a una «dieta de bolsillo» de 1.185 pesetas diarias en 1988. Esta cantidad se actualizará

en 1989 al 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

10.2 Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.—El personal que por razones del servicio no pueda regresar al centro de trabajo o a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 1.155 pesetas por comida en 1988. Esta cantidad se actualizará en 1989 al 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año. Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

10.3 Gastos de locomoción.

10.3.1 El personal que en comisión de servicio previamente autorizada se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia habitual tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril en primera clase o coche cama o similar, o el avión en clase turista.

10.3.2 En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

Año 1988:

Motocicletas, cualquiera que sea su potencia, 12 pesetas.
Vehículos de hasta 7,99 CV, 17 pesetas.
Vehículos de 8 a 10,99 CV, 20 pesetas.
Vehículos de 11 CV en adelante, 24 pesetas.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de 1,30 pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Año 1989:

Se actualizarán los valores al 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

Dada la necesidad de una política restrictiva de gastos, se evitará al máximo la utilización del vehículo propio en los viajes de una sola persona desde el centro de Vicalvaro al de Medina del Campo, utilizándose en tal caso el ferrocarril, en primera categoría, y taxis desde el domicilio a la estación y de ésta al centro de trabajo.

Art. 11. *Plus compensatorio de transporte.*—Para subvencionar los gastos originados por el transporte se establece, en favor del personal del centro de trabajo de Vicalvaro, un plus compensatorio de transporte atendiendo a los criterios hasta ahora vigentes en Convenios anteriores. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Para el centro de trabajo de Medina del Campo se establecen los valores de este plus en las tablas del anexo III en cada uno de los años 1988 y 1989.

De acuerdo con lo establecido en el acta de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 18 de mayo de 1984, queda reconocido el servicio de autobús de Vicalvaro ciudad al centro de trabajo de dicha localidad.

Art. 12. *Norma general sobre retribuciones.*—Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán por el mismo y descontadas de la nómina.

Art. 13. *Acuerdos complementarios sobre retribuciones.* Desde el Convenio de 1969 las Comisiones Deliberadoras han tenido como objetivo el que los incrementos económicos fueran siempre en conceptos fijos y han mantenido los valores de primas de producción prácticamente en sus mismas cuantías, lo que ha ido dando lugar a que la proporción entre conceptos fijos y variables sea cada vez mayor a favor de los hijos.

Esta política de las Comisiones Deliberadoras, basada en la gran responsabilidad de los trabajadores de la Empresa, ha venido dando resultados positivos, por lo cual la Empresa y trabajadores en este Convenio han continuado prácticamente en la misma línea, que permite ir eliminando sin riesgo las primas de producción variables, incrementando en sueldo y plus Convenio la subida pactada.

A efectos de cualquier interpretación, hay que considerar que en las tablas de sueldos acordadas y establecidas por ambas Comisiones se encuentran incluidos todo tipo de conceptos variables, que en porcentajes de prima puedan establecer por Convenio provincial o cualquier otra disposición legal, siempre y cuando la suma de los conceptos fijos y variables que estas normativas puedan establecer resulten en su conjunto inferiores a las que se establezcan en las nuevas tablas de salarios y primas de este Convenio.

Independientemente de los valores que por Convenio se establecen en las tablas de sueldo base Convenio MADF, subsisten los salarios base que para categoría profesional se establecen anualmente, como base de cálculo para todos los conceptos en que actualmente influye.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 14. *Organización del trabajo.*

14.1 La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien para ello actuará con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

14.2 La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

14.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación, tanto hacia sus trabajadores como hacia sus accionistas ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia. Para ello habrá que potenciar—sin que esta acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales— todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance para mejorar la producción.

Y en esa misma línea, y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una Empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación de rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos.
- Control de rendimientos.
- Medidas correctoras del absentismo.
- Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.

CAPITULO V

Clasificación del personal

Art. 15. El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

Técnicos titulados:	Delineante de 1. ^a Delineante de 2. ^a A. Delineante de 2. ^a Calculador.	Asim. a Oficial de 2. ^a Auxiliar.
Ingeniero. Licenciado. Perito. ATS. Graduado Social.	Técnicos de Informática:	Personal subalterno:
Técnicos laboratorio:	Técnico Sistemas. Analista Sistemas. Analista Programador. Programador. Operador. Grabador.	Listeros. Almacenero. Chófer turismo. Chófer camión. Basculero. Guarda Jurado. Vigilante. Portero. Ordenanza. Dependiente principal Economato. Dependiente auxiliar Economato. Telefonista. Limpiadora.
Jefe de Sección. Analista de 1. ^a A. Analista de 1. ^a Analista de 2. ^a A. Analista de 2. ^a Auxiliar	Técnicos taller:	Profesionales oficio:
Técnicos organización:	Jefe de Taller. Maestro de Taller. Contramaestre. Encargado A. Encargado B. Encargado C. Capataz.	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 3. ^a
Jefe de 1. ^a Jefe de 2. ^a Oficial de 1. ^a A. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a A. Oficial de 2. ^a Auxiliar.	Personal administrativo:	Personal obrero:
Técnicos oficina:	Jefe de 1. ^a Jefe de 2. ^a Oficial de 1. ^a A. Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a A. Oficial de 2. ^a	Especialista. Peón. Mozo.

CAPITULO VI

Valoración, clasificación y provisión de vacantes

Art. 16. Valoración de puestos de trabajo y clasificación.

16.1 Valoración de puestos de trabajo.-Como norma general existe un Comité encargado de realizar y vigilar las diversas valoraciones, clasificaciones y provisiones de vacantes, que está formada por:

- Cuatro miembros por la Representación Social -Comisión Técnica- (dos por cada Centro de trabajo).
- Cuatro miembros por la Representación Económica.

Las decisiones de este Comité se tomarán por mayoría simple.

Cada miembro del Comité tendrá derecho a un voto, si bien, en caso de ausencia de alguno de ellos, ejercerá su voto otro de los miembros de su cargo.

La valoración de puestos de trabajo, que está realizándose en la actualidad y que afecta a los dos Centros de trabajo de la Sociedad, posibilitará clasificar a todo el personal, de acuerdo con los resultados de dicha valoración.

Por la complejidad y laboriosidad del tema, su terminación se prevé para el mes de julio, aunque las repercusiones económicas que de esta valoración pudieran derivarse tendrán carácter retroactivo a la fecha de la firma del I Convenio de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima» (2 de abril de 1987), según se acordó en la negociación del citado I Convenio Colectivo.

Manuales de clasificación.-Se establecen dos manuales diferentes, uno para trabajos técnicos y administrativos y mandos de taller y otro para la ejecución.

Como base para la clasificación profesional, se partirá de las descripciones de puesto y valoraciones ya realizadas, si bien a los puestos de trabajo se les asignarán distintos niveles, cuyos intervalos de puntuación serán negociados teniendo en cuenta los resultados obtenidos y las exigencias del método empleado.

Puestos de trabajo de nueva creación.-Son aquellos creados por la evolución del tiempo y que cambiando sus funciones no están clasificados.

Para proceder a su estudio deberá haber transcurrido un período mínimo de tres meses.

Revisiones.-Las revisiones se realizarán por alguna de las siguientes causas:

- Puestos de trabajo cuyo contenido ha cambiado. La revisión de estos puestos se producirá siempre:

a) Que las modificaciones habidas tengan tal naturaleza que obliguen a la persona encargada de realizarlo a poseer conocimientos añadidos a los que antes necesitaba, y como consecuencia pueda afectar a la puntuación total que el trabajo tenía (la cantidad de trabajo por sí sola no será motivo de revisión).

b) Que dichas modificaciones se consideren definitivas y permanentes a lo largo de un período de tiempo superior a tres meses.

Sistema para otorgar categoría al puesto de trabajo.-Una vez puntuados los factores en la cuantía que les corresponda la suma total resultante nos indicará en qué intervalo de categoría-nivel se encuentra y, como consecuencia, cuál es la que debe asignarse al puesto de trabajo.

En el caso de que el puesto ya esté clasificado anteriormente, la nueva categoría que se le asigne podrá ser mayor, igual o menor que la que ya tenía.

Si resultare mayor, el trabajador que ocupe el puesto y haya realizado las funciones asignadas al mismo satisfactoriamente durante un período mínimo de tres meses, ascenderá automáticamente a la categoría que tiene asignada el puesto.

Si resultare igual, no sufre modificación.

Si resultare menor, al personal que ocupe el puesto se le respetará su categoría, pero a los que se incorporen posteriormente se les asignará la nueva que resultara en la reciente clasificación.

16.2 Provisión de vacantes.

1.º Cuando se produzca una vacante se procederá a su provisión con personal de la Empresa, de acuerdo con la siguiente forma:

a) Personal que esté disponible y no tenga puesto asignado definitivo en el organigrama de la Empresa. (Este punto lo plantea la Dirección para garantizar la prioridad de retorno a sus puestos para el personal que por razones de uniones temporales o asociaciones, montajes, etc., se terminara su trabajo en éstas.)

b) La promoción de un puesto de mando de taller u oficina a otro de superior categoría, o dentro del mismo puesto a otra categoría superior, se realizará por libre designación de la Empresa entre los candidatos existentes.

Los puestos de trabajo de características especiales, de confianza, discreción u otras exigencias, también se cubrirán por libre designación de la Empresa.

c) La promoción hasta Encargados de Taller o categoría similar en oficinas se harán por concurso-oposición.

d) Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese cubierto la vacante, ésta podrá ser ocupada con personal ajeno a la Empresa.

2.º Convocatoria.-El anuncio de convocatoria para la provisión de vacantes fijará los requisitos que deben o pueden ser tenidos en cuenta para la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se vaya a seguir en cada caso.

En cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos, así como los prácticos si fueran necesarios y las materias comprendidas en los mismos.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Desde el anuncio de la convocatoria hasta la celebración de los exámenes deberá transcurrir un mínimo de quince días.

Los resultados finales de las distintas pruebas se darán a conocer en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha del examen.

3.º Pruebas de aptitud.-Se establecen los siguientes tipos de pruebas:

- Culturales.
- Específicas.
- Psicotécnicas.
- Prácticas.

En todas las vacantes, el mínimo de pruebas a realizar será una, siendo ésta la que la Empresa crea conveniente en función del puesto de trabajo.

En convocatorias sucesivas, y siempre que el puesto de las mismas características, se tendrán en cuenta las pruebas realizadas anteriormente.

4.º Clasificación y revisión de las pruebas.-Corregidas y puntuadas las distintas pruebas, obtendrá la plaza o plazas los concursantes de mayor puntuación.

