

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19648 RESOLUCION de 12 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa INISEL.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa INISEL, que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1988, de una parte, por la representación de la Dirección de la citada Empresa, y de otra, por las personas designadas de entre 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, 12 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa INISEL.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INISEL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

1. *Partes negociadoras y objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa «Nacional de Electrónica y Sistemas, Sociedad Anónima» (INISEL), y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por los representantes de los diferentes Centros de trabajo, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

2. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

3. *Ámbito personal.*—a) Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal con categoría de Gerentes, Directores, Jefes de Planta, Jefes de Departamento, Asesoría Jurídica y Jefes de Proyecto.

b) Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza o Secretaría de Dirección, sean comunicados a la Comisión Negociadora a la firma del presente Convenio.

c) Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos no sea incluido expresamente, y mediante comunicación escrita a la Comisión Mixta, en el ámbito de estos acuerdos.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1990.

Los aspectos económicos regulados en este Convenio se aplicarán con la eficacia que se indica en el anexo 1.

La cuantía y extensión de la revisión económica para los diferentes años de vigencia se regula en el artículo 12.

5. *Denuncia y prórroga.*—1. La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado, por tácita reconducción, de año en año.

2. Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma disponga.

6. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

7. *Compensación y absorción.*—1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza

salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad dichas disposiciones en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

8. *Sustitución de condiciones.*—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

9. *Garantías personales.*—Se respetarán, en cómputo anual, las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

10. *Repercusión positiva en precios.*—Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

11. *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.*—1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Esta Comisión estará integrada por cinco miembros por la representación de los trabajadores y otros cinco por la Empresa.

Los integrantes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, guardando proporcionalidad por Centros de trabajo.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

4. A todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representación ostenta un voto.

5. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios, con sus respectivos suplentes, que cursarán las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicarán conjuntamente los acuerdos que adopte la Comisión, facilitando copia a la Dirección y a la representación de los trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta, a efectos de notificaciones será el de las oficinas centrales de calle Sor Ángela de la Cruz, número 6, Madrid, celebrándose las reuniones en cualquiera de los Centros de trabajo que designe la representación de la Empresa.

6. Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

12. Incremento y revisión:

Año 1988:

1. Con efectos de 1 de enero se establece un incremento mínimo (MIG) sobre conceptos fijos del año 1987 del 5,5 por 100, entendiéndose a estos efectos como tales los siguientes:

a) Centro de trabajo de San Fernando: Retribución Convenio. Retribución Empresa. Pagas extraordinarias.

b) Centro de trabajo de Aranjuez: Retribución Convenio. Plus voluntario. Mérito. Pagas extraordinarias. Paga de septiembre. Prima hasta 70 p.a.b. Prima mínima.

2. El resultado de la operación a que se refiere el párrafo anterior se ajustará al nivel inmediato superior, si existiere, dentro del grupo y categoría profesional o grado en que figure encuadrados el trabajador según la relación a que se refiere el artículo 17. En los supuestos en que se rebase el nivel máximo asignado a la categoría o grado que corresponda del grupo profesional, el nivel asignado será el máximo de la categoría o grado, abonándose la diferencia hasta el total resultante de la operación a que se refiere el párrafo primero en el concepto de Garantía Personal de la Fusión (GPF).

3. Los conceptos de abono que sustituyen a los enunciados en el párrafo 1 son:

Salario o sueldo base.

Complemento de Convenio.

Pagas extraordinarias.

4. Al 31 de diciembre de 1988 las tablas salariales de los conceptos que no tengan asignado un tratamiento especial se ajustarán, sin efecto

retroactivo al incremento del IPC que pudiera producirse en esa fecha, superior al 3,25 por 100, en los puntos en que exceda a este porcentaje.

Año 1989:

Las tablas salariales a que se refiere el número anterior, ajustadas si procede al 31 de diciembre de 1988, se revisarán el día 1 de enero de 1989 en la subida del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más dos puntos.

Al 31 de diciembre de 1989 dichas tablas salariales se ajustarán sin efecto retroactivo, al incremento del IPC que pudiera producirse en esa fecha en los puntos que superen al IPC previsto más 0,25.

Año 1990:

Las tablas salariales de los conceptos que no tengan asignado un tratamiento especial ajustadas si procede al 31 de diciembre de 1989, se revisarán el día 1 de enero de 1990, de acuerdo con la siguiente escala:

- A. IPC previsto < 2,75; IPC previsto más 1,5.
- B. 2,75 ≤ IPC previsto ≤ 4; IPC previsto más 2.
- C. IPC previsto > 4; IPC previsto más 2.

Al 31 de diciembre de 1990 las mencionadas tablas se ajustarán, sin efecto retroactivo, al incremento del IPC que pudiera producirse en esa fecha, en los puntos que superen al IPC previsto más 0,25 en la hipótesis A, 0,50 en la hipótesis B y 0,25 en la hipótesis C.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª. NORMAS GENERALES

13. *Organización.*—La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, los trabajadores de la Empresa representantes del personal, tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en lo que a Secciones Sindicales respecta.

14. *Asignación de tareas.*—Es facultad de la Empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes para la organización de los trabajos.

Para la implantación y modificación de condiciones sustanciales de trabajo se seguirá lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

15. *Clasificaciones profesionales.*—Todos los trabajadores serán clasificados profesionalmente por la Empresa en grupos y categorías, de acuerdo con lo que disponga la legislación vigente, para el trabajo o función que efectivamente desarrollen.

16. *Clasificación profesional. Criterios generales de aplicación.*—La Dirección y la representación de los trabajadores están de acuerdo en considerar como característica esencial de la industria electrónica en general, y de INISEL en particular, la siguiente:

La creciente tecnificación de las tareas, con una paralela personalización de las mismas, unida a la desmasificación de la producción y el desarrollo de la actividad por proyectos, siempre cambiantes, que exige una continua reconversión de los recursos humanos.

Por todo ello, ambas partes acuerdan:

a) En atención a lo expuesto, aplicar unos criterios de clasificación profesional a efectos retributivos (artículos 42 y siguientes), formación, promoción y ascensos y movilidad funcional, acordes con la nueva realidad descrita.

b) Para lo no previsto en este Convenio, interpretar y aplicar la legislación vigente y el propio Convenio con un criterio de aproximación a las nuevas circunstancias y flexibilidad en las definiciones profesionales.

17. *Relación de recursos humanos.*—Como documento complementario de este Convenio se adjunta la relación de recursos humanos, con indicación de circunstancias personales y profesionales.

18. *Reclamaciones.*—Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

La reclamación será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto; sin perjuicio de la posibilidad de que el interesado lo notifique a sus representantes legales.

Las reclamaciones que no sean resueltas, en un plazo prudencial, por el Jefe del Departamento o área, se presentarán ante los Servicios de Personal del Centro de trabajo.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

19. *Ingresos de personal.*—1. Principios generales:

a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercerá dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.

b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.

c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

2. Sistema de provisión de vacantes: Con el ámbito que mas abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Primero.—Coincidiendo con la aprobación del presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

Segundo.—Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:

- Puesto de trabajo.
- Área funcional.
- Número de vacantes.
- Funciones.
- Requisitos.
- Áreas funcionales de procedencia.
- Pruebas del proceso de selección.
- Forma de contrato.

Tercero.—A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente. La opción para los contratos de duración determinada podrá ser limitada por la Dirección.

Cuarto.—Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a los Servicios de Personal del Centro de trabajo.

Quinto.—La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

Por excepción, la Dirección podrá determinar que los candidatos internos procedan de una o varias áreas funcionales.

Siendo uno de los principios que inspiran el presente régimen de ingresos el de la promoción profesional, ambas partes, con una periodicidad anual, evaluarán el grado de cumplimiento de dicho principio y, por ende, la utilización por la Dirección de esa facultad discrecional excepcional.

Sexto.—Practicadas las pruebas, los Servicios de Selección propondrán los candidatos aptos para el puesto.

Séptimo.—Si el tipo de contrato es de duración determinada y el candidato seleccionado procede de la plantilla, se considerará suspendido su contrato en lo que a condiciones de su anterior puesto se refiere, aplicándose las del nuevo y computándose la antigüedad.

Octavo.—A los candidatos internos se les aplicará el mismo período de prueba, respecto al nuevo puesto, como si de un candidato externo se tratara.

Noveno.—Si, por el transcurso de la duración prevista o por razón de operar el período de prueba, el candidato interno cesase en el nuevo puesto, regresará a su anterior destino, si éste continuase vacante, o será designado por la Dirección para otro puesto similar al anterior, con las mismas condiciones que correspondían a éste.

Diez.—El procedimiento anterior no será necesariamente de aplicación en las siguientes provisiones de vacantes:

- Personal titulado.
- Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.
- Puestos de Secretarías de Dirección.
- Contratos de interinaje o duración inferior a seis meses.

Cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

Once.—El ingreso de peones se efectuará a través del equipo de Servicios Generales.

20. *Períodos de prueba.*—1. Los períodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultativo de la Dirección no agotar dichos períodos.

2. La duración señalada para el período de prueba no se interrumpirá por motivo de suspensión del contrato por cualquier causa, salvo pacto expreso en contrario, siendo facultativo de la Empresa la rescisión del mismo durante dicho período.

3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán proceder a la rescisión del contrato.

21. Reciclaje, ascensos y promociones.-1. Definiciones:

a) Reciclajes: Se definen como reciclajes los cambios de grupos profesionales definidos en el artículo 42 o los cambios dentro del grupo que posibilitan el acceso potencial a otro grupo, por afinidad de conocimientos.

b) Ascensos: Se definen como ascensos los cambios de categoría laboral en el caso de obreros y de grado o categoría laboral en el caso de empleados.

c) Promociones: Se definen como promociones los cambios de nivel económico.