La Comisión Técnica podrá comprobar los distintos exámenes, así como las puntuaciones de los mismos. Toda la documentación quedará en poder del Departamento de Personal y a disposición del Comité.

5.º Calificación.-En la convocatoria se fijarán los valores de cada prueba. La puntuación máxima será de 100 y la mínima un 50 por 100.

Se considerará condición excluyente el obtener cero puntos en cualquiera de las pruebas.

6.º Vacantes.-Podrán concursar todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo o categoría, con una antigüedad mínima en su puesto de trabajo de un año.

Se corregirán los exámenes y, en caso de empate en puntuación, se procederá a la adjudicación de la plaza por el orden siguiente:

1. Personal de la Sección a la que pertenece la vacante, con preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

2. Personal del mismo grupo que la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

3. Personal de grupo distinto al de la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

7.º Confirmación de la categoría: Cuando el personal concurre a un puesto de superior categoría y obtenga la plaza, deberá superar el período de prueba correspondiente a su categoría, transcurrido el cual consolidará la misma.

8.º Contratación del exterior.-Las plazas convocadas y no cubiertas con personal de la Empresa serán cubiertas con personal ajeno a la misma, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que las personas así admitidas tengan, al menos, igual nivel profesional que el exigido al personal de la Empresa.

Al declararse desierto un concurso, se informará de este extremo al personal mediante anuncio, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los trabajadores a las pruebas de selección junto con otros candidatos.

9.º Concurso de trabajadores con categoría superior a la de la plaza convocada:

1.º En caso de concursar a una vacante trabajadores con categoría o retribución superior a la que corresponda la plaza convocada, se someterá a estudio entre Dirección y Comisión Técnica, quienes decidirán sobre la participación o no de ese personal en el concurso de la vacante.

2.º Si se acepta la participación del personal con categoría o retribución superior a la plaza convocada y si, superadas las pruebas que en cada caso se exijan, la plaza es conseguida por alguno de estos trabajadores, se procederá como sigue:

- Al trabajador se le asignará la categoría y grupo profesional que corresponda a la vacante convocada.

- Los diversos conceptos retributivos serán los fijados en el Convenio de Empresa a la plaza a ocupar.

- La diferencia anual de retribución entre una y otra categoría será repartida entre los meses naturales del año (12) y se abonará al trabajador bajo el concepto de «compensación».

- Dicha compensación tendrá el carácter de «absorbible» y su absorción se efectuará de los futuros ascensos del trabajador.

CAPITULO VII

Traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo

Art. 17. *Traslados y desplazamiento.*-Cambios de puesto de trabajo. Trabajos de distinta categoría.

17.1 Los traslados que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio, conforme a la legislación vigente.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

17.2 Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la Autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y durante un periodo no superior a tres años -quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados- estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

17.3 Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal en las condiciones establecidas por la legislación vigente, previa negociación con el Comité de Empresa.

17.4 Empresa y trabajadores, conscientes de la situación que atraviesa la Compañía y la crisis general latente en el país, y a fin de conseguir una mejora general de la eficacia del sistema productivo, acuerdan mantener y asumir la movilidad en la plantilla dentro de cada centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento, respetando, en todo caso, los derechos y categorías de los operarios afectados en la realización temporal de los trabajos que se les encomienden, procurándose la rotación de los trabajadores disponibles para atender las necesidades de movilidad de puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de producción de cada Sección y siempre a juicio de los responsables de la misma.

En el centro de Vicalvaro se seguirá actuando sobre movilidad funcional como hasta ahora y, una vez terminada la valoración de puestos de trabajo, se tratará de nuevo el tema.

En el centro de Medina, la Comisión Técnica y la representación de la Empresa establecerán los criterios a seguir sobre movilidad funcional hasta terminar la citada valoración, principalmente en las Secciones de galvanizado y soldadura.

17.5 Trabajos de superior categoría.-Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cuatro días, en forma continuada, funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante; en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según el capítulo VI del presente Convenio.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa; pues, en estos casos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, si bien, el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos 2.º y 3.º del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto, aun cuando no medie reclamación del trabajador.

17.6 Trabajos de categoría inferior.-Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

CAPITULO VIII

Plan de adecuación de plantilla

Art. 18. *Bajas voluntarias.*-Se seguirán concediendo bajas voluntarias incentivadas según los criterios que se han venido aplicando hasta la fecha.

Todo el personal que cause baja voluntaria definitiva tendrá derecho a percibir el premio de vinculación.

Art. 19. *Incapacidades.*-Los trabajadores a los que se les reconozca una IPT con derecho a pensión vitalicia sobre bases actualizadas causarán baja en la Empresa y tendrá derecho a percibir de la misma una compensación consistente en 1,75 meses de sueldo base Convenio de su categoría más antigüedad por cada año de servicio, con un mínimo de 1.500.900 pesetas y un máximo de 2.376.500 pesetas. Igualmente percibirá la compensación complementaria establecida en el artículo 29.1 del presente Convenio.

Art. 20. *Extinción de contratos.*-Empresa y trabajadores acuerdan llevar a cabo el «Plan de extinción de contratos» aprobado por la Dirección General de Trabajo según expediente de regulación número 106/1985.

1.º Extinción de contratos de todos aquellos trabajadores que cumplan los cincuenta y ocho años de edad hasta el 31 de diciembre de 1990. La extinción se producirá automáticamente respecto a cada uno de los trabajadores afectados, el día en que cada uno de ellos cumpla la edad de los cincuenta y ocho años.

Las condiciones a aplicar a dichas extinciones serán las siguientes:

1. Los trabajadores afectados por el «Plan de extinciones» gozarán de las prestaciones que reglamentariamente les correspondan.

2. Con la doble finalidad de compensar la pérdida de ingresos que el pase a situación de desempleo lleva consigo, así como para compensar la diferencia que pudiera producirse en la pensión de vejez, la Empresa indemnizará a cada uno de los afectados de la siguiente forma:

A) La Empresa, en el momento de la extinción de los contratos, abonará a cada uno de los afectados una indemnización igual para todos, que durante 1988 será de 2.643.192 pesetas. Para 1989 será de 2.854.647 pesetas. Esta indemnización se incrementará en lo que se pacte en sucesivos Convenios. Igualmente percibirá la compensación complementaria establecida en el artículo 29.3 del presente Convenio.

B) Indemnización variable.-Que se fraccionará en mensualidades durante el tiempo que transcurra desde el momento de la extinción y hasta la edad de los sesenta años. A estos efectos, la Empresa completará, hasta dicha edad, la diferencia existente entre la prestación (o, en su caso, el subsidio) por desempleo y la retribución neta percibida por los afectados durante el año inmediatamente anterior al tiempo de la extinción. Hasta dicha edad de sesenta años, las cantidades inicialmente computadas como sueldo base y plus Convenio se actualizarán anualmente en el porcentaje de revisión salarial que se establezca por Convenio. No afectará dicha revisión a la antigüedad.

Los criterios que regirán el presente sistema de adecuación de plantilla mediante extinción de contratos a los cincuenta y ocho años son los siguientes:

a) En los casos en que las vacantes a producirse como consecuencia de los presentes acuerdos sean de difícil cobertura o la existencia de dichas vacantes -producidas por extinción de contratos- pueda producir entorpecimiento en la marcha o funcionamiento de la Empresa, el mecanismo a seguir para la cobertura de la citada vacante será el siguiente:

a.1 Publicación, con al menos seis meses de antelación, de la vacante a producir y cubrir. Dicha publicación contendrá los requisitos necesarios para aspirar al puesto a cubrir.

a.2 Selección de la persona adecuada, mediante el procedimiento que para estos fines se acuerde en Convenio.

a.3 Ulteriores planes de formación del individuo seleccionado.

b) Estudio de planes de formación para facilitar la cobertura de los puestos que quedan vacantes con personal de los centros de trabajo de Medina del Campo y Vicalvaro, dando opción para acceder a dichos planes a todos los trabajadores y empleados que reúnan los requisitos mínimos en cada caso exigidos.

c) Siendo ambas partes conscientes de la necesidad de adecuar la plantilla, han elegido el camino, que cumpliendo dicha finalidad, reuniese a la vez los necesarios requisitos de garantías para los trabajadores, fundamentalmente en dos direcciones:

- Acortar el tiempo entre la extinción del contrato y la jubilación.
- Garantizar los intereses económicos de los trabajadores.

Es por ello por lo que Empresa y trabajadores han convenido el presente sistema de extinción de contratos a los cincuenta y ocho años.

Sin embargo, eligiendo esta opción se producirá una necesaria lentitud en el descenso de plantilla, con el consiguiente retraso en la consecución del objeto prioritario de adecuar la plantilla al mercado actual. Es por ello por lo que Empresa y trabajadores acordaron arbitrar y presentar ante la autoridad laboral sucesivos expedientes anuales de regulación de empleo con modificación de jornada desde el año 1985 hasta 1990, ajustándolos a la plantilla existente en cada momento y en función de la carga disponible para cada año. Con la finalidad de no perjudicar los intereses de los trabajadores, en los mencionados expe-

dientes se observarán las precauciones necesarias para no producir situaciones de incompatibilidad con las ulteriores situaciones de desempleo.

CAPITULO IX

Asistencia social

Art. 21. Formación del personal.—Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

— Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficiencia.

— Obtener una formación humana mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

— Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

— Cursos de perfeccionamiento: Proporcionar al ocupante de un puesto de trabajo, formación teórica, práctica o ambas, con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

— Cursos de promoción: Proporcionar a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

— Cursos de seminarios de formación humana: Proporcionar a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por entidades de garantía probada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación del personal de la Empresa existirá en cada centro de trabajo una Comisión Paritaria. Esta Comisión también será la encargada de elaborar anualmente un programa sobre los cursos a realizar.

La Empresa destinará a la formación del personal durante la vigencia del presente Convenio el 0,50 por 100 de la masa salarial abonada el año inmediato anterior.

Art. 22. Servicio militar.—Los trabajadores que tengan la condición de cabeza de familia percibirán de la Empresa el 30 por 100 de su sueldo base y plus Convenio durante el tiempo que dure su servicio militar.

Art. 23. Hijos minusválidos de trabajadores.—Se establece una ayuda para trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos consistente en una paga de 15.000 pesetas brutas por cada hijo disminuido, que se abonará en la nómina de diciembre de 1988 y 1989.

Art. 24. Préstamos.—Se fija para toda la sociedad una cantidad circulante anual de 2.000.000 de pesetas, de las que 500.000 se mantendrán en reserva para atender casos imprevistos y urgentes:

- Antigüedad mínima exigida: Seis meses.
- Cuantía máxima del préstamo: 225.000 pesetas.
- Plazo máximo de amortización: Treinta y seis meses.

Para cantidades inferiores se establecerá la misma proporción en sus amortizaciones.

La adjudicación de préstamos se efectuará por la Comisión Social de cada centro de trabajo y la dirección de la Empresa, que analizarán y estudiarán cada una de las peticiones formuladas.

Art. 25. Obras sociales.—Para becas, biblioteca y economato no se establecen subvenciones. Se atenderán estos servicios para conseguir la mayor calidad y eficacia y se vigilará su funcionamiento.

La carencia de comedor para los dos centros (Medina del Campo y Vicálvaro) queda establecida para 1988 en 6.351.000 pesetas brutas, y en 6.324.000 pesetas brutas para 1989. Para años sucesivos se incrementará en igual porcentaje que el Convenio.

Se repartirá esta cantidad en una paga equivalente en la nómina del mes de agosto de cada año.

En el supuesto de que se volviera a la jornada partida, se volvería a restablecer el comedor, en las condiciones actuales de local, servicio y subvención en el centro de Vicálvaro, y se mantendría el concepto de carencia de comedor para el centro de Medina del Campo, determinándose la cantidad correspondiente, tomando como base la cantidad existente en 1987.

Polideportivo.—La subvención para gastos de explotación de la agrupación deportiva se fija para 1988 en 2.200.000 pesetas. Para 1989 se actualizará dicha cantidad en el 130 por 100 más un punto de la inflación prevista por el Gobierno. Estas cantidades se abonarán por trimestres vencidos.

Para atender mejoras y grandes reparaciones se realizarán presupuestos independientes que, previo estudio por parte de la dirección, serán atendidos en orden a su importancia o necesidad.

Art. 26. Seguro de vida.—La cobertura del seguro de vida de todos los trabajadores de la Empresa suscrito con «Musini» queda establecida en 1.250.000 pesetas.

Art. 27. Gastos de sepelio.—Los familiares que convivan con el trabajador fallecido percibirán por el concepto indicado la cantidad de 250.000 pesetas.

Art. 28. Premio de vinculación.—Tiene por objeto recompensar el tiempo y la continuidad en el servicio prestado a la Empresa.

Adquieren derecho a este premio, por una sola vez, todos los trabajadores en plantilla, cualquiera que sea su categoría profesional, que hayan prestado servicio en la Empresa durante un periodo activo de veinticinco años.

Tendrá consideración de periodo activo toda ausencia temporal derivada de enfermedad, accidente y servicio militar. El resto de ausencias no tendrá consideración de periodo activo, pero el periodo trabajado anteriormente a la ausencia podrá sumarse a un periodo de trabajo posteriormente en la Empresa.

Este premio consta de un obsequio conmemorativo y de una cantidad en metálico, cuya cuantía es para 1988 y 1989 de 50.000 pesetas brutas.

Este premio se entregará durante el mes de diciembre a todos los trabajadores que en ese año cumplan o hayan cumplido veinticinco años de servicio activo en la Empresa.

El importe del premio —no su obsequio— se hará extensivo a los trabajadores que en el momento de su jubilación no lleven veinticinco años de servicio activo, así como a las viudas o viudos que se produzcan antes de haber cumplido el trabajador los veinticinco años de servicio activo.

Art. 29. Compensaciones complementarias.

29.1 Invalidez permanente total.—Los trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente y total para su profesión habitual (ITP), cualquiera que sea su edad y con independencia de lo establecido en el artículo 19, percibirá de la Empresa una compensación complementaria de 600.000 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio.

29.2 Invalidez permanente absoluta.—Los trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo (IPA), así como a los considerados en el grado de «gran invalidez», percibirán de la Empresa una compensación complementaria de 275.000 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio.

29.3 Jubilación anticipada.—Los trabajadores que causen baja en la Empresa con motivo del expediente de regulación de empleo número 106/85, y con independencia de cuanto establece el artículo 20 del presente Convenio, percibirán de la Empresa durante 1988 una compensación complementaria de 469.350 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio. Esta cantidad será actualizada para 1989 con el 130 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año más un punto.

Igual compensación y con el mismo incremento percibirán los trabajadores que, sin estar afectados por el citado expediente de regulación, se jubilen antes de cumplir la edad reglamentaria de sesenta y cinco años.

29.4 Jubilación normal.—Los trabajadores que causen baja por jubilación normal (sesenta y cinco años) percibirán de la Empresa una compensación complementaria de 600.000 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio.

29.5 Premios de natalidad y nupcialidad.—Se establece un premio de 6.000 pesetas brutas por nacimiento de hijo vivo. También se otorgará este premio por el nacimiento de criatura sin viabilidad legal, siempre que haya precedido un embarazo de más de ciento ochenta días.

La cuantía establecida por matrimonio será de 12.000 pesetas brutas. Si los dos conyuges fueran trabajadores de la Empresa, ambos percibirán los premios establecidos por natalidad y nupcialidad.

El personal femenino que cause baja en la Empresa por matrimonio o nacimiento de hijo recibirá con su finiquito el importe del premio que en cada caso corresponda.

29.6 Minusválidos.—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos físicos o psíquicos, percibirán de la Empresa por cada uno de ellos la cantidad de 6.000 pesetas brutas mensuales.

El reconocimiento de la condición de minusválido se efectuará previo reconocimiento y dictamen médico.

29.7 Bajas prolongadas por enfermedad y accidente.—A todos los trabajadores que, por causa de enfermedad o accidente, superen en su periodo de baja los seis meses consecutivos, a partir del séptimo mes, se les concederá, en concepto de ayuda a los gastos extraordinarios que su enfermedad o accidente les pueda ocasionar, una prestación especial de

6.000 pesetas mensuales hasta la fecha en que se produzca su alta y reincorporación al trabajo, con límite, si ésta no se produce, de la fecha en que la legislación oficial considera agotadas las prestaciones.

Quedan excluidos de esta ayuda aquellos trabajadores que, trabajando en la Empresa, estén cobrando una pensión vitalicia por tener concedida una incapacidad permanente total.

El importe de la ayuda tendrá carácter bruto.

29.8 Enfermedad especial.—Dado el carácter especial de esta prestación, se les concederá única y exclusivamente a aquellos trabajadores en cuya persona recaiga la siguiente situación:

Deberá tener una enfermedad o padecimiento crónico y evolutivo, entendiéndose por tal aquel que, de no padecer de una manera continuada el tratamiento, implique grave riesgo para la vida de la persona.

No estarán incluidas en estas prestaciones aquellas personas cuyo padecimiento, aunque crónico y evolutivo, no requiera medicación o tratamiento clínico que suponga un desembolso monetario que resulte gravoso a sus posibilidades económicas.

La prestación económica será de 11.000 pesetas mensuales.

29.9 Gastos especiales.—Este apartado se refiere únicamente a los gastos que el trabajador tenga como consecuencia de los puntos siguientes:

a) Compra de gafas: Este punto se entenderá de la siguiente forma:

a.1 Montura: Tendrá derecho a él todo trabajador una vez cada seis años y la prestación será de 3.000 pesetas brutas.

a.2 Cristales: Tendrá derecho a él todo trabajador una vez cada tres años y la prestación será de 1.000 pesetas brutas por cristal.

Art. 30. *Compensación por enfermedad y accidente laboral o no laboral.*—En todos los casos de incapacidad laboral transitoria, ya sean derivados de enfermedad común o accidente, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de su retribución real, abonando la diferencia que exista entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

CAPITULO X

Seguridad e higiene

Art. 31. *Seguridad e higiene.*

31.1 Los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligados a observar las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

31.2 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, los trabajadores participarán a través de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

31.3 Serán funciones de dichos Comités las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

31.4 La composición de los Comités será la siguiente:

- A) Un Presidente de libre designación por la Empresa.
- B) Un Técnico especialista en Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- C) El Jefe del Servicio Médico.
- D) El Ayudante Técnico Sanitario del Centro de trabajo.
- E) Tres miembros designados por los representantes de los trabajadores entre el personal de la Empresa.
- F) Un Secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.
- G) Un miembro de cada Sección Sindical de la Empresa.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

31.5 La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Los trabajadores están obligados a

seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

31.6 Se consideran como objetivos para estudio por los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo las siguientes materias:

- Riesgo higiénico.
- Enfermedades profesionales.
- Selección de criterios para las valoraciones ambientales.
- Control biológico de la exposición.
- Ruido industrial.
- Vibraciones.
- Stres térmico.
- Temperaturas extremas.
- Iluminación en los puestos de trabajo.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Exposición a agentes físicos. Radiaciones no ionizantes.
- Riesgos biológicos.
- Riesgo pulvigeno.
- Riesgos por contacto con metales.
- Ventilación en locales de trabajo.
- Equipos de protección personal.
- Asistencia médica en los centros de trabajo.
- Limpieza en los centros de trabajo.
- Dedicar especial atención a las pantallas de informática.

31.7 Se efectuará reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo, y de menor periodicidad en puestos concretos, procurando conseguir por parte de la Empresa que el Organismo que realice los citados reconocimientos, consiga el mayor nivel de fiabilidad posible, comunicando las gestiones realizadas al Comité de Representantes. El mencionado reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

CAPITULO XI

Acción Sindical en la Empresa

Art. 32. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.*—En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideran como interlocutores válidos:

- a) A los Comités de Empresa de cada centro de trabajo.
- b) A los Delegados de Personal en los centros en que por el número de trabajadores no proceda la elección de Comité.
- c) Las Secciones Sindicales.

Art. 33. *De los Comités de Empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal.*

33.1 Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

33.2 Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores, y en especial serán informados y oídos previamente en caso de sanciones graves y despidos.

33.3 Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias en que por su naturaleza así lo imponga la legislación vigente, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

33.4 Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

33.5 Los Secretarios de los Comités y los Secretarios de las diferentes Comisiones derivadas de aquél, informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

Art. 34. *Comité Intercentros.*—Se crea un Comité Intercentros, con un máximo de ocho miembros que serán designados por elección de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. La composición será de cuatro miembros por cada centro.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a todos los centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de Centros y de los Delegados de Personal. Para el ejercicio de la anterior función, los miembros del Comité Intercentros están facultados para celebrar cuatro reuniones al año, con derecho a la percepción de gastos de desplazamiento, no computándose el tiempo prudencial invertido dentro del crédito de horas establecido. Las reuniones, con orden del día, deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de reuniones del Comité Intercentros podrá ser ampliado previa consulta con la Dirección.

Art. 35. *De los Sindicatos.*—Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su Sindicato.

c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

d) Se crea un banco de 35 horas mensuales que podrá ser utilizado por tres personas de las Secciones Sindicales existentes, cuyos nombres serán comunicados previamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

Art. 36. *Delegados sindicales.*—En los centros de trabajo de Vicálvaro y Medina del Campo, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado, en cualquier caso, prescindiendo del porcentaje arriba indicado, quedan reconocidas las centrales UGT y CC.OO.