2. Circunstancias que los determinan.

a) Los reciclajes se producen como resultado de la concurrencia de una doble circunstancia:

I. La existencia de una necesidad por parte de la organización, que de otra forma debería ser cubierta con recursos exclusivamente externos.
II. La existencia de trabajadores dentro de la organización que, con la titulación precisa y la formación que se especifique, puedan cubrir esa necesidad.

b) Los ascensos se producen como resultado o bien del crecimiento vegetativo de la plantilla o bien por una redistribución proporcional de las categorías por áreas funcionales.

c) Las promociones tienen un carácter puramente económico y se producen en función del desempeño del puesto de trabajo, dentro del presupuesto anual que para este fin sea acordado.

3. Procedimiento de ejecución.

A) Reciclajes: Se realizarán por la Dirección de la Empresa bien por propia iniciativa o bien como resultado de una petición aceptada del trabajador.

1. El reciclaje a iniciativa de la Empresa se efectuará impartiendo previamente la formación necesaria y sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores.

2. La petición de los trabajadores se formulará en el último trimestre de cada año con el fin de programar la formación precisa.

Como criterio general la formación se impartirá en forma colectiva.

La petición del trabajador, unida a la doble concurrencia a que se refiere el apartado 2.a) de este artículo y sin perjuicio de lo establecido sobre el régimen de ingresos, determinará la ejecución del cambio a que tiene el reciclaje.

B) Ascensos: 1. La provisión de vacantes en régimen de ascenso se realizará mediante concurso-oposición abierto a los integrantes del grupo profesional de una misma área funcional.

La Dirección informará a la representación de los trabajadores de la creación, modificación o supresión de las grandes áreas funcionales.

2. La determinación de las vacantes a cubrir se efectuará por la Dirección teniendo en cuenta la plantilla al 31 de diciembre de cada año, publicándose las características de las vacantes (número, categoría, área funcional, etc.), y los requisitos que deben reunir los candidatos, así como la calificación mínima exigible en las pruebas, que no podrá ser superior al 70 por 100 de la puntuación de éstas. El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a quince días ni superior a un mes. La lista definitiva de candidatos será publicada en el término de diez días y entregada a los miembros del Tribunal.

3. Entre los elementos de juicio del concurso se tendrán en cuenta aquéllos a los que se refiere el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, los siguientes:

Sobre la base de 100 puntos, se adjudicarán las siguientes puntuaciones:

- Hasta un máximo de 65 puntos, en función de prueba práctica.
- Hasta un máximo de 20 puntos, en función de prueba teórica.
- Un punto por año de antigüedad en el grupo profesional, hasta un máximo de 5 puntos.
- Hasta un máximo de 10 puntos, en función de títulos y formación profesional.

4. El Tribunal que intervenga en los ascensos estará constituido como se indica a continuación:

El Director de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Dos trabajadores designados por los representantes sociales, de igual o superior categoría a la de la vacante que se convoca, y pertenecientes al mismo grupo profesional y área funcional de la vacante.

Dos mandos intermedios designados por la Dirección de la Empresa, pertenecientes al área funcional de la vacante.

Un Profesor de Centro de Formación Profesional o experto designado por los otros miembros del Tribunal.

5. La Dirección podrá fijar la condición de que para alcanzar determinados puestos o categorías sea necesario realizar, con independencia del concurso que se efectúe, un curso de formación con aprovechamiento suficiente. La superación del curso no implicará reconocimiento de categoría, sino únicamente la concurrencia de la condición.

6. Constituido el Tribunal se determinarán por el mismo las materias que serán objeto de examen y el día en que el mismo se celebrará, acordando esta última circunstancia con la Dirección de la Empresa a fin de habilitar, si es preciso, las instalaciones necesarias.

Las materias y el día del examen serán publicadas con una antelación mínima de quince días.

Las pruebas serán elaboradas por el Tribunal o persona en quien delegue, observándose por sus miembros el debido sigilo profesional.

Los Tribunales reflejarán sus actuaciones en actas escritas.

7. El Tribunal, teniendo en cuenta los méritos y pruebas practicadas, propondrá a la Dirección los correspondientes ascensos.

A igual puntuación se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la categoría, en el grupo profesional y la Empresa, por este orden.

8. La Dirección, con carácter extraordinario y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá realizar ascensos sin seguir el procedimiento señalado en los apartados anteriores.

El grado de utilización de esta facultad excepcional de la Dirección será evaluado anualmente.

9. Se exceptúa del régimen de ascensos los cambios de categoría A y en la línea de mando y el nombramiento para el grado 5 de Empleados, que serán de libre designación de la Dirección, sin perjuicio de la publicidad de las definiciones de la norma a que se refiere el apartado IV del artículo 44.

C) Promociones: Los cambios de nivel económico serán realizados por la Dirección en función de la evaluación del desempeño del puesto de trabajo, dentro del presupuesto acordado para este fin.

Los representantes de los trabajadores podrán elevar a la Dirección la propuesta anual que sobre esta materia estimen oportuna para su estudio y consideración.

22. *Movilidad geográfica*.-1. La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de la misma, por lo dispuesto en el presente Convenio y, en lo no previsto, por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No se considerarán movilidad geográfica los desplazamientos aislados y discontinuos dentro de la provincia en que radique el Centro de trabajo al que esté asignado el trabajador, que se regulan como realización de servicios, ni los desplazamientos de duración inferior al mes en el mismo lugar, que se regulan como viajes.

Tampoco se considerará movilidad geográfica, y por razones organizativas se podrán adoptar, los cambios de Centro de trabajo dentro del mismo municipio.

3. Por razones técnicas, organizativas y productivas, la Dirección podrá adoptar las medidas de movilidad geográfica previstas en este Convenio y en las condiciones que en el mismo se establecen.

4. No se considerará que exijan cambio de residencia los siguientes cambios y sus inversos:

De Madrid a San Fernando.

De Madrid a Aranjuez.

23. *Traslados*:

I. Tienen carácter definitivo o de duración superior a un año.

En función de que exijan o no cambio de residencia se establecen dos tipos: Traslado propio y traslado impropio.

II. Traslados propios:

a) La comunicación de los mismos se efectuará por escrito con indicación de su duración y con una antelación de treinta días.

b) Se establece el siguiente régimen:

El previsto en los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 40 se entenderá que los gastos e indemnizaciones alcanzan a:

Nacionales:

1. Conceptos de abono:

Transporte de los integrantes de la unidad familiar.

Transporte de enseres, previa aprobación de presupuestos.

Abono de una indemnización de 350.000 pesetas y préstamo de 500.000 pesetas, a tres años y un interés del 3 por 100.

2. Los trabajadores que sean trasladados de San Fernando a Aranjuez, y viceversa, por una duración superior a un año, podrán optar por el cambio de residencia con el abono de la indemnización prevista en el número anterior o por la utilización de un transporte colectivo, entre Centros de trabajo, si estuviese establecido por la Empresa, siendo en otro caso el transporte público por cuenta de la Empresa, con el abono de 325 pesetas por día trabajado, si su domicilio no estaba prefijado con anterioridad en el lugar de destino.

En ambos casos se entenderá que el horario de trabajo correspondiente es el que está en vigor en el Centro de trabajo de destino.

Extranjero:

Transporte de los integrantes de la unidad familiar.
Transporte de enseres o alquiler de muebles, a opción de la Empresa.
Abono de una indemnización de 350.000 pesetas y préstamo de 500.000 pesetas, a tres años y un interés del 3 por 100.
Apartados II.2.4, II.2.5 y II.4 del artículo 24 de este Convenio.
Viaje con motivo de las vacaciones, entre el lugar de destino y el del Centro de trabajo, salvo traslados definitivos.

III. Traslados impropios:

a) La comunicación se efectuará por escrito, con indicación de su duración, y con una antelación de treinta días.

b) En los traslados impropios, por más de un año (Madrid-San Fernando y Madrid-Aranjuez y sus inversos), cuando el domicilio del trabajador a la entrada en vigor de este Convenio o en el momento de su contratación, para los nuevos ingresos, estuviese fijado donde radique el Centro de trabajo desde el que es trasladado, aquél podrá optar entre el cambio de residencia con abono de las indemnizaciones y gastos previstos en el apartado II.b.1 o la utilización de un transporte colectivo entre Centros de trabajo, si estuviese establecido por la Empresa, siendo en otro caso el transporte público por cuenta de la Empresa, con abono de 325 pesetas por día trabajado.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se tendrán en cuenta los cambios de domicilio operados después de la entrada en vigor del Convenio o de la nueva contratación cuando coincidan con el del Centro de trabajo al que es trasladado el trabajador o cuando se hayan efectuado con un año de anterioridad al traslado para hacerlo coincidir con el lugar donde se estuviesen prestando los servicios en el momento del cambio de domicilio.

En todos los casos se entenderá que el horario de trabajo correspondiente es el que está en vigor en el Centro de trabajo a que se es destinado.

En tanto se establece el transporte colectivo entre Centros de trabajo, se abonará por la Empresa el importe del transporte público.

c) En otros supuestos de traslados impropios el afectado podrá optar, en el plazo de dos meses, entre que se le aplique el régimen de Desplazamientos Impropios durante un año o el cambio de residencia con abono de los gastos de traslado, previa aprobación del presupuesto por la Dirección, transporte y una indemnización de 350.000 pesetas y préstamo de 500.000 pesetas a tres años y un interés del 3 por 100.