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho de hallarse representado en los centros de trabajo de la Empresa, deberá acreditarlo ante la Dirección de Relaciones Laborales, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central a todos los efectos. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente, designándose asimismo un suplente para cada uno de ellos, que los sustituirá en caso de ausencias.

Art. 37. *Funciones de los Delegados sindicales.*—Serán las siguientes:

1.º Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y sus comisiones con voz pero sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité o Delegados de personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, o así lo indique la Dirección de la Empresa.

4.º Poserán las mismas garantías y derechos que se reconozcan a los miembros del Comité o Delegados de Personal.

5.º Serán informados y oídos, con carácter previo.

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados sindicales.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

7.º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 38. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

Art. 39. *Derecho de reunión.*

39.1 Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la Empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

39.2 Las Asambleas se realizarán habitualmente fuera de las horas de trabajo, previa petición de autorización a la Dirección. En ambos casos la convocatoria, con indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el centro de trabajo como local de reunión. En todo caso las Asambleas para tratar temas de convenio se realizarán en horas de trabajo, así como las derivadas de las reuniones de la Dirección con el Comité Intercentros.

La validez ante Dirección de los acuerdos tomados en Asamblea, que afecten al conjunto de los trabajadores, requerirá el voto favorable, personal y secreto de un número de trabajadores equivalente a la mitad más uno de la Empresa o centro de trabajo, o, en su caso, de las dos terceras partes de los asistentes a la Asamblea.

Prevía autorización de la Dirección, podrán participar en las Asambleas miembros ajenos a la Empresa.

39.3 Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicados en los correspondientes tabloneros de anuncios, que la Empresa facilitará a tal fin. No se realizarán informaciones personales durante la jornada normal de trabajo. Para toda información que los representantes de los trabajadores hayan de dar a los mismos o que por

éstos sea solicitada sobre temas ajenos a la vida laboral de la Empresa, se utilizará el local social, fuera de horas de trabajo del trabajador o trabajadores consultantes.

Art. 40. *Ejercicio de derechos.*—Se reconoce la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical, así como el acuerdo de participación sindical en las empresas públicas.

CAPITULO XII

Art. 41. *Chóferes.*—Los trabajadores que conduzcan vehículos de la Empresa, en el supuesto de que fueran privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico o por resolución gubernativa que no provenga por el pago de multas, percibirá una compensación económica de 10.500 pesetas brutas al mes, con un período máximo de dos años.

Art. 42. *Vehículos.*—Se constituye un fondo social de 500.000 pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan originarse como consecuencia de daños que sufran los vehículos de propiedad particular utilizados en desplazamientos en comisión de servicio.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. *Revisión salarial.*—Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3 por 100, se efectuará una revisión salarial según fórmula del AES.

Para 1989 la revisión económica, de proceder, se realizará con los mismos criterios que en el año 1988.

Segunda. *Cláusula de salvaguarda económica y social.*—Se establece una cláusula de garantía, para que cualquier acuerdo general, más favorable que el presente, considerado en su globalidad, sea aplicado en su banda máxima en «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

Tercera.—Ambas partes manifiestan su voluntad de llevar a cabo eficazmente el Plan de Adecuación de Plantilla hasta 1990 (Expediente de Regulación 106/1985), como medida indispensable para asegurar la viabilidad de la Sociedad.

Cuarta. *Registro del Convenio.*—Si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto señale la jurisdicción.

Quinta.—Se incorpora como parte integrante de este II Convenio Colectivo como anexo IX el acta número 11, la cual perderá su vigencia el 31 de diciembre de 1989, pasando al articulado normativo del II Convenio el párrafo segundo del punto primero y el punto segundo de la citada Acta, manteniéndose vigente el contenido normativo del Convenio.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye a todos los pactados anteriormente, así como a cuantas normas de régimen interior hasta la fecha vigentes en la Sociedad, todo lo cual queda derogado.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS CONVENIO 1988

Clave	Categoría	Sueldo base	Plus fijo	Sueldo Convenio
00	Ingeniero	82.760	44.242	127.002
01	Licenciado	82.760	44.242	127.002
02	Perito	79.334	43.009	122.343
03	ATS	78.158	42.515	120.673
04	Graduado Social	79.334	43.009	122.343
05	Jefe Sección Laboratorio	68.076	38.818	106.894
06	Analista 1.ª «A»	66.035	37.932	103.967
07	Analista 1.ª	64.042	37.140	101.182
08	Analista 2.ª «A»	62.495	36.526	99.021
09	Analista 2.ª	61.308	36.044	97.352
10	Auxiliar Laboratorio	59.767	35.377	95.144
11	Jefe 1.ª Organización	71.089	40.018	111.107
12	Jefe 2.ª Organización	67.980	38.763	106.743
13	Técnico Organización 1.ª «A»	66.035	37.932	103.967
14	Técnico Organización 1.ª	64.042	37.140	101.182
15	Técnico Organización 2.ª «A»	62.495	36.526	99.021
16	Técnico Organización 2.ª	61.308	36.044	97.352
17	Auxiliar de Organización	59.767	35.377	95.144
20	Jefe Técnico de 1.ª	71.089	40.018	111.107
21	Jefe Técnico de 2.ª	70.018	39.559	109.577

Clave	Categoría	Sueldo base	Plus illo	Sueldo Convenio	Clave	Categoría	Ptas/mes
22	Delineante Proyectista	69.084	39.177	108.261	21	Jefe Técnico de 2. ^a	9.026
23	Delineante de 1. ^a «A»	66.035	37.932	103.967	22	Delineante Proyectista	9.026
24	Delineante de 1. ^a	64.042	37.140	101.182	23	Delineante de 1. ^a «A»	7.320
25	Delineante de 2. ^a «A»	62.495	36.526	99.021	24	Delineante de 1. ^a	7.032
26	Delineante de 2. ^a	61.308	36.044	97.352	25	Delineante de 2. ^a «A»	6.744
27	Calcador	59.767	35.377	95.144	26	Delineante de 2. ^a	6.328
30	Jefe de Taller	72.732	40.690	113.422	27	Calcador	5.260
31	Maestro de Taller	68.659	39.360	108.019	30	Jefe Taller	10.643
32	Contramaestre	68.659	39.360	108.019	31	Maestro Taller	10.643
33	Encargado A	66.563	38.559	105.122	32	Contramaestre	10.643
34	Encargado B	66.563	38.559	105.122	33	Encargado A	10.334
35	Encargado C	66.563	38.559	105.122	34	Encargado B	10.334
36	Capataz Especialista	62.719	36.958	99.677	35	Encargado C	10.334
40	Jefe 1. ^a Administrativo	71.089	40.018	111.107	36	Capataz Especialista	8.123
41	Jefe 2. ^a Administrativo	67.980	38.763	106.743	40	Jefe 1. ^a Administrativo	10.031
42	Oficial 1. ^a «A»	66.035	37.932	103.967	41	Jefe 2. ^a Administrativo	9.026
43	Oficial 1. ^a	64.042	37.140	101.182	42	Oficial de 1. ^a «A»	7.320
44	Oficial 2. ^a «A»	62.495	36.526	99.021	43	Oficial de 1. ^a	7.032
45	Oficial 2. ^a	61.308	36.044	97.352	44	Oficial de 2. ^a «A»	6.744
46	Auxiliar Administrativo	59.767	35.377	95.144	45	Oficial de 2. ^a	6.328
49	Asimilado Oficial 2. ^a	61.308	36.044	97.352	46	Auxiliar Administrativo	5.260
92	Practicante (Medina)	68.015	38.591	106.606	49	Asimilado Oficial de 2. ^a	6.328
94	Médico (Medina)	41.380	22.121	63.501	92	Practicante	4.731
93	Médico (Vicalvaro)	31.034	16.591	47.625	94	Médico (Medina)	2.005
50	Listeros	60.543	35.743	96.286	93	Médico (Vicalvaro)	1.503
51	Almacenero	59.592	35.383	94.975	50	Listeros	6.328
52	Chófer Turismo	61.900	36.289	98.189	51	Almacenero	6.248
53	Chófer Camión	61.540	36.088	97.628	52	Chófer turismo	6.744
54	Basculero	59.192	35.177	94.369	53	Chófer camión	6.744
55	Guarda Jurado	59.192	35.177	94.369	54	Basculero	5.423
56	Vigilante	59.192	35.177	94.369	55	Guarda Jurado	5.423
57	Portero	59.192	35.177	94.369	56	Vigilante	5.423
58	Ordenanza	59.192	35.177	94.369	57	Portero	5.423
59	Dependiente principal economato	60.194	35.610	95.804	58	Ordenanza	5.298
60	Dependiente auxiliar economato	59.192	35.177	94.369	59	Dependiente principal Economato	6.307
61	Telefonista	59.192	35.177	94.369	60	Dependiente auxiliar Economato	5.298
62	Limpiadora	59.513	34.043	90.556	61	Telefonista	5.298
64	Técnico de Sistemas	71.089	40.018	111.107	62	Limpiadora	3.693
65	Analista de Sistemas	67.980	38.763	106.743	64	Técnico de Sistemas	10.031
66	Analista Programador	67.980	38.763	106.743	65	Analista de Sistemas	9.026
67	Programador	66.035	37.932	103.967	66	Analista Programador	9.026
68	Operador	64.042	37.140	101.182	67	Programador	7.320
69	Grabador	62.495	36.526	99.021	68	Operador	7.032
70	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	67.655	38.897	106.552	69	Grabadores	6.744
71	Oficial 2. ^a Jefe de Equipo	66.355	38.378	104.733	70	Oficial de 1. ^a Jefe Equipo	3.154
72	Oficial 3. ^a Jefe de Equipo	65.811	38.119	103.930	71	Oficial de 2. ^a Jefe Equipo	3.154
73	Especialista Jefe de Equipo	65.446	37.939	103.385	72	Oficial de 3. ^a Jefe Equipo	2.598
74	Oficial 1. ^a	62.406	36.832	99.238	73	Especialista Jefe Equipo	2.302
75	Oficial 2. ^a	62.162	36.345	97.507	74	Oficial de 1. ^a	3.154
76	Oficial 3. ^a	60.674	36.122	96.796	75	Oficial de 2. ^a	3.154
77	Especialista	60.325	35.944	96.269	76	Oficial de 3. ^a	2.598
78	Peones	58.917	35.358	94.275	77	Especialista	2.302
79	Asimilado Oficial 3. ^a	60.674	36.122	96.796	78	Peones	2.143
					79	Asimilado Oficial de 3. ^a	2.598

ANEXO II

TABLA DE INCENTIVO FIJO 1988

Clave	Categoría	Ptas/mes
00	Ingeniero	4.009
01	Licenciado	4.009
02	Perito	4.731
03	ATS	4.731
04	Graduado Social	4.731
05	Jefe Sección Laboratorio	9.373
06	Analista de 1. ^a «A»	7.320
07	Analista de 1. ^a	7.032
08	Analista de 2. ^a «A»	6.744
09	Analista de 2. ^a	6.328
10	Auxiliar Laboratorio	5.260
11	Jefe 1. ^a Organización	10.031
12	Jefe 2. ^a Organización	9.026
13	Técnico Organización de 1. ^a «A»	7.320
14	Técnico Organización de 1. ^a	7.032
15	Técnico Organización de 2. ^a «A»	6.744
16	Técnico Organización de 2. ^a	6.328
17	Auxiliar Organización	5.260
20	Jefe Técnico de 1. ^a	10.031

ANEXO III

TABLA DE AYUDA TRANSPORTE CONVENIO 1988

(Solo para fábrica de Medina del Campo)

Punto de Residencia	Cantidad mensual - Pesetas
Valladolid	4.944
Rodilana	865
La Seca	1.359
La Zarza	1.606
Nava del Rey	1.854
Villaverde	1.235
Ataquines	2.100
San Vicente	1.482
Pozaldez	1.235
Pedrajas de San Esteban	3.955
Olmedo	2.470
Rueda	1.482

ANEXO IV

VALORES DE HORAS EXTRAS AÑO 1988

Clave	Categoría	Días laborales	Sábados y festivos
00	Ingeniero	1.440	1.575
01	Licenciado	1.440	1.575
02	Perito	1.387	1.517
03	ATS	1.368	1.496
04	Graduado Social	1.387	1.517
05	Jefe Sección Laboratorio	1.212	1.325
06	Analista de 1. ^a «A»	1.178	1.289
07	Analista de 1. ^a	1.147	1.255
08	Analista de 2. ^a «A»	1.123	1.228
09	Analista de 2. ^a	1.104	1.207
10	Auxiliar de Laboratorio	1.079	1.180
11	Jefe 1. ^a Organización	1.260	1.378
12	Jefe 2. ^a Organización	1.210	1.324
13	Técnico Organización 1. ^a «A»	1.178	1.289
14	Técnico Organización 1. ^a	1.147	1.255
15	Técnico Organización 2. ^a «A»	1.123	1.228
16	Técnico Organización 2. ^a	1.104	1.207
17	Auxiliar de Organización	1.079	1.180
20	Jefe Técnico de 1. ^a	1.260	1.378
21	Jefe Técnico de 2. ^a	1.242	1.359
22	Delineante Proyectista	1.227	1.342
23	Delineante de 1. ^a «A»	1.178	1.289
24	Delineante de 1. ^a	1.147	1.255
25	Delineante de 2. ^a «A»	1.123	1.228
26	Delineante de 2. ^a	1.104	1.207
27	Calcedor	1.079	1.180
30	Jefe de Taller	1.286	1.406
31	Maestro de Taller	1.225	1.339
32	Contraaestre	1.225	1.339
33	Encargados	1.192	1.303
36	Capataz Especialista	1.130	1.236
40	Jefe 1. ^a Administrativo	1.260	1.378
41	Jefe 2. ^a Administrativo	1.210	1.324
42	Oficial 1. ^a «A» Administrativo	1.178	1.289
43	Oficial 1. ^a Administrativo	1.147	1.255
44	Oficial 2. ^a «A» Administrativo	1.123	1.228
45	Oficial 2. ^a Administrativo	1.104	1.207
46	Auxiliar Administrativo	1.079	1.180
49	Asimilado Oficial 2. ^a	1.104	1.207
92	Practicante (Medina)	1.209	1.322
94	Médico (Medina)	1.440	1.575
93	Médico (Vicalvaro)	1.440	1.575
50	Listeros	1.092	1.194
51	Almacenero	1.077	1.178
52	Chófer turismo	1.113	1.217
53	Chófer camión	1.107	1.211
54	Basculero	1.070	1.170
55	Guarda Jurado	1.070	1.170
56	Vigilante	1.070	1.170
57	Portero	1.070	1.170
58	Ordenanza	1.070	1.170
59	Dpte. Principal Economato	1.086	1.188
61	Telefonista	1.070	1.170
62	Limpiadora	1.027	1.123
64	Técnico de Sistemas	1.260	1.378
65	Analista de Sistemas	1.210	1.324
66	Analista Programador	1.210	1.324
67	Programador	1.178	1.289
68	Operador	1.147	1.255
69	Grabador	1.123	1.228
70	Oficial 1. ^a Jefe Equipo	1.208	1.321
71	Oficial 2. ^a Jefe Equipo	1.187	1.299
72	Oficial 3. ^a Jefe Equipo	1.178	1.289
73	Especialista Jefe Equipo	1.172	1.282
74	Oficial de 1. ^a	1.125	1.231
75	Oficial de 2. ^a	1.105	1.209
76	Oficial de 3. ^a	1.097	1.200
77	Especialista	1.091	1.194
78	Peones	1.069	1.169
79	Asimilado Oficial de 3. ^a	1.097	1.200

ANEXO V

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO 1988

Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

Soldadura: Componen este grupo y desarrollan esta tarea operarios con categorías de Oficiales de primera, segunda y tercera y Especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación en esta tarea de los trabajos que diferencian una y otras categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de control devengarán los mismos valores de suplemento fijo y valor punto, sin distinción de categorías profesionales. Es decir, todos los trabajos a control en el grupo de Soldadura se abonarán con los siguientes valores:

Soldadura CO₂:

Suplemento fijo	13,20 ptas/hora.
Valor punto	0,980 ptas/punto hora.

Soldadura eléctrica:

Suplemento fijo	13,20 ptas/hora.
Valor punto	0,625 ptas/punto hora.

En estos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir, con Ayudante, éstos percibirán como incentivo de producción el 80 por 100 de los valores asignados para los Oficiales. dichos valores serán los siguientes:

Suplemento fijo	11,52 ptas/hora.
Valor punto	0,500 ptas/punto hora.

Grupo primero

Corte de Perfiles.	Maquinista:	
Corte de Inglete.		
Achaflanado en Gairu.	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
Martinete-Marcado Chapas.	Valor punto	0,771 ptas/punto hora.
Fraguas y Hornos.	Ayudantes:	
Parque Elaborados.	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
Corte Sierra Disco.	Valor punto	0,646 ptas/punto hora.
Esmerilado Rotosfera.		
Chorro de Arena.		

Grupo segundo

Armado.	Maquinista:	
Corte Sierra Alternativa.	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
Enderezado.	Valor punto	0,677 ptas/punto hora.
Granetero.	Ayudantes:	
Guillotinas.		
Marcado de número.	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
Prensa de Enderezado.	Valor punto	0,552 ptas/punto hora.
Pantógrafo.		
Máquina múltiple.		
Punzonado.		
Roscado.		
Sopletes.		
Transfer Celosía.		

Grupo tercero

Montaje Tornillo.	Maquinista:	
Repaso Tuercas.	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
	Valor punto	0,604 ptas/punto hora.
	Ayudantes:	
	Suplemento fijo	11,27 ptas/hora.
	Valor punto	0,479 ptas/punto hora.

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de estos trabajos se abonarán a «valoración» en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

Turmicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,48 pesetas por hora de presencia.

Fábrica de Vicálvaro

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

Maquinas Herramientas.	Suplemento fijo ...	8,23 ptas/hora.
	Valor punto	0,499 ptas/punto hora.
Magna Flux. Montaje.		
Prensas. Pequeñas Series.	Suplemento fijo ...	8,23 ptas/hora.
Terminales. Armor-Rod.	Valor punto	0,562 ptas/punto hora.

Fundición, Galvanizado.

Suplemento fijo ... 9,19 ptas/hora.
Valor punto 0,562 ptas/punto hora.

Sierra de Fundición.

Suplemento fijo ... 12,19 ptas/hora.
Valor punto 0,593 ptas/punto hora.

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,48 pesetas por hora de presencia.

ANEXO VI

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO 1988

Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema valorado:

Puesto de trabajo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 3. ^a	Maquinista o asimilado	Ayudante
Mecánicos	0,33 a 2,33	0,33 a 2,08	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
Electricistas	0,33 a 2,33	0,33 a 2,08	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
Máquinas FICET	-	0,33 a 2,23	0,33 a 2,23	0,33 a 1,53	-
Máquinas MINI-LAP	-	0,33 a 2,23	0,33 a 2,23	0,33 a 1,53	-
Albaniles	-	0,33 a 1,93	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Inspector Taller	0,33 a 2,33	-	0,33 a 1,73	0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Inspector Prototipos	0,33 a 2,33	-	-	0,33 a 1,53	-
Inspector Recepción	0,33 a 2,33	-	-	0,33 a 1,33	-
Soldadores	0,33 a 2,33	0,33 a 1,93	0,33 a 1,73	-	-
Parques Elaborados	-	-	0,33 a 1,73	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Almacén P. Material	-	-	-	0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Conductor Grua	-	-	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Pontoneros, Botoneros, Pórticos de Elaborados, Petroleado, Engrase, Almacén Tornillos	-	-	-	0,33 a 1,43	-
Pontoneros caseta útiles galvanizado. Repaso en galvanizado. Plantillas	-	-	-	0,33 a 1,33	-
Contado piezas galvanizado	-	-	-	0,33 a 1,33	-
Sopletes	-	0,33 a 1,43	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Personal Limpieza	-	-	-	-	0,33 a 1,23
Jefe Equipo Báscula	-	0,33 a 1,73	-	-	-
Jefe Equipo Almacén Tornillos	-	0,33 a 1,73	-	-	-
Jefe Equipo de Grúas	-	0,33 a 1,73	-	-	-

El resultado de multiplicar la primera base 14,45 por estos coeficientes representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por cientos, siendo el máximo el 100 por 100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica.

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO 1988

Fábrica de Medina del Campo

En todos los precedentes casos, la prima se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,48 pesetas por hora de presencia.