IV. Los traslados totales o parciales de instalaciones dentro del mismo municipio se efectuarán con el informe al que se refiere el artículo 64.1.3, b), del Estatuto de los Trabajadores.

Los traslados totales o parciales de instalaciones a distinto municipio se efectuarán con el informe a que se refiere el artículo 64.1.3, b), del Estatuto de los Trabajadores y con las indemnizaciones y compensaciones que sean objeto de acuerdo por las partes, y, en defecto del mismo, las que contenga la resolución administrativa que resuelva el expediente.

24. Desplazamientos:

I. En función de que exijan o no pernoctar fuera de la residencia habitual, se establecen dos tipos: Desplazamientos propios y desplazamientos impropios.

Los desplazamientos propios tienen una duración superior a un mes e inferior a un año.

Los desplazamientos impropios tienen una duración superior a dos semanas e inferior a un año.

II. Desplazamientos propios: Se entiende por tales los que exigen pernoctar fuera de la residencia habitual y tienen una duración superior al mes e inferior al año.

1. Comunicación: La comunicación del desplazamiento se efectuará por escrito, con indicación de la duración del mismo.

2. Dietas y gastos: Como principio general se establece que la Empresa, salvo pacto, proporcionará los servicios o, subsidiariamente, abonará los normales del desplazamiento. Se entienden por tales:

Transporte.

Alojamiento (lavado de ropa y llamadas de trabajo).

Manutención.

Locomoción, en su caso.

Seguro de contingencias generales y accidente, en su caso.

2.1 La Empresa proporcionará el billete de transporte o autorización para utilizar vehículo propio.

2.2 Durante los quince primeros días la Empresa proporcionará el alojamiento y abonará dos tercios de las dietas que se expresan en la norma de viajes.

En el precio del alojamiento no estará incluido el lavado de ropa y llamadas telefónicas por necesidades del servicio, que también serán abonadas por la Empresa.

2.3 A partir del decimosexto día, y para estancias superiores a dos meses, la Empresa podrá optar por otra fórmula de alojamiento diferente de la del hotel, si fue ésta la que utilizó desde el primer día.

2.4 Los desplazamientos entre el punto de alojamiento y el de trabajo que impliquen una duración superior a quince minutos caminando, serán abonadas en medio público de transporte.

Con los mismos requisitos que los establecidos en el número anterior, Empresa y trabajadores podrán optar por otras fórmulas de transporte.

2.5 En el supuesto de que el país al que se fuese desplazado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a las de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares de asistencia sanitaria y medicamentos.

3. Permisos: Se establecen los siguientes sistemas en función de la duración de las estancias:

3.1 Extranjero, Baleares y Canarias:

Duración - Meses	Compensaciones
3- 4	Disfrute al final del desplazamiento de cinco días laborables.
4- 5	Disfrute al final del desplazamiento de seis días laborables.
5- 6	Disfrute al final del desplazamiento de ocho días laborables.
6- 7	Disfrute al final del desplazamiento de nueve días laborables.
7-12	Disfrute al final del desplazamiento de diez días laborables.

3.2 Nacionales:

Duración - Meses	Compensaciones
1- 2	Descanso de dos días laborables al finalizar el período. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual.
2- 3	Descanso de tres días laborables al finalizar el período. Abono de dos viajes de ida y vuelta al domicilio habitual.
3- 6	Descanso al finalizar el período de cinco días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.
6- 9	Descanso al finalizar el período de siete días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.
9-12	Descanso al finalizar el período de ocho días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.

El régimen legal y convenido de permisos no será de aplicación para el personal que expresamente haya sido contratado con la finalidad de su desplazamiento para adiestramiento o formación en nuevas tecnologías.

La determinación de los días laborales se realizará en función del calendario laboral aprobado en cada Centro de trabajo.

4. Horarios y régimen general: Los trabajadores en situación de desplazados adaptarán su horario al que está en vigor en el lugar de destino y seguirán las normas de carácter general (seguridad, etc.), vigentes en el mismo.

El posible exceso de horas realizadas durante el período sobre las correspondientes para el mismo en su Centro de trabajo serán consideradas como horas movilidad y abonadas como extraordinarias, excepto personal titulado.

III. Desplazamientos impropios: Se entienden por tales aquéllos que no exigen pernoctar fuera de la residencia habitual y por un tiempo superior a dos semanas continuadas e inferior a un año.

El régimen que se aplicará a tales supuestos es el siguiente:

a) El desplazamiento será comunicado por escrito, con indicación de su duración.

b) El transporte, tanto a efectos de horario como de gasto, será por cuenta de la Empresa, que optará en el momento de la comunicación por el horario de origen o el de destino.

c) El posible exceso de horas se computará como horas de movilidad y se abonarán como extraordinarias.

d) No se computará como trabajado el tiempo de comida, estimado según el apartado II.5 del artículo 25.

e) La Empresa proporcionará una comida y abonará 500 pesetas o, subsidiariamente, abonará 1.500 pesetas.

f) Durante la vigencia de este Convenio se estipulará un seguro que cubra los riesgos personales propios de los desplazamientos en la cuantía que acuerden las partes.

25. *Realización de servicios:*

I. Se considerarán como tales los desplazamientos aislados y discontinuos o de duración inferior a dos semanas continuadas dentro de la provincia de Madrid y no exigen pernoctar fuera de la residencia habitual.

II. A los desplazamientos aislados y discontinuos o de duración inferior a dos semanas continuadas dentro de la provincia de Madrid o Barcelona, se les aplicará el siguiente régimen:

1. A los efectos de lo dispuesto en este artículo se estiman las siguientes duraciones mínimas y máximas de transporte en vehículo propio:

Madrid y San Fernando: Cuarenta y cinco/sesenta minutos.

Madrid y Aranjuez: Sesenta/noventa minutos.

San Fernando y Aranjuez: Noventa/ciento cinco minutos.

Las situaciones excepcionales respecto a la duración de los viajes serán planteadas ante los respectivos Departamentos de Personal.

Para otros supuestos y desplazamientos sin vehículo propio:

La que resulte del sistema de transporte de la Empresa.

O la que resultaría normal mediante transporte público.

2. Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de iniciar la jornada en el Centro de trabajo de origen, excepto cuando el lapso de tiempo entre el inicio de la jornada en el Centro y la realización del servicio sea inferior al estimado de transporte.

3. Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de finalizar la jornada diaria en el Centro de origen, excepto cuando entre la finalización del servicio y la de la jornada del Centro de origen medie un tiempo inferior al estimado de transporte. En este último caso se dará por concluida la jornada a la hora resultante de añadir a la de finalización del servicio la de transporte.

4. Se computarán como horas movilidad y se abonarán como extraordinarias el exceso que represente el total de las realizadas, incluidas las de transporte, sobre las de presencia del Centro de trabajo de origen.

5. El tiempo estimado de comida, excepto en el Centro de San Fernando, será de sesenta minutos.

6. La utilización de vehículo propio deberá ser autorizada previamente a la realización del servicio y se abonará de acuerdo con lo previsto para kilometraje.

7. Para los diferentes supuestos la Empresa proporcionará una comida y abonará 500 pesetas o, subsidiariamente, abonará 2.100 pesetas.

8. Durante la vigencia de este Convenio se estipulará un seguro que cubra los riesgos personales propios de los desplazamientos en la cuantía que acuerden las partes.

26. *Viajes.*—Tiene duración inferior a un mes en el mismo lugar de forma continuada y exigen pernoctar fuera de la residencia habitual.

Se regirán por la norma acordada por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

27. *Movilidad funcional.*—1. Definición: Se entiende por movilidad funcional el cambio sustancial en el contenido de la prestación o funciones encomendadas al trabajador. Por tanto, y consecuentemente con lo acordado en el artículo 16, no se considerará como movilidad los cambios en el modo de desempeñar las funciones que vengan condicionadas por la implantación de nuevas tecnologías o sistemas organizativos ni los cambios parciales que no alteren globalmente el contenido de la prestación.

2. Tipos:

I. Por su duración la movilidad puede ser provisional o definitiva.

II. Por el procedimiento de su ejecución la movilidad puede ser normal o excepcional.

3. Causas:

I. Petición del trabajador.

II. Acuerdo mutuo entre Empresa y trabajador.

III. Necesidades del servicio.

IV. Razones de tipo médico.

V. Cualquiera otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente.

28. *Movilidad provisional y definitiva.*

1. *Movilidad provisional:* La movilidad es provisional cuando se aplica por un periodo de tiempo inferior a seis meses, en el periodo de un año, o un periodo superior para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores cuya movilidad haya sido llevada a cabo debido a recolocación por limitaciones médicas, reconocidas por el Servicio Médico de Empresa.

Fin de la provisionalidad:

Cese de la causa que motivó el cambio.

Configuración como definitivo del cambio inicialmente considerado provisional.

Transcurso del tiempo fijado.

Al término de la provisionalidad el trabajador volverá a desempeñar las funciones de origen.

2. *Movilidad definitiva:* Se considera como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que el desempeño de las nuevas funciones va a tener un carácter continuado y permanente.

29. *Causas de movilidad funcional.*

I. *Petición del trabajador:* La petición se formulará por escrito y, en caso de aceptación, se asignará la categoría profesional que proceda y la correspondiente retribución.

II. *Acuerdo mutuo:* Se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

III. *Necesidades del servicio:* 1. *Ejecución normal:* Por necesidades del servicio, y previo el adiestramiento que sea preciso, la Dirección podrá adoptar medidas de movilidad, provisionales o definitivas, mediante comunicación a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

Dichas medidas se adoptarán entre puestos que tengan encomendadas funciones afines o cuyo desempeño sea factible después de un rápido adiestramiento.