Fábrica de Vicálvaro

At. Generales. Utillaje. C. Herramientas. Inspección

Valoración	Oficial 1. ^a Ptas/hora	Oficial 2. ^a Ptas/hora	Oficial 3. ^a Ptas/hora	Especialista Ptas/hora
100	31,74	24,43	17,90	16,74
99	31,46	24,24	17,76	16,61
98	31,21	24,05	17,63	16,50

Valoración	Oficial 1. ^a Ptas/hora	Oficial 2. ^a Ptas/hora	Oficial 3. ^a Ptas/hora	Especialista Ptas/hora
97	30,93	23,84	17,50	16,38
96	30,66	23,64	17,36	16,26
95	30,41	23,45	17,23	16,13
94	30,13	23,26	17,09	16,02
93	29,86	23,06	16,97	15,90
92	29,58	22,86	16,84	15,78
91	29,33	22,67	16,72	15,65
90	29,06	22,46	16,58	15,53
89	28,77	22,28	16,46	15,42
88	28,51	22,08	16,31	15,30
87	28,23	21,87	16,18	15,18
86	27,97	21,68	16,06	15,06
85	27,71	21,49	15,92	14,95
80	26,35	20,51	15,28	14,35
75	25,02	19,52	14,63	13,75
70	23,66	18,54	13,97	13,15
65	22,32	17,55	13,32	12,55
60	20,98	16,58	12,65	11,96

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,48 pesetas por hora de presencia.

ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS PARA AYUDANTES DE TRAZADO 1988

Fábrica de Medina del Campo

TABLA DE PUNTUACIÓN

Puntos conseguidos por el trazador en la correspondiente obra	4-6	7-11	12-16	17-20	21-23	24-26	27-30
Puntos concedidos al Ayudante	1	2	3	4	5	6	7

Cooperación tecnológica prestada al trazado ... 0 - 2 - 4 - 6 - 8 - 10

Valoración diaria 0 1 2 3 4
Nulo Escaso Normal Bueno Muy bueno

Valorado por trazador ... 0 1 2 3 4
Interés y dedicación en la obra Nulo Escaso Normal Bueno Muy bueno

TABLA DE VALORACIÓN

Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora
1	10,57	10	15,97	19	21,54
2	10,91	11	17,07	20	21,86
3	11,26	12	18,00	21	22,17
4	11,60	13	18,92	22	22,48
5	11,93	14	19,83	23	22,80
6	12,26	15	20,20	24	23,11
7	12,63	16	20,56	25	23,43
8	13,73	17	20,92		
9	14,85	18	21,23		

TABLA DE INCENTIVOS PARA OFICIALES TRAZADORES 1988

Fábrica de Medina del Campo

TABLA DE PUNTUACIÓN MÁXIMA

Dificultad tecnológica de la obra 7 puntos
Ritmo de trabajo 8 puntos
Calidad obtenida 8 puntos
Responsabilidad, iniciativa, etc. 7 puntos

30 puntos

TABLA DE VALORACIÓN

Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora
4	13,22	17	25,10	24	28,31
5	18,83	18	25,56	24,5	28,52
6	14,42	18,5	25,80	25	28,74
7	15,03	19	26,02	25,5	29,16
8	15,63	19,5	26,26	26	29,58
9	16,24	20	26,48	26,5	30,00
10	18,23	20,5	26,70	27	30,43
11	20,22	21	26,94	27,5	30,84
12	22,25	21,5	27,16	28	31,25
13	22,85	22	27,40	28,5	31,69
14	23,45	22,5	27,61	29	32,10
15	24,06	23	27,85	29,5	32,53
16	24,65	23,5	28,06	30	32,96

ANEXO VIII

TABLA DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS AÑO 1988

Clave	Categoría	Valor 20 % pts/hora	Valor 25 % pts/hora	Valor 30 % pts/hora
00	Ingeniero	40,46	50,57	60,69
01	Licenciado	40,46	50,57	60,69

Clave	Categoría	Valor 20 % pts/hora	Valor 25 % pts/hora	Valor 30 % pts/hora
02	Perito	39,99	49,99	59,99
03	ATS	37,66	47,07	56,49
04	Graduado Social	39,99	49,99	59,99
05	Jefe Sección Laboratorio	38,38	47,98	57,57
06	Analista 1. ^a «A»	37,72	47,16	56,59
07	Analista 1. ^a	37,72	47,16	56,59
08	Analista 2. ^a «A»	37,24	46,55	55,86
09	Analista 2. ^a	37,24	46,55	55,86
10	Auxiliar Laboratorio	36,99	46,24	55,49
11	Jefe 1. ^a Organización	38,86	48,57	58,29
12	Jefe 2. ^a Organización	38,43	48,04	57,65
13	Técnico Organización 1. ^a «A»	37,86	47,32	56,79
14	Técnico Organización 1. ^a	37,86	47,32	56,79
15	Técnico Organización 2. ^a «A»	37,47	46,83	56,20
16	Técnico Organización 2. ^a	37,47	46,83	56,20
17	Auxiliar de Organización	37,14	46,43	55,71
20	Jefe Técnico de 1. ^a	38,86	48,57	58,29
21	Jefe Técnico de 2. ^a	38,56	48,20	57,84
22	Delineante Proyectista	38,56	48,20	57,84
23	Delineante de 1. ^a «A»	37,86	47,32	56,79
24	Delineante de 1. ^a	37,86	47,32	56,79
25	Delineante de 2. ^a «A»	37,47	46,83	56,20
26	Delineante de 2. ^a	37,47	46,83	56,20
27	Calcedor	36,99	46,24	55,49
30	Jefe de Taller	38,82	48,52	58,22
31	Maestro de Taller	37,97	47,46	56,95
32	Contramaestre	37,97	47,46	56,95
33	Encargado A	37,41	46,76	56,11
34	Encargado B	37,41	46,76	56,11
35	Encargado C	37,41	46,76	56,11
36	Capataz Especialista	37,11	46,39	55,66
40	Jefe 1. ^a Administrativo	38,86	48,57	58,29
41	Jefe 2. ^a Administrativo	38,43	48,04	57,65
42	Oficial 1. ^a «A»	37,86	47,32	56,79
43	Oficial 1. ^a	37,86	47,32	56,79
44	Oficial 2. ^a «A»	37,47	46,83	56,20
45	Oficial 2. ^a	37,47	46,83	56,20
46	Auxiliar Administrativo	36,99	46,24	55,49
49	Asimilado Oficial 2. ^a	37,47	46,83	56,20
92	Practicante (Medina)	37,66	47,07	56,49
94	Médico (Medina)	40,46	50,57	60,69
93	Médico (Vicalvaro)	40,46	50,57	60,69
50	Listeros	37,04	46,30	55,56
51	Almacenero	36,97	46,22	55,46
52	Chófer Turismo	37,18	46,48	55,77
53	Chófer Camión	37,27	46,59	55,91
54	Basculero	36,76	45,95	55,14
55	Guarda Jurado	36,76	45,95	55,14
56	Vigilante	36,76	45,95	55,14
57	Portero	36,76	45,95	55,14
58	Ordenanza	36,70	45,88	55,05
59	Dependiente Principal economato	37,47	46,83	56,20
60	Dependiente Auxiliar economato	36,70	45,88	55,05
61	Telefonista	36,70	45,88	55,05
62	Limpiadora	36,70	45,88	55,05
64	Técnico de Sistemas	38,86	48,57	58,29
65	Analista de Sistemas	35,43	48,04	57,65
66	Analista Programador	38,43	48,04	57,65
67	Programador	37,86	47,32	56,79
68	Operador	37,86	47,32	56,79
69	Grabadores	37,47	46,83	56,20
70	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	44,73	55,91	67,10
71	Oficial 2. ^a Jefe de Equipo	44,52	55,65	66,78
72	Oficial 3. ^a Jefe de Equipo	44,29	55,37	66,44
73	Especialista Jefe de Equipo	44,23	55,29	66,35
74	Oficial 1. ^a	37,27	46,59	55,91
75	Oficial 2. ^a	37,10	46,38	55,65
76	Oficial 3. ^a	36,91	46,14	55,37
77	Especialista	36,86	46,08	55,29
78	Peones	36,70	45,88	55,05
79	Asimilado Oficial 3. ^a	36,91	46,14	55,37

ANEXO IX

ACTA NUMERO 11

Asisten:

Comisión Económica:

Don Antonio Roméu Crespo y don Juan Garrido Vegas.

Comisión Social:

Don Víctor Pacheco Gallego, don Alvaro Martín Martín, don Santos Descalzo San Juan, don Jesús Barrera Bayón, don J. Manuel Sanz Pariente, don Julián Rufo Gil, don Ismael Jiménez Jiménez y don Angel García Chacón.

Delegados Sindicales:

Don Pedro Martín Brave, CC. OO.; don J. Luis Carnicero Baz, UGT; don Anastasio Albuja, UGT, y don Fco. Javier Morales Bravo, CC. OO.

En Vicálvaro, a las diez treinta horas del día 17 de mayo de 1988, se reúne la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», a la que asisten los miembros que al margen se relacionan.

La Comisión Negociadora adopta los acuerdos que a continuación se relacionan, que la representación social someterá a la asamblea de trabajadores para su ratificación o rechazo y posterior firma de Convenio, si procede:

1.º La Dirección, con la participación de los representantes de los trabajadores, realizará durante lo que resta de 1988 y 1989 un estudio sobre primas de producción, primas de productividad y estructura salarial, que tendrá dispuesto para la negociación del siguiente Convenio Colectivo, con el cual pretende que la incidencia de la producción y productividad sea más fuerte que en la actualidad.

Dicho estudio no sería de aplicación en los años 1988 y 1989, pero serviría para la negociación del siguiente Convenio, y aplicación con efectos de 1 de enero de 1990 si las partes así lo estiman.

Se deja sin vigencia durante 1988 y 1989 el último párrafo del artículo 8.º.

2.º La habilitación del local propuesto por la representación social para la toma del bocadillo, dejando constancia expresa de que si en algún momento existiera la necesidad de ocupar dicho espacio, a criterio de la dirección, para actividades de producción, se aceptaría, pasando a otro local, si, según el mismo criterio, esto fuera posible.

3.º El actual local del comedor se destinará a oficinas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo del colectivo del Centro de Vicálvaro.

4.º La jornada anual se reduce en veinticuatro y dieciséis horas los años 1988 y 1989 respectivamente.

5.º Se reconoce el cuarto de hora de bocadillo como tiempo de trabajo efectivo para todo el personal al pasar a jornada continuada.

6.º Los Comités de Empresa serán informados y oídos previamente en caso de sanciones graves y despidos.

7.º Se constituye una bolsa de horas para las Secciones Sindicales, según lo pactado en actas de reuniones de negociación.

8.º Se dejan sin vigencia durante 1988 y 1989 los dos últimos párrafos del artículo 17.4 del Convenio actual. Se informará bimensualmente a la Comisión correspondiente de la movilidad realizada en dicho periodo, recibiendo sugerencias de la representación de los trabajadores.

9.º Durante 1988 y 1989 se mantendrá el número de relevos actuales (5) referente al artículo 7.º.