Las áreas de movilidad serán fijadas por la Dirección de la Empresa y comunicadas a los representantes de los trabajadores, enumerándose a título orientativo, no exhaustivo, las siguientes:

Pruebas electrónicas funcionales, calibración, verificación automática y pruebas electromecánicas.

Electrónica de montaje y control.

Montaje, ajuste mecánico y control.

Máquinas de taller mecánico, M. C. N. y Control.

Chapistería y Planchistería.

Cada una de las especialidades con su correspondiente de Mantenimiento.

Peones, Especialistas no de oficio, Mozos Especialistas de Almacén, Vigilantes, Porteros, Ordenanzas, Economato.

Del colectivo de obreros a los grupos de empleados o viceversa, efectuándose el definitivo encuadre en grupo o grado y nivel transcurrido un año de permanencia en el nuevo puesto.

Subalternos.

Administrativos.

Técnicos de Taller.

Técnicos de Oficina.

Técnicos de Organización.

Técnicos de Laboratorio.

2. *Ejecución excepcional:* Como consecuencia de la crisis de alguna especialidad o sección o con el fin de redimensionar el exceso de capacidad productiva de aquella, y previa la comunicación de dicha circunstancia a los representantes de los trabajadores, podrá la Dirección adoptar medidas de movilidad entre funciones no afines mediante la programación y ejecución del oportuno reciclaje.

3. *Garantías:* a) Cambio provisional a funciones de superior retribución:

Se abonarán diferencias retributivas a partir del inicio del segundo mes, salvo que expresamente se determine que no es preciso periodo de adaptación, las diferencias se abonarán desde el primer día cuando el cambio supere la duración de una semana.

b) Cambio provisional a funciones de inferior retribución:

Se respetarán las condiciones salariales que tuviera el trabajador.

c) Cambio definitivo a funciones de superior retribución:

Se percibirán diferencias retributivas a partir del inicio del segundo mes, salvo que expresamente se determine que no es preciso periodo de adaptación.

Reclasificación en el grupo y categoría correspondiente.

d) Cambio definitivo a funciones de inferior retribución:

Se respetarán las condiciones salariales que tuviera el trabajador.

Reclasificación en el grupo y categoría correspondiente.

Los complementos salariales que haya que abonar en este supuesto recibirán la denominación de «Cambio funcional».

e) El trabajador que haya cambiado a un grupo inferior como resultado de una movilidad definitiva podrá optar a las vacantes que se produzcan en su grupo de origen.

IV. *Razones de tipo médico:*

1. *Causas:* Por causas patológicas un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud para desempeñar las funciones que tenga encomendadas.

2. Órgano definidor: El Servicio Médico de Empresa será el órgano responsable de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del trabajador y puestos que puede desempeñar, y de asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para su rehabilitación.

3. Tramitación: El Servicio Médico sólo estudiará las peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través de:

- El propio Servicio Médico, por iniciativa propia o a instancia de los Servicio Médicos de la Seguridad Social.
- El propio interesado.

4. Aplicación: Definida por el Servicio Médico de Empresa la situación de disminución de aptitud, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

a) Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades, dentro de las posibilidades de la Empresa, y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico.

En el caso de concurrencia de varios trabajadores para un sólo puesto, la prioridad en la aplicación de la movilidad se establecerá en función de criterios médicos.

b) Le será atribuido el Grupo, categoría y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar.

c) La retribución del trabajador cuya disminución de aptitud venga producida por causa del trabajo será la correspondiente al grupo, categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (plus de disminución de aptitud) que será la diferencia entre las percepciones correspondientes al grupo, categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución de aptitud y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto que ocupe en cada momento.

Las primas, incentivos o retribuciones no consolidables serán las correspondientes al nuevo puesto.

d) El mencionado plus será absorbible por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de grupo, categoría o nivel superior. El criterio para futuros incrementos será el mínimo garantizado.

e) El tratamiento de los casos de disminución de aptitud no producidos por causa del trabajo será estudiado y decidido por la Dirección de la Empresa.

5. Pérdida de la garantía económica: Las garantías económicas a que se refiere el número anterior se perderán por alguna de estas causas:

a) Por no seguir el trabajador el tratamiento médico adecuado establecido por el Médico de la Seguridad Social y cuyo cumplimiento será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.

b) Por no aceptar los puestos ofrecidos por la Empresa adecuados a sus condiciones.

c) Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

d) Por no solicitar la declaración de minusválido y someterse a las pruebas precisas que le sean exigidas por la Unidad de Valoración de Minusválidos.

La negativa del trabajador dará lugar a la interrupción del expediente de declaración de disminuido de aptitud.

El diagnóstico y decisión de la Unidad de Valoración no será vinculante para el Servicio Médico, que es el único responsable en la definición de esta situación.

Por el Servicio Médico, con el asesoramiento que precise, se elaborará un censo del personal de la plantilla que haya cambiado de funciones por razones de tipo médico.

6. Reintegro a la situación normal de trabajo: Cuando el Servicio Médico, contrastados los informes médicos de la Seguridad Social, dictamine que han desaparecido las causas que condujeron a la declaración de la disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal, continuando percibiendo el plus de garantía hasta que éste sea totalmente absorbido, cuando sea posible asignarle un puesto de la misma o superior retribución al del grupo, categoría y nivel que ocupaba antes de la declaración de disminución de aptitud.

V. Cualquier otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente. Se regirá esta causa por lo que la propia norma reguladora disponga.

30. Excedencias.

1. Excedencias forzosas: Será de obligada concesión la excedencia, con derecho a la conservación del puesto, en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (artículo 46-1 del Estatuto).

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

c) En el caso de maternidad o adopción, por un periodo de un año, a contar desde el alumbramiento o adopción.

La solicitud de reintegro deberá formularse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función, o del transcurso del periodo mencionado en el apartado c).

2. Excedencias voluntarias:

a) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco años.

b) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.

c) Como cupos máximos de personal en excedencia, se establecen los siguientes, referidos a la situación al 31 de diciembre anterior y computándose por Centro de trabajo:

Peones, Especialistas y Subalternos: 10 por 100.

Profesionales de oficio: 8 por 100.

Administrativos: 6 por 100.

Técnicos no titulados: 4 por 100.

Técnicos titulados: 1 por 100.

d) En el caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir sueldo alguno, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

El fraude a este precepto ocasionará la pérdida de cualquier derecho derivado de la situación de excedencia.

e) El trabajador que, estando disfrutando de una excedencia inferior a cinco años, deseara prolongar la misma, podrá hacerlo hasta el total u otro plazo inferior de dicho plazo máximo, por una sola vez, solicitándolo por escrito con un mes de antelación a la finalización de la primera excedencia concedida.

f) El Comité de Centro podrá proponer la concesión de excedencias con reintegro automático si concurrieran circunstancias que lo justificaran debidamente y en las condiciones que en su momento se determinen.

g) La petición de reintegro al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, entendiéndose en otro caso que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

h) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reintegro, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría.

31. *Servicio militar.*—El contrato de trabajo se suspenderá por servicio militar en las condiciones previstas para tal circunstancia por el artículo 45-1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Durante la prestación del mismo se devengará el derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad y verano.

La prestación de servicios en la Empresa, durante dicha situación y por periodos superiores a un mes, será facultativo de la Dirección y deberá estar amparada por las autorizaciones administrativas que pudieran ser precisas.

CAPITULO III.

Jornada y descanso

32. *Jornada de trabajo.*—INISEL, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá unos calendarios laborales que supondrán, para todos y cada uno de los turnos de trabajo, el realizar una jornada individual efectiva de:

1.794 horas en 1988.

1.784 horas en 1989.

1.775 horas en 1990.

Los Centros de trabajo permanecerán abiertos veinte horas más que las indicadas, que tendrán la consideración de «horas calendario» (horas para asuntos propios), y se disfrutarán como permisos individuales previa solicitud escrita a la Dirección de Personal y de forma que no se altere el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

En el Centro de San Fernando se respetarán los actuales tiempos de comida y bocadillo, que serán de presencia, pero no de trabajo efectivo.

33. *Horarios de trabajo.*—Los horarios de trabajo para cada uno de los turnos y Centros de trabajo se establecerán en el ámbito de estos y deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo anterior sobre jornada.

Se respetará la aplicación de horario flexible en las secciones en que esté implantado.

34. *Calendario laboral.*—1. Para cada año, a partir del 1 de diciembre, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada Centro de trabajo o dependencia, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

2. Los calendarios que afecten al horario de trabajo establecido o al descanso semanal de sábados y domingos que se disfruta, y que no hayan sido acordados con los representantes legales de los trabajadores, deberán ser tramitados en las condiciones que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por acuerdo de las partes, podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada anual pactada en este Convenio.

4. Podrá efectuarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes y expresamente lo autorice la correspondiente autoridad laboral.

35. *Vacaciones.*-1. Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de treinta días naturales que se disfrutarán, como norma general, colectivamente en el mes de agosto.

2. Se exceptúan de lo previsto en el número anterior, en lo que a época de disfrute respecta, el personal perteneciente a los Servicios de Vigilancia y Portería, servicios permanentes y personal desplazado o trasariado fuera de la provincia de Madrid y Barcelona, a los que se comunicará la fecha de disfrute con dos meses de antelación mínima.

3. Por circunstancias técnicas, organizativas o productivas, la Dirección podrá alterar para personas o grupos determinados la época de disfrute de las vacaciones.

En estos casos se procederá de forma que las vacaciones puedan ser disfrutadas en época estival (junio, julio, agosto y septiembre), salvo mejor acuerdo con los afectados o imposibilidad por causa de la producción.

La previsión de cambios se efectuará hasta la fecha límite del 31 de marzo, informándose de la misma a los afectados y al Comité de Empresa.

Con posterioridad a dicha fecha, sólo podrán efectuarse cambios por imprevistos no conocidos antes de la fecha a que se refiere el párrafo anterior o por acuerdo con los afectados.

4. Por circunstancias excepcionales referidas a la producción, la Dirección podrá alterar colectivamente el periodo de disfrute de las vacaciones, comunicándolo al Comité antes del 31 de marzo, con el objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste, decidirá la jurisdicción competente.

5. La adquisición del derecho a las vacaciones se computará desde el último día del periodo de las mismas hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente.

36. *Superación de horario.*-1. Las horas que sobrepasen la cuantía de las correspondiente a los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada Centro de trabajo se considerarán horas extraordinarias o adicionales.

2. Se entenderá por horas extraordinarias aquellas a las que se refiere el párrafo anterior y que sean destinadas al ejercicio de las labores normales y complementarias del oficio al que pertenece el trabajador.

Se entenderá por horas adicionales aquellas a las que se refiere el apartado 1, cuando el exceso de horas sea destinado a viajes, desplazamientos, enlace de transportes, etc.

3. Los valores de ambos tipos de horas para los diferentes niveles se expresan en el anexo IX.

4. Tipos de horas extraordinarias:

Horas extraordinarias no estructurales: Con respecto a este tipo de horas la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores ejercerán una especial vigilancia con el fin de que no se vean superados los topes legales.

Horas extraordinarias estructurales: Se considerarán como tales las que así se hallen definidas en la legislación vigente y, en especial, las correspondientes a:

Cierre del ejercicio y realización de Inventarios.

Las provocadas por supuesto de movilidad geográfica.

Incidencias en el sistema de turno.

Las realizadas como consecuencia del inicio de nuevos programas de producción.

Obras, traslados e instalación de maquinaria y equipos no compatibles con la marcha de la producción.

Mantenimiento urgente e imprevisto.

Preparación y lanzamiento de nuevos productos (métodos, oficina técnica, almacén ...).

Las ocasionadas por incidencias de la producción (averías de máquina, deterioro de productos, retraso de proveedores, inspecciones y validaciones).

Prevención de siniestros.

Las ocasionadas con motivo de la realización de pruebas finales y entregas de equipos.

Las derivadas de la coincidencia en el tiempo del aprovisionamiento de materiales (prealmacen, control de entrada, almacén ...).

5. Los Comités serán informados mensualmente de las horas realizadas, clasificadas según los procedimientos habituales en cada Centro, con desglose de certificación de las consideradas estructurales, según el apartado anterior, a efectos de la comunicación a la autoridad laboral para su correspondiente cotización.

La información a que se refiere el párrafo anterior se facilitará en el plazo de cinco días laborables, siguientes al cierre del periodo de imputación de horas extraordinarias.

Adicionalmente, los Comités podrán solicitar la celebración de reuniones informativas que aclaren la documentación mensual sobre horas extraordinarias.

6. Como sistema alternativo al previsto en el apartado 3, la Dirección y el trabajador podrán acordar el disfrute de descanso compensatorio a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria según el siguiente régimen:

a) El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Empresa y trabajador dentro de los doce meses siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias.

b) La aplicación entre días festivos sólo se admitirá de forma excepcional cuando no alteren el normal desenvolvimiento de los servicios.

c) La fecha acordada para el disfrute será comunicada por el Jefe del servicio correspondiente a la Dirección de Personal con carácter previo al mismo.

d) Cuando por causas excepcionales o fuerza mayor (baja, enfermedad ...) no sea posible fijar una fecha dentro del periodo establecido, se procederá subsidiariamente al abono.

e) A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto a las que se opte en lugar de su cobro por el disfrute del descanso compensatorio.

7. En tanto subsista como obligación legal el resumen semanal de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará como tal el que resulte del habitual control de fichajes de entradas y salidas, y del recibo mensual de salarios correspondiente en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

37. *Permisos retribuidos.*

Permisos y licencias: Normas generales.

1. La Empresa concederá las licencias a que se refiere el artículo 38, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando directo y obtener la oportuna licencia o permiso. Por razón de matrimonio se entenderá que la antelación mínima son quince días.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o a conceder.

4. Si de la comprobación que se practique resultara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas con motivo de la licencia, sin perjuicio de la sanción que pueda proceder.

5. En casos extraordinarios, debidamente acreditados podrán concederse licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

6. Los permisos concedidos por razones de estudios y formación profesional podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a clase.

7. Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un periodo de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de lo anterior lo dispuesto en el artículo 38.h) sobre ILT y vacaciones.

38. *Permisos: Supuestos.*

Supuestos:

a) Matrimonio: Quince días naturales, de los que cinco podrán ser disfrutados antes de la celebración.

b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres, por consanguinidad: Un día natural para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos de desplazamiento, siendo aquél el de la celebración.

c) Nacimiento de hijo: Tres días laborables para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliable en uno más en otros supuestos por desplazamiento.

d) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos y padres por consanguinidad: Tres días naturales para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.

e) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de hijos, hermanos y padres por afinidad, nietos y abuelos (incluidos por afinidad): Dos días naturales para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.

f) Como permiso retribuido se concederán las ocho primeras horas por dismiorrea, que pueda resultar incompatible con la asistencia al trabajo y sea así admitido por el Servicio Médico de Empresa.

g) Para el cuidado de niños lactantes, menores de nueve meses, se facilitará la acumulación de la media hora prevista en el Estatuto mediante el disfrute mensual de una jornada, no trasladable, con opción de la madre o el padre cuando ambos trabajen en la Empresa.

h) No se computará como periodo vacacional el tiempo que durante el mismo se pase en situación de ILT por maternidad o ILT con ingreso en clínica o prescripción facultativa de permanencia en el domicilio, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes ni su compensación en metálico después de transcurrido el 31 de diciembre.

i) El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años o esposa, cuando la consulta exija despla-

miento fuera de la residencia habitual, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

j) Por motivos de exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, COU o estudios universitarios, se concederán diez permisos de jornada completa con su debida justificación o veinte medias jornadas.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el trabajo.

CAPITULO IV

Retribuciones

SECCIÓN I.ª NORMAS GENERALES

39. *Ambito*.-1. Las normas contenidas en este capítulo no serán de aplicación al personal técnico titulado y asimilado, para el cual seguirá operando el sistema actualmente en vigor, específico de este colectivo.

2. Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, el incremento mínimo garantizado acordado en este Convenio, para cada uno de los años de vigencia, será aplicable, con tal carácter de mínimo, a la retribución fija del personal Técnico titulado y asimilado (Centro de San Fernando: Retribución Convenio y retribución Empresa, Centro de Aranjuez: Retribución Convenio, plus voluntario, mérito y paga de septiembre).

3. La retribución fija resultante de la aplicación del número anterior se abonará, a partir de la vigencia de este Convenio, con el siguiente desglose:

- Sueldo base: 1.659.000 pesetas.
- Complemento de Convenio: Por diferencia hasta el total de la retribución fija.

4. La remuneración determinada según los números 2 y 3 se entenderá que cubre todos los posibles conceptos de abono con la sola excepción de los conceptos que seguidamente se señalan:

- Antigüedad: Según tabla del anexo VII.
- Complemento social: Según tabla del anexo IV.
- Dietas: Según Norma de Viajes.
- Ayuda a subnormales: 5.674 pesetas mensuales.
- Kilometraje: Régimen previsto en el artículo 60 del Convenio.

5. Anualmente se informará a los representantes de los trabajadores de la política salarial aplicada a los Técnicos titulados y asimilados, con documentación sobre escalas retributivas y número de personas en cada una de dichas escalas.

40. *Definición*.-Todas las remuneraciones, complementos, pluses, etcétera, pactados en este Convenio o que pudieran establecerse en desarrollo del mismo, se entenderá que tienen el carácter de bruto.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven, en la actualidad o en el futuro, aquellos importes serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

41. *Conceptos retributivos*.-Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de INISEL, son los siguientes:

- De carácter salarial.
 - Salario y sueldo base y complemento de Convenio.
 - Complementos por cantidad y calidad de trabajo:
 - Asistencia y puntualidad.
 - Incentivo.
 - Horas extraordinarias.
 - Horas adicionales.
 - Horas movilidad geográfica.
 - Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía personal de la fusión (GPF).
 - Plus disminución de aptitud (PDA).
 - Garantía por cambio funcional (CCF).
 - Complementos de puesto de trabajo:
 - Jefe de Equipo.
 - Furnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Toxicidad, peligrosidad y penosidad.
 - Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- De carácter no salarial.

a) Suplidos:

- Quebranto de moneda.
- Kilometraje.
- Dietas y gastos de locomoción.
- Comida por movilidad.

b) Complementos de la Seguridad Social:

- Complemento social.
- Ayuda subnormales.
- Complemento por I.L.T.

c) Indemnizaciones:

- Por traslado.

42. *Grupos retributivos*.-1. A efectos de lo dispuesto en este capítulo y otros artículos concordantes del presente Convenio se distinguen los siguientes grupos retributivos:

- Obreros.
- Empleados.

2. El grupo de Obreros se subdivide en 9 grupos funcionales y éstos a su vez en categorías con diferentes niveles retributivos.