10. Durante 1988 y 1989 se deja sin efecto el condicionamiento del final del párrafo del artículo 17.3, quedando vigente en su sustitución «previa información al Comité de Empresa».

11. Se deja preparada la que sería redacción definitiva del II Convenio Colectivo, según actas del proceso de negociación y acuerdos de esta reunión, pendiente su firma de la ratificación por la asamblea de los trabajadores.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las dieciséis horas del día 19 de mayo de 1988.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS CONVENIO 1989

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Clave	Categoría	Sueldo base	Plus fijo	Sueldo Convenio
00	Ingeniero	86.815	46.410	133.225
01	Licenciado	86.815	46.410	133.225
02	Perito	83.221	45.116	128.337
03	ATS	81.988	44.598	126.586
04	Graduado Social	83.221	45.116	128.337
05	Jefe Sección Laboratorio	71.412	40.720	112.132
06	Analista 1.ª «A»	69.271	39.791	109.062
07	Analista 1.ª	67.180	38.960	106.140
08	Analista 2.ª «A»	65.557	38.316	103.873
09	Analista 2.ª	64.312	37.810	102.122

Clave	Categoría	Sueldo base	Plus fijo	Sueldo Convenio
10	Auxiliar Laboratorio	62.696	37.110	99.806
11	Jefe 1.ª Organización	74.572	41.979	116.551
12	Jefe 2.ª Organización	71.311	40.662	111.973
13	Técnico Organización 1.ª «A»	69.271	39.791	109.062
14	Técnico Organización 1.ª	67.180	38.960	106.140
15	Técnico Organización 2.ª «A»	65.557	38.316	103.873
16	Técnico Organización 2.ª	64.312	37.810	102.122
17	Auxiliar de Organización	62.696	37.110	99.806
20	Jefe Técnico de 1.ª	74.572	41.979	116.551
21	Jefe Técnico de 2.ª	73.449	41.917	115.366
22	Delineante Proyectista	72.469	41.097	113.566
23	Delineante de 1.ª «A»	69.271	39.791	109.062
24	Delineante de 1.ª	67.180	38.960	106.140
25	Delineante de 2.ª «A»	65.557	38.316	103.873
26	Delineante de 2.ª	64.312	37.810	102.122
27	Calador	62.696	37.110	99.806
30	Jefe de Taller	76.296	42.684	118.980
31	Maestro de Taller	72.023	41.289	113.312
32	Contramaestre	72.023	41.289	113.312
33	Encargado A	69.825	40.448	110.273
34	Encargado B	69.825	40.448	110.273
35	Encargado C	69.825	40.448	110.273
36	Capataz Especialista	65.792	38.769	104.561
40	Jefe 1.ª Administrativo	74.572	41.979	116.551
41	Jefe 2.ª Administrativo	71.311	40.662	111.973
42	Oficial 1.ª «A»	69.271	39.791	109.062
43	Oficial 1.ª	67.180	38.960	106.140
44	Oficial 2.ª «A»	65.557	38.316	103.873
45	Oficial 2.ª	64.312	37.810	102.122
46	Auxiliar Administrativo	62.696	37.110	99.806
49	Asimilado Oficial 2.ª	64.312	37.810	102.122
92	Practicante (Medina)	71.348	40.482	111.830
94	Médico (Medina)	43.408	23.205	66.613
93	Médico (Vicálvaro)	32.555	17.404	49.959
50	Listeros	63.510	37.494	101.004
51	Almacenero	62.512	37.117	99.629
52	Chofer Turismo	64.933	38.067	103.000
53	Chofer Camión	64.555	37.856	102.411
54	Basculero	62.092	36.901	98.993
55	Guarda Jurado	62.092	36.901	98.993
56	Vigilante	62.092	36.901	98.993
57	Portero	62.092	36.901	98.993
58	Ordenanza	62.092	36.901	98.993
59	Dependiente Principal economato	63.143	37.355	100.498
60	Dependiente Auxiliar economato	62.092	36.901	98.993
61	Telefonista	62.092	36.901	98.993
62	Limpiadora	59.282	35.711	94.993
64	Técnico de Sistemas	74.572	41.979	116.551
65	Analista de Sistemas	71.311	40.662	111.973
66	Analista Programador	71.311	40.662	111.973
67	Programador	69.271	39.791	109.062
68	Operador	67.180	38.960	106.140
69	Grabador	65.557	38.316	103.873
70	Oficial 1.ª Jefe de Equipo	70.970	40.803	111.773
71	Oficial 2.ª Jefe de Equipo	69.606	40.259	109.865
72	Oficial 3.ª Jefe de Equipo	69.606	39.987	109.023
73	Especialista Jefe de Equipo	68.653	39.798	108.451
74	Oficial 1.ª	65.644	38.637	104.101
75	Oficial 2.ª	64.159	38.126	102.285
76	Oficial 3.ª	63.647	37.892	101.539
77	Especialista	63.281	37.705	100.986
78	Peones	61.804	37.090	98.894
79	Asimilado Oficial 3.ª	63.647	37.892	101.539

ANEXO II

TABLA DE INCENTIVO FIJO 1989

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Clave	Categoría	Pts./mes
00	Ingeniero	4.205
01	Licenciado	4.205
02	Perito	4.963
03	ATS	4.963
04	Graduado Social	4.963
05	Jefe Sección Laboratorio	9.832
06	Analista 1.ª «A»	7.679

Clave	Categoría	Pts./mes
07	Analista de 1. ^a	7.377
08	Analista de 2. ^a «A»	7.074
09	Analista de 2. ^a	6.638
10	Auxiliar Laboratorio	5.518
11	Jefe 1. ^a Organización	10.523
12	Jefe 2. ^a Organización	9.468
13	Técnico Organización de 1. ^a «A»	7.679
14	Técnico Organización de 1. ^a	7.377
15	Técnico Organización de 2. ^a «A»	7.074
16	Técnico Organización de 2. ^a	6.638
17	Auxiliar Organización	5.518
20	Jefe Técnico de 1. ^a	10.523
21	Jefe Técnico de 2. ^a	9.468
22	Delineante Proyectista	9.468
23	Delineante de 1. ^a «A»	7.679
24	Delineante de 1. ^a	7.377
25	Delineante de 2. ^a «A»	7.074
26	Delineante de 2. ^a	6.638
27	Calcador	5.518
30	Jefe Taller	11.165
31	Maestro de Taller	11.165
32	Contramaestre	11.165
33	Encargado A	10.840
34	Encargado B	10.840
35	Encargado C	10.840
36	Capataz Especialista	8.521
40	Jefe 1. ^a Administrativo	10.523
41	Jefe 2. ^a Administrativo	9.468
42	Oficial de 1. ^a «A»	7.679
43	Oficial de 1. ^a	7.377
44	Oficial de 2. ^a «A»	7.074
45	Oficial de 2. ^a	6.638
46	Auxiliar Administrativo	5.518
49	Asimilado Oficial de 2. ^a	6.638
92	Practicante	4.963
94	Médico (Medina)	2.179
93	Médico (Vicalvaro)	1.633
50	Listeros	6.638
51	Almacenero	6.554
52	Chófer Turismo	7.074
53	Chófer Camión	7.074
54	Basculero	5.689
55	Guarda Jurado	5.689
56	Vigilante	5.689
57	Portero	5.689
58	Ordenanza	5.558
59	Dpte. Principal Economato	6.616
60	Dpte. Auxiliar Economato	5.558
61	Telefonista	5.558
62	Limpiadora	3.874
64	Técnico de Sistemas	10.523
65	Analista de Sistemas	9.468
66	Analista Programador	9.468
67	Programador	7.679
68	Operador	7.377
69	Grabadores	7.074
70	Oficial de 1. ^a Jefe Equipo	3.309
71	Oficial de 2. ^a Jefe Equipo	3.309
72	Oficial de 3. ^a Jefe Equipo	2.725
73	Especialista Jefe Equipo	2.415
74	Oficial de 1. ^a	3.309
75	Oficial de 2. ^a	3.309
76	Oficial de 3. ^a	2.725
77	Especialista	2.415
78	Peones	2.248
79	Asimilado Oficial de 3. ^a	2.725

ANEXO III

TABLA DE AYUDA TRANSPORTE CONVENIO 1989

(Sólo para fábrica de Medina del Campo)

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Punto de residencia	Cantidad mensual - Pesetas
Valladolid	5.186
Rodilana	907

Punto de residencia	Cantidad mensual - Pesetas
La Seca	1.426
La Zarza	1.685
Nava del Rey	1.945
Villaverde	1.296
Ataquines	2.203
San Vicente	1.555
Pozaldez	1.296
Pedrajas de S. Esteban	4.149
Olmedo	2.591
Rueda	1.555

ANEXO IV

VALORES DE HORAS EXTRAS AÑO 1989

Calculados con incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Clave	Categoría	Días laborables	Sábados y festivos
00	Ingeniero	1.511	1.652
01	Licenciado	1.511	1.652
02	Perito	1.455	1.591
03	ATS	1.435	1.569
04	Graduado Social	1.455	1.591
05	Jefe Sección Laboratorio	1.271	1.390
06	Analista 1. ^a «A»	1.236	1.352
07	Analista 1. ^a	1.203	1.317
08	Analista 2. ^a «A»	1.178	1.288
09	Analista 2. ^a	1.158	1.266
10	Auxiliar Laboratorio	1.132	1.238
11	Jefe 1. ^a Organización	1.322	1.446
12	Jefe 2. ^a Organización	1.269	1.389
13	Técnico Organización 1. ^a «A»	1.236	1.352
14	Técnico Organización 1. ^a	1.203	1.317
15	Técnico Organización 2. ^a «A»	1.178	1.288
16	Técnico Organización 2. ^a	1.158	1.266
17	Auxiliar de Organización	1.132	1.238
20	Jefe Técnico de 1. ^a	1.322	1.446
21	Jefe Técnico de 2. ^a	1.303	1.426
22	Delineante Proyectista	1.287	1.408
23	Delineante de 1. ^a «A»	1.236	1.352
24	Delineante de 1. ^a	1.203	1.317
25	Delineante de 2. ^a «A»	1.178	1.288
26	Delineante de 2. ^a	1.158	1.266
27	Calcador	1.132	1.238
30	Jefe de Taller	1.349	1.475
31	Maestro de Taller	1.285	1.405
32	Contramaestre	1.285	1.405
33	Encargados	1.250	1.367
36	Capataz Especialista	1.185	1.297
40	Jefe 1. ^a Administrativo	1.322	1.446
41	Jefe 2. ^a Administrativo	1.269	1.389
42	Oficial 1. ^a «A» Administrativo	1.236	1.352
43	Oficial 1. ^a Administrativo	1.203	1.317
44	Oficial 2. ^a «A» Administrativo	1.178	1.288
45	Oficial 2. ^a Administrativo	1.158	1.266
46	Auxiliar Administrativo	1.132	1.238
49	Asimilado Oficial 2. ^a	1.158	1.266
92	Practicante (Medina)	1.268	1.387
94	Médico (Medina)	1.511	1.652
93	Médico (Vicalvaro)	1.511	1.652
50	Listeros	1.146	1.252
51	Almacenero	1.130	1.236
52	Chófer Turismo	1.168	1.277
53	Chófer Camión	1.161	1.270
54	Basculero	1.222	1.227
55	Guarda Jurado	1.222	1.227
56	Vigilante	1.222	1.227
57	Portero	1.222	1.227
58	Ordenanza	1.222	1.227
59	Dependiente Principal economato	1.139	1.246
60	Dependiente Auxiliar economato	1.222	1.227
61	Telefonista	1.222	1.227
62	Limpiadora	1.077	1.178
64	Técnico de Sistemas	1.322	1.446
65	Analista de Sistemas	1.269	1.389
66	Analista Programador	1.269	1.389
67	Programador	1.236	1.352