Grupos funcionales:

- Peones, Peones-Especialistas y Especialistas de Servicios Generales.
- Mantenimiento.
- Montaje de Circuitos, Pintura y Tratamientos Especiales.
- Cableado, Control visual, Planchistería y otros Siderometalúrgicos.
- Máquinas de Taller Mecánico y Control Mecánico.
- Montaje y Ajuste.
- Verificación Automática de Serie y Ajustadores y Montadores 199 y 211 puntos y Jefes de Equipo de dichos oficios.
- Verificación Automática de Prototipos.
- Pruebas Electromecánicas, Pruebas Finales, Ensayos Especiales, Calibración y Prueba de Circuitos y Pequeños Conjuntos.

3. El colectivo de empleados se subdivide en 6 subgrupos y estos a su vez en grados con diferentes niveles retributivos.

Subgrupos:

- Técnicos de Taller.
- Técnicos de Oficina.
- Técnicos de Organización.
- Técnicos de Laboratorio.
- Administrativos.
- Subalternos.

43. *Obreros: Categorías y niveles*.

I. Categorías.

Grupo 1: Peones, Peones-Especialistas y Especialistas de Servicios Generales.

Grupo 2, 3 y 4: Especialistas, Oficiales de tercera, segunda y primera. Grupos 5, 6, 7 y 8: Oficiales de tercera E (hasta tres años de experiencia), Oficiales de tercera, segunda y primera.

Grupo 9: Oficiales de tercerar E (hasta cuatro años de experiencia), Oficiales de tercera, segunda y primera.

II. La categoría de Oficial tercera E se establece como clasificación para trabajadores de nuevo ingreso, sin experiencia, con el título de Formación Profesional exigido, y cuya estancia máxima en dicha categoría se indica. Antes de que supere dicho plazo será clasificado definitivamente como Oficial de tercera en cualquiera de los grupos indicados para Obreros.

III. Los niveles retributivos mínimos y máximos correspondientes a cada una de las categorías de los diferentes grupos se indican en el anexo II.

I. Grados.

1. Técnicos de Taller:

Grados 3, 4 y 5.

Categorías mínimas para inclusión en el grado:

Grado 3: Capataz.

Grado 4: Encargado.

Grado 5: Maestro de segunda.

2. Técnicos de oficina:

Grados 1 al 5.

Categorías mínimas para inclusión en el grado:

Grados 1 y 2: Auxiliar y Calcador.

Grado 3: Delineante de segunda.

Grado 4: Delineante de primera.

Grado 5: Delineante Proyectista.

3. Técnicos de Organización:

Grados 1 al 5:

Categorías mínimas para inclusión en el grado:

Grados 1 y 2: Auxiliar de Organización.

Grado 3: Técnico de Organización de segunda.

Grado 4: Técnico de Organización de primera.

Grado 5: Técnico de Organización de primera A, Jefes de Organización.

4. Técnicos de Laboratorio:

Grados 1 al 5.

Categorías mínimas para inclusión en el grado.

Grados 1 y 2: Auxiliar.

Grado 3: Analista de segunda.

Grado 4: Analista de primera.

Grado 5: Analista de primera A, Jefes de Laboratorio.

5. Administrativos:

Grados 1 al 5.

Categorías mínimas para inclusión en el grado:

Grados 1 y 2: Auxiliar.

Grado 3: Oficial segunda Operador.

Grado 4: Oficial primera Programador.

Grado 5: Oficial primera A, Jefes administrativos.

6. Subalternos:

Grados 1 al 3.

Categorías: Las relacionadas en la Ordenanza.

II. Las categorías señaladas como «A» suponen el conocimiento profundo y ejercicio de las técnicas propias del área en la cual se han establecido.

III. A la entrada en vigor de este Convenio los grados serán adjudicados en función de los actuales niveles retributivos, realizándose reclasificaciones a la categoría mínima exigida para el grado.

En lo sucesivo para el pase de uno a otro grado se estará a lo dispuesto sobre ascensos y promociones.

IV. Durante la vigencia de este Convenio se establecerá una norma que regule los contenidos profesionales mínimos de cada grado en las diferentes áreas funcionales de la Empresa, así como las circunstancias que determinan el pase de uno a otro grado.

V. Los niveles retributivos mínimos y máximos correspondientes a cada grado de los diferentes subgrupos se indican en el anexo II.

45. *Liquidación y pago.* 1. La liquidación de haberes se hará por meses naturales vencidos, si bien las incidencias que se tendrán en cuenta serán las de la segunda quincena del mes anterior y las de la primera del mes al que corresponda la liquidación.

2. El pago se realizará mediante transferencia bancaria y la entrega de los recibos y justificativos del salario se hará el penúltimo día hábil o laborable anterior del mes al que corresponda la liquidación.

Para las pagas extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, haciéndose efectivo el pago los días 15, o laborables anteriores de los meses de julio y diciembre.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el trabajador designará la entidad financiera a través de la cual desea percibir sus emolumentos, siendo de su cuenta los posibles retrasos en el percibo de los mismos cuando la entidad designada no sea una de las establecidas con carácter general en la Empresa.

4. Los posibles gastos derivados del sistema de pago por transferencia serán por cuenta de la Empresa.

SECCIÓN 2.ª REGULACIÓN DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

46. *Salario y sueldo base.*—Los abonos se efectuarán conforme a los valores expresados en el anexo III.

47. *Complemento de Convenio.*—Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona en función de la versatilidad de funciones pactada en este Convenio.

Los valores se indican en el anexo III.

48. *Asistencia y puntualidad.*—Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que se abona para premiar la presencia puntual al trabajo y la reducción del absentismo general de la Empresa.

Sus valores y norma reguladora vienen recogidos en el anexo V.

49. *Descuentos.*—Los descuentos se realizarán atendiendo a la jornada efectiva de trabajo, estando incorporadas las partes proporcionales de sábados, domingos, festivos, vacaciones y pagas extras.

50. *Incentivos.*

I. Durante el primer año de vigencia de este Convenio se constituirá por las partes signatarias del mismo una Comisión que analice y estudie sistemas alternativos al actualmente en vigor.

II. En tanto se adopte un nuevo sistema, como resultado de lo expresado en el apartado anterior se aplicará el actual con el siguiente régimen:

1. Es un complemento de calidad y cantidad de trabajo, que se abona dentro del grupo de obreros, en función del rendimiento obtenido por el operario en el desarrollo de su actividad.

Los valores por niveles vienen recogidos en el anexo VI.

Los abonos se efectuarán atendiendo a la jornada efectiva de trabajo y en función del rendimiento.

$$I = R \times PP \times Te$$

I = Incentivo.

R = Rendimiento.

PP = Precio del punto determinado en la tabla C del anexo I.

Te = Tiempo efectivo de trabajo.

2. Determinación del rendimiento: El rendimiento se determinará por la medición de la actividad desarrollada por el trabajador en el periodo, de forma real o bien de una manera estimada:

a) Medición del rendimiento real: La medición de actividad vendrá determinada por la relación entre el tiempo tasado y el realmente invertido en la realización de un trabajo, y de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{180 \text{ TT}}{\text{TI}} - 216 = \text{Rendimiento}$$

TT = Tiempo tasado.

TI = Tiempo invertido.

Rendimiento 0 = Normal.

24 = Óptimo.

Si el resultado de esta ecuación fuese >24 (rendimiento óptimo) se abonará la prima a una actividad de 24.

Si el resultado fuese menor o igual a 0 no se abonaría prima.

b) Estimación del rendimiento: Para aquellos trabajos en los que no se haya determinado su duración la actividad desarrollada por el trabajador y, por lo tanto, el rendimiento será estimado por el mando correspondiente asignado una calificación que puede variar entre cero para un rendimiento normal y dieciocho para un rendimiento óptimo.

3. Prima de vacaciones: Se liquidará de acuerdo con el sistema actualmente en vigor.

4. Viajes: Se liquidarán las horas normal y las extraordinarias al rendimiento máximo.

51. *Horas extraordinarias.*—Los valores para los diferentes niveles vienen indicados en el anexo IX.

52. *Horas adicionales.*—Los valores para los diferentes niveles vienen indicados en el anexo IX.

53. *Horas de movilidad geográfica.*—Corresponden a este concepto los mismos valores que los indicados en el anexo IX para las horas extraordinarias.

54. *Antigüedad.*—Se aplicarán los valores indicados en el anexo VII.

En el Centro de trabajo de Aranjuez se respetará el trienio a quien lo esté percibiendo hasta cumplir el siguiente quinquenio, no volviéndose a devengar nuevos trienios.

El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un número superior.

55. *Plus de Jefe Equipo.*—Los valores para los diferentes grupos vienen indicados en el anexo VIII.

56. *Turnicidad y nocturnidad.*—1. Turnicidad: El plus de turno tendrá los siguientes valores:

Peones y Especialista: 17 pesetas/hora.

Oficiales obreros y empleados (excepto Subalternos): 18 pesetas/hora.

2. Nocturnidad: El plus de nocturnidad se abonará por los trabajos realizados entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, a razón de 127 pesetas/hora trabajada.

3. Ambos pluses se devengarán, salvo que ambas circunstancias de turnicidad y nocturnidad hayan sido tenidas en cuenta al establecer la retribución correspondiente.

57. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.*—Cuando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo se abonará la cantidad de 35 pesetas por hora trabajada en dichas circunstancias.

58. *Pagas extraordinarias.*—Se abonarán por este concepto dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre. Estos pagos se abonarán en proporción al tiempo trabajado y prorrateada por semestres naturales.

El importe de estas pagas se indica en el anexo III.

59. *Quebranto de moneda.*—Cuando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo se abonará por este concepto la cantidad de 1.055 pesetas mensuales.

60. **Kilometraje.**—Durante la vigencia de este Convenio se establecen los siguientes importes:

Centro de trabajo	1988	1989	1990
San Fernando	22	23	25
Aranjuez	24	24	25

Al personal destinado en los Centros de trabajo de Madrid y Barcelona se le aplicará la cuantía correspondiente al Centro de trabajo en el que figure radicada su nómina.

El importe fijado para el año 1988 en el Centro de San Fernando entrará en vigor a los quince días de la firma de este Convenio.

61. **Dietas y gastos de locomoción.**—Se aplicará a este concepto el régimen resultante de la norma acordada por la Dirección y los representantes de los trabajadores, que en sus aspectos económicos entrará en vigor a la firma de este Convenio.

62. **Comida por movilidad.**—Se abonarán por este concepto las cantidades que se expresan en los artículos 24.III.e) y 25.II.7.

63. **Paga de septiembre.**—Durante la vigencia de este Convenio se abonará en el Centro de trabajo de Aranjuez la denominada paga de septiembre, procediéndose a estos efectos de la siguiente forma:

a) De los importes mensuales resultantes de aplicar los niveles retributivos acordados se detraerá una cantidad a razón de paga de septiembre actual deducción de IRPF/12.

b) Abono en el mes de septiembre de la cantidad líquida resultante de la operación anterior.

2. A 30 de septiembre de 1990 quedará abolida la paga de septiembre.

64. **Ayuda a subnormales.**—Los trabajadores con hijos con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 5.674 pesetas mensuales.

65. **Complemento por incapacidad laboral transitoria:**

a) Incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.

Se complementará hasta el 100 por 100 del salario o sueldo la prestación de la Seguridad Social desde el primer día.

Para los trabajadores que cobran incentivos se garantiza el equivalente a un rendimiento de 15 en la escala de puntuación.

b) **ILT por accidente de trabajo:**

1. En el Centro de trabajo: Igual tratamiento que en el punto a) y además percibirá el complemento de asistencia y puntualidad.

2. «Itineres»: Igual tratamiento que el señalado en el apartado a). Los acreditados suficientemente recibirán el tratamiento del apartado 1.

c) A partir del segundo mes de abono de este complemento y en los casos de bajas reiteradas, será facultativo de la Dirección de la Empresa, con audiencia del Comité, el suprimir dicho abono, sin perjuicio de que la baja, a efectos de la Seguridad Social, continúe.

66. **Indemnización por traslado.**—Se abonarán por este concepto los importes que vienen establecidos en el artículo 23 sobre traslados.

67. **Complemento social.**—Se establece un complemento social en función de cada nivel asignado por este concepto a cada trabajador y que se indica en la relación a que se refiere el artículo 17.

Los valores correspondientes a cada nivel se indican en el anexo IV. Por lo tanto, quedan abolidas las antiguas ayudas familiares por esposa e hijos vigentes en ambos Centros de trabajo que pasan a integrarse en este complemento social.

68. **Garantía personal de la fusión.**—A los trabajadores que como resultado de la aplicación del régimen retributivo por grupos les corresponda una remuneración inferior a la que vengan percibiendo por conceptos fijos, se les respetará su importe anual por dichos conceptos, abonándose la diferencia bajo este concepto que recibirá el mismo tratamiento que el complemento de Convenio.

El importe correspondiente al GFP sólo podrá ser absorbido por ascenso o promoción.

69. **Plus Disminución de Aptitud (PDA).**—Las condiciones de su percepción vienen reguladas en el artículo 29.IV, movilidad por razones de tipo médico.

70. **Garantía por Cambio Funcional (GCF).**—El cambio de funciones regulado en el artículo 29.III.3, d), generará el abono de este complemento por la diferencia entre la retribución anterior y la correspondiente al nuevo puesto, por conceptos fijos en ambos casos.

Su abono tendrá el mismo tratamiento que el complemento de Convenio.

CAPITULO V

Beneficios y servicios sociales

71. **Préstamos personales.**—Con el fin de que los trabajadores puedan atender a necesidades económicas de carácter extraordinario, la

Empresa, sin perjuicio de otro tipo de ayudas que tenga establecido, habilitará un fondo para préstamos cuya constitución y régimen será el siguiente:

1. **Importe global:** El importe global destinado a este fin será equivalente a 50.000.000 de pesetas. Este importe se repartirá proporcionalmente, según plantilla media del año anterior, entre los diferentes Centros de trabajo, considerando a estos efectos los Centros de Madrid como un solo Centro.

2. **Beneficiarios:** Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos el personal fijo de plantilla.

3. **Importe individual:** Los trabajadores podrán solicitar préstamos hasta una cuantía individual de 360.000 pesetas.

4. **Amortización:** La amortización de los préstamos se realizará en las siguientes condiciones:

Plazo	Tipo de interés anual
Diez meses	4 por 100
Quince meses	5 por 100
Veinte meses	6 por 100

5. **Periodo de concesión:** Los préstamos solicitados durante el mes natural serán distribuidos en los primeros seis días laborales de cada mes.

6. **Criterios de concesión:** La Dirección de la Empresa ajustará su actuación en esta materia a los siguientes criterios:

A) De tipo general:

Atención a necesidades de carácter extraordinario cuya financiación a través de los cauces normales del mercado resultase excesivamente complicado o difícil.

Conseguir la máxima rotación del fondo global.

B) De tipo particular:

Como norma general la antigüedad en la solicitud, sin perjuicio de tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de salud del trabajador o familiares que con él convivan.

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de formación o estudios del trabajador o familiares que con él convivan.

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de circunstancias excepcionales, tales como matrimonio del trabajador o de sus hijos.

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de mejoras imprescindibles para el hogar.

7. **Solicitudes:** Las solicitudes se formularán ante los Departamentos de Personal de cada Centro de trabajo. Los Centros de Madrid lo harán ante la Dirección de Organización y Recursos Humanos. La petición se efectuará por escrito, con indicación sucinta de la causa que lo origina.

8. **Concesión:** Con carácter previo a la concesión la Empresa podrá requerir del solicitante ampliación y justificación de las circunstancias que determinan la concesión del préstamo.

El préstamo se documentará en el impreso previsto al efecto, adoptándose en ese momento las medidas cautelares que la Dirección estime oportunas.

9. **Garantías:** Si durante la vigencia del préstamo el trabajador causase baja en la Empresa, la Empresa podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para garantizar la devolución del mismo, incluyendo la aplicación del importe del correspondiente finiquito.

72. **Seguros.**—Por las partes se negociará un sistema de cobertura de riesgos de muerte e incapacidad permanente válido para todos los Centros de trabajo.

73. **Ropa de trabajo y material de Seguridad e Higiene.**—Mediante norma interna se establecerán las condiciones y procedimientos para la entrega de material de Seguridad e Higiene.

74. **Minusválidos.**—La Empresa contemplará lo legislado sobre esta materia al establecer su política de contratación.

75. **Jubilaciones.**—1. Para las edades de jubilación que se indican, los trabajadores percibirán las siguientes indemnizaciones:

Sesenta y cuatro años: 700.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 1.600.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 2.500.000 pesetas.

Sesenta y un año: 3.500.000 pesetas.

Las anteriores cantidades se actualizarán durante la vigencia del Convenio en los incrementos pactados.

2. La edad de jubilación obligatoria en INISEL será la de sesenta y cinco años.

3. Los actuales importes que percibe el personal jubilado se incrementarán en los porcentajes pactados en este Convenio para cada uno de los años de vigencia.

4. Las solicitudes de jubilación para cada año se presentarán en el último trimestre del anterior y, en cualquier caso, con seis meses de antelación.

La Dirección podrá condicionar la concesión de los importes a que se refiere el apartado 1 a la permanencia en la Empresa por un período no superior a seis meses, a contar desde la fecha prevista de jubilación, abonándose, en ese caso, la cantidad correspondiente a la edad de jubilación, menos el prorrateo por meses de la diferencia con el siguiente año.

76. *Seguridad e Higiene.*-Anualmente se elaborará un plan de actuación en esta materia, que será desarrollado en cada Centro de trabajo.

La formación en materia de Seguridad e Higiene tendrá una consideración similar a la concedida a otras materias de carácter técnico.

77. *Becas-préstamo.*-Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá en vigor la actual normativa de becas-préstamo.

CAPITULO VI

Representación colectiva y acción sindical

78. *Representación colectiva.*-De conformidad con la legislación vigente, el Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo de los trabajadores de cada Centro de trabajo.

En los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores la representación la ostentarán los Delegados de Personal.

El Comité Intercentros podrá adoptar acuerdos que pudieran afectar a los trabajadores de más de un Centro de trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.

79. Información y participación:

I. Información: Sin perjuicio de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales recibirán de la Dirección con la periodicidad que se señala, la siguiente información:

Mensualmente:

Horas extraordinarias.
Altas de personal, con indicación de área funcional de destino y tipo de contrato.
Traslados.
Absentismo.
Excedencias, con el desglose previsto en el artículo 30.

Anualmente: Los siguientes aspectos de política de personal:

Jubilaciones.
Acoplamiento de personal disminuido.
Promociones y ascenso.
Previsión de ingresos.
Situación de la producción.
Planes generales de formación.

II. Participación: Los órganos de representación de los trabajadores ejercerán el derecho a la participación en la Empresa, a que se refiere el artículo 4, g), del Estatuto de los Trabajadores, en los términos previstos en el ordenamiento legal y el presente Convenio, siendo materias de especial atención las siguientes:

Ingreso de personal y cobertura de vacantes: En los términos previstos en el artículo 19 y siguientes de este Convenio.