Clave	Categoría	Días laborables	Sábados y festivos
68	Operador	1.203	1.317
69	Grabador	1.178	1.288
70	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	1.267	1.386
71	Oficial 2. ^a Jefe de Equipo	1.245	1.363
72	Oficial 3. ^a Jefe de Equipo	1.236	1.352
73	Especialista Jefe de Equipo	1.229	1.345
74	Oficial 1. ^a	1.180	1.291
75	Oficial 2. ^a	1.159	1.268
76	Oficial 3. ^a	1.151	1.259
77	Especialista	1.144	1.253
78	Peones	1.121	1.226
79	Asimilado Oficial 3. ^a	1.151	1.259

ANEXO V

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO 1989

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

Soldadura: Componen este grupo y desarrollan esta tarea operarios con categorías de Oficiales de primera, segunda y tercera y Especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación en esta tarea de los trabajos que diferencian una y otras categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de control, devengarán los mismos valores de suplemento fijo y valor punto, sin distinción de categorías profesionales. Es decir, todos los trabajos a control en el grupo de Soldadura se abonarán con los siguientes valores:

Soldadura CO₂:

Suplemento fijo	13,84 ptas/hora.
Valor punto	1,028 ptas/punto hora.

Soldadura Eléctrica:

Suplemento fijo	13,84 ptas/hora.
Valor punto	0,655 ptas/punto hora.

En estos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir, como Ayudante, éstos percibirán como incentivo de producción el 80 por 100 de los valores asignados para los Oficiales, dichos valores serán los siguientes:

Suplemento fijo	12,08 ptas/hora.
Valor punto	0,524 ptas/punto hora.

Grupo primero

Corte de Perfiles. Maquinista:
Corte de Inglete. Suplemento fijo 11,82 ptas/hora.
Achaflanado en Gairu. Valor punto 0,808 ptas/punto hora.
Martinete-Marcado

Chapas. Ayudantes:
Fraguas y Horno. Suplemento fijo 11,82 ptas/hora.
Parque Elaborados. Valor punto 0,677 ptas/punto hora.
Corte Sierra Disco.
Esmerilado Rotosfera.
Chorro de Arena.

Grupo segundo

Armado. Maquinista:
Corte Sierra Alternativa. Suplemento fijo 11,82 ptas/hora.
Enderezado. Valor punto 0,710 ptas/punto hora.

Granetero. Ayudantes:
Guillotinas. Suplemento fijo 11,82 ptas/hora.
Marcado de número. Valor punto 0,579 ptas/punto hora.

Prensa de Enderezado.
Pantógrafo.
Máquina múltiple.
Punzonado.
Roscado.
Sopletes.
Transfer Celosía.

Grupo tercero

Montaje Tornillo. Maquinista:
Repaso Tuercas. Suplemento fijo 11,82 ptas/hora.
Valor punto 0,633 ptas/punto hora.

Ayudantes:

Suplemento fijo	11,82 ptas/hora.
Valor punto	0,502 ptas/punto hora.

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de estos trabajos se abonarán a «valoración» en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,70 pesetas por hora de presencia.

Fábrica de Vicálvaro

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

Máquinas Herramientas. Suplemento fijo 8,63 ptas/hora.
Magna Flux. Valor punto 0,523 ptas/punto hora.
Montaje.

Prensas. Suplemento fijo 8,63 ptas/hora.
Pequeñas Series. Valor punto 0,589 ptas/punto hora.
Terminales.
Armor-Rod.

Fundición. Suplemento fijo 9,64 ptas/hora.
Galvanizado. Valor punto 0,589 ptas/punto hora.

Sierra de Fundición. Suplemento fijo 12,78 ptas/hora.
Valor punto 0,622 ptas/punto hora.

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,70 pesetas por hora de presencia.

ANEXO VI

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO 1989

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema valorado:

Puesto de trabajo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 3. ^a	Maquinista o asimilado	Ayudante
Mecánicos	0,33 a 2,23	0,33 a 2,08	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
Electricistas	0,33 a 2,23	0,33 a 2,08	0,33 a 1,93	0,33 a 1,53	0,33 a 1,23
Máquinas FICET	-	0,33 a 2,23	0,33 a 2,23	0,33 a 1,53	-
Máquinas MINI-LAP	-	0,33 a 2,23	0,33 a 2,23	0,33 a 1,53	-
Albañiles	-	0,33 a 1,93	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Inspector Taller	0,33 a 2,23	-	0,33 a 1,73	0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Inspector Prototipos	0,33 a 2,23	-	-	0,33 a 1,53	-
Inspector Recepción	0,33 a 2,03	-	-	0,33 a 1,33	-
Soldadores	0,33 a 2,03	0,33 a 1,93	0,33 a 1,73	-	-

Puesto de trabajo	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Maquinista o asimilado	Ayudante
Parques Elaborados	-	-	0,33 a 1,73	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Almacén P. Material	-	-	-	0,33 a 1,33	0,33 a 1,23
Conductor Grúa	-	-	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Pontoneros, Botoneros, Pórticos de Elaborados, Petroleado, Engrase, Almacén Tornillos	-	-	-	0,33 a 1,43	-
Pontoneros caseta útiles galvanizado, Repaso en galvanizado, Plantillas	-	-	-	0,33 a 1,33	-
Contado piezas galvanizado	-	-	-	0,33 a 1,33	-
Sopletes	-	0,33 a 1,43	-	0,33 a 1,43	0,33 a 1,23
Personal Limpieza	-	-	-	-	0,33 a 1,23
Jefe Equipo Báscula	-	0,33 a 1,73	-	-	-
Jefe Equipo Almacén Tornillos	-	0,33 a 1,73	-	-	-
Jefe Equipo de Grúas	-	0,33 a 1,73	-	-	-

El resultado de multiplicar la primera base 15,15 por estos coeficientes representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por ciento, siendo el máximo el 100 por 100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica.

En todos los precedentes casos, la prima se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realiza.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,70 pesetas por hora de presencia.

Fábrica de Vicálvaro

At. Generales, Útillaje, C. Herramientas, Inspección

Valoración	Oficial 1.ª Ptas/hora	Oficial 2.ª Ptas/hora	Oficial 3.ª Ptas/hora	Espcta. Ptas/hora
100	33,29	25,62	18,77	17,56
99	33,00	25,42	18,63	17,42
98	32,73	25,22	18,49	17,30
97	32,44	25,00	18,35	17,18
96	32,16	24,59	18,21	17,05
95	31,90	24,40	18,07	16,92
94	31,60	24,18	17,92	16,80
93	31,32	23,98	17,80	16,67
92	31,02	23,78	17,66	16,55
91	30,76	23,56	17,53	16,41
90	30,48	23,37	17,39	16,29
89	30,17	23,16	17,26	16,17
88	29,90	22,94	17,10	16,05
87	29,61	22,74	16,97	15,92
86	29,34	22,54	16,84	15,79
85	29,06	21,51	16,70	15,68
80	27,64	20,47	16,02	15,05
75	26,24	20,47	15,34	14,42
70	24,81	19,44	14,65	13,79
65	23,41	18,40	13,97	13,16
60	22,01	17,39	13,26	12,54

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,70 pesetas por hora de presencia.

ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS PARA OFICIALES TRAZADORES 1989

Fábrica de Medina del Campo

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

TABLA DE PUNTUACIÓN MÁXIMA

Dificultad tecnológica de la obra	7 puntos
Ritmo de trabajo	8 puntos
Calidad obtenida	8 puntos
Responsabilidad, iniciativa, etc.	7 puntos

30 puntos

TABLA DE VALORACIÓN

Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora
4	13,86	17	26,32	24	29,69
5	14,50	18	26,81	24,5	29,91
6	15,12	18,5	27,06	25	30,14
7	15,76	19	27,29	25,5	30,58
8	16,39	19,5	27,54	26	31,02
9	17,03	20	27,77	26,5	31,47
10	19,12	20,5	28,01	27	31,92
11	21,21	21	28,26	27,5	32,35
12	23,34	21,5	28,49	28	32,78
13	23,96	22	28,74	28,5	33,24
14	24,59	22,5	28,96	29	33,67
15	25,23	23	29,21	29,5	34,12
16	25,85	23,5	29,43	30	34,57

TABLA DE INCENTIVOS PARA AYUDANTES DE TRAZADO 1989

Fábrica de Medina del Campo

Valores calculados con un incremento del 130 por 100 sobre un índice de inflación del 3 por 100 más un punto

TABLA DE PUNTUACIÓN

Puntos conseguidos por el trazador en la correspondiente obra	4-6	7-11	12-16	17-20	21-23	24-26	27-30
Puntos concedidos al Ayudante	1	2	3	4	5	6	7

Cooperación tecnológica prestada al trazado ... 0 - 2 - 4 - 6 - 8 - 10

Valoración diaria ... 0 1 2 3 4
Nulo Escaso Normal Bueno Muy bueno

Valorado por trazador ... 0 1 2 3 4
Interés y dedicación en la obra ... Nulo Escaso Normal Bueno Muy bueno

TABLA DE VALORACIÓN

Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora	Puntos	Ptas/hora
1	11,08	10	16,75	19	22,59
2	11,44	11	17,90	20	22,93
3	11,81	12	18,88	21	23,25
4	12,16	13	19,84	22	23,58
5	12,51	14	20,80	23	23,91
6	12,86	15	21,18	24	24,24
7	13,24	16	21,56	25	24,57
8	14,40	17	21,94		
9	15,57	18	22,27		