Cursos de formación y reciclajes: En los términos previstos en el artículo 21 de este Convenio.

Tribunales de exámenes y ascensos: Artículo 21 de este Convenio.

Movilidad del personal: En los términos previstos en el artículo 22 y siguientes de este Convenio.

Becas-préstamo: En los términos previstos en la norma reguladora de los mismos.

Comedor de San Fernando: En los términos previstos en los documentos internos.

Economato de Aranjuez: En los términos previstos legalmente y en los acuerdos internos.

80. *Comités de Empresa y delegados de personal.*-Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal dispondrán de cuarenta horas mensuales, retribuidas con el 100 por 100 de los conceptos que habitualmente percibe (medición de rendimiento: 24. Estimación de rendimiento: La máxima asignada por este sistema en la Sección correspondiente), para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables y con cómputo bimensual.

A cada Comité, o en su defecto delegado de personal, se le facilitará, si se dispone de espacio para ello, un local donde reunirse.

81. *Delegados de Secciones Sindicales.*-Los delegados de las Secciones Sindicales que corresponda nombrar, de acuerdo con la legalidad vigente, dispondrán de igual crédito de horas que los miembros de los Comités de Empresa, acumulables y con cómputo bimensual.

La dotación de local para las Secciones Sindicales se realizará en los mismos términos que para los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales podrán solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar reunión. La solicitud se presentará a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, dándose respuesta a dicha solicitud en el plazo de veinticuatro horas.

82. *Dotaciones.*-Durante la vigencia de este Convenio se asignará a cada Comité de Empresa (San Fernando y Aranjuez) una dotación de 200.000 pesetas y al Comité Intercentros una de 100.000 pesetas. La asignación correspondiente a 1988 se computará a partir de la firma del presente Convenio.

Los importes anteriores se actualizarán durante los años de vigencia de acuerdo con los incrementos pactados.

La aplicación de los importes a que se refiere el párrafo primero se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$DCCT = (MCCT + MCI) \times DK \times C$$

donde

DCCT = Dotación correspondiente al Comité del Centro de trabajo.

MCCT = Miembros del Comité del Centro de trabajo.

MCI = Miembros del Comité del Centro de trabajo que integran el Comité Intercentros.

DK = Distancia kilométrica, que adopta los valores 55 ó 25 según se trate de Aranjuez o San Fernando, respectivamente.

C = Coeficiente que resulta de la siguiente operación:

Dotaciones/Total ponderado

Total ponderado es el resultado de sumar el valor (MCCT + MCI) \times DK de cada Centro de trabajo.

83. *Horas de reuniones.*-A efectos del crédito de horas no se computarán las utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa ni aquellas que se utilicen en la negociación del Convenio Colectivo.

Las reuniones con la Dirección de la Empresa tendrán la consideración de realización de servicios, aplicándose el régimen correspondiente a este tipo de movilidad excepto en la consideración de horas extraordinarias que no se tendrán en cuenta.

Con motivo de la aprobación del segundo Convenio se concederán dos horas de trabajo retribuido con el fin de celebrar una asamblea.

84. *Comité Intercentros.*-I. De acuerdo con lo legalmente establecido se constituye por este Convenio el Comité Intercentros que tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

a) Denunciar, negociar y firmar Convenios Colectivos o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un Centro de trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.

b) Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

c) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

85. *Composición del Comité Intercentros.*-El Comité Intercentros estará constituido por 13 miembros elegidos entre los miembros de los Comités, y, en su caso, delegados de personal de los Centros de trabajo de INISEL que hayan celebrado o celebren elecciones sindicales.

Podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz y sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

86. *Distribución por Centros de trabajo.*-La distribución de miembros del Comité Intercentros se efectuará de la siguiente forma:

a) Se asignará un cupo de delegados de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 250 trabajadores: Un delegado.

De 251 a 500 trabajadores: Dos delegados.

De 501 a 750 trabajadores: Tres delegados.

Aquellos Centros de trabajo con un número de electores inferior a 50 podrán agruparse entre ellos, siempre que estén dentro de la misma provincia, o se produzca una cercanía de distancia kilométrica.

La adjudicación de tales delegados a los diferentes Sindicatos y/o candidaturas se efectuará en proporción a los votos alcanzados en las elecciones sindicales.

b) El resto de delegados, hasta el total de 13, serán distribuidos proporcionalmente entre los diversos Sindicatos y/o candidaturas de los diferentes Centros de trabajo de INISEL en proporción a los votos obtenidos por aquéllos en el conjunto de los Centros de trabajo de INISEL.

87. *Revisión.*—La distribución resultante del procedimiento regulado en el número anterior será revisada con posterioridad a la celebración elecciones sindicales en cualquier Centro de trabajo.

88. *Duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros:*

a) La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la de los Comités de Empresa o delegados de personal de entre los que hayan sido elegidos.

b) La pérdida de la condición de miembro de Comité de Empresa o delegado de personal ocasionará la de miembro de Comité Intercentros.

89. *Suplencias.*—Podrá ser suplente de cualquier miembro del Comité Intercentros cualquiera del resto de los miembros de los Comités de Centro, o delegados de personal, designados al efecto por los diferentes Sindicatos o candidaturas, con el fin de atender las ausencias que se originen por causa de fuerza mayor (permisos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal).

90. *Nombramientos.*—La designación y cambio de algún miembro del Comité Intercentros será comunicada al Presidente de dicho Comité, mediante escrito firmado por el responsable del Sindicato o de la candidatura que lo efectúe. El Presidente del Comité Intercentros comunicará a la Empresa dicho cambio.

91. *Constitución válida del Comité Intercentros:*

a) Para el inicio de las reuniones se considerará válidamente constituido el Comité Intercentros con la presencia de la mayoría simple de sus miembros.

b) Para la celebración de reuniones cuyo objeto sea la negociación de un Convenio de Empresa será necesaria la asistencia del 60 por 100 de los miembros del Comité Intercentros.

c) Asimismo, para cualquier otro acuerdo que pudiere afectar a los trabajadores de más de un Centro de trabajo, para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes, será necesario la firma del 60 por 100 de los miembros del Comité Intercentros.

92. *Notificaciones:*

a) Por el Comité Intercentros se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.

b) Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.

c) Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros, se acompañarán de orden del día y serán notificadas de forma válida con una antelación de tres días laborables, sin computarse el de la notificación y el propuesto para la celebración de la reunión.

d) Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c), en un plazo de un día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

93. *Funcionamiento.*—El Comité Intercentros se dotará de unas normas de funcionamiento interno que con posterioridad a su desarrollo entregará a la Dirección de la Empresa para su conocimiento.

Al Comité Intercentros se le dotará de un tablón de anuncios en los Centros de trabajo de San Fernando y Aranjuez, y compartirá los

existentes en los Centros de trabajo de Madrid con los otros órganos de representación.

Los Servicios de Personal de cada Centro de Trabajo recibirán copia de cuantos comunicados y anuncios sean publicados por los órganos de representación de los trabajadores (Comités de Empresa, delegados de personal, Comités Intercentros y Secciones Sindicales).

94. *Horas.*—Para el desempeño de su función los miembros del Comité Intercentros dispondrán además de un crédito de cuarenta horas mensuales, con igual tratamiento al de aquéllas de que disponen como miembros del Comité de Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Partes negociadoras

1. Representación de la Empresa Nacional de Electrónica y Sistemas, Sociedad Anónima», (INISEL):

Don Juan Losa Montañés.
Don Juan J. González Rodríguez.
Don Javier Mayor López.

2. Comisión Negociadora nombrada por los representantes de los diferentes Centros de trabajo:

Don Jorge A. Pereira Alvarez.
Don Guillermo Cuadrado Wentwoerh-Hyde.
Don Julio Madrid Moreda.
Don Alfredo López Plaza.
Don José Morales Alba.
Don Joaquín Díaz Vaquero.
Don Francisco Ortiz Rodríguez.
Don Fernando Tortosa Téllez.
Don Antonio Morato Fernández.
Don Angel Lausada Fernández.
Don José I. Pascual Fernández.
Doña M. Pilar Puerta García.
Don José Luis Fernández Robledo.

Delegado Sindical de Comisiones Obreras:

Don Pedro Santiago Mortes.

Delegados Sindicales de la Unión General de Trabajadores:

Don Joaquín Muñoz Blanco.
Don Santos Varas Antón.

DISPOSICION FINAL

Derecho supletorio

Sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo I, en lo no previsto por esta norma se aplicarán las disposiciones legales del Estado y las normas de carácter general aplicables al sector.

ANEXO I

	Eficacia económica (1)		Revisión 1989		Revisión 1990	
	Aranjuez	San Fernando	Aranjuez	San Fernando	Aranjuez	San Fernando
Salario y sueldo base	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Complemento de Convenio	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Antigüedad	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Complemento social	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Asistencia y puntualidad	1-1-1988	1-9-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Incentivos	1-9-1988	1-9-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Horas extraordinarias	1-1-1988	1-1-1988	Sí	No	Sí	No
Horas adicionales	1-1-1988	1-9-1988	Sí	No	Sí	No
Horas por movilidad geográfica	1-9-1988	1-9-1988	Sí	No	Sí	No
Plus por Jefe de Equipo	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Turmicidad y nocturnidad	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Téxico, penoso y peligroso	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Quebranto de moneda	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Ayuda a subnormales	1-1-1988	1-1-1988	Sí	Sí	Sí	Sí
Kilometraje	1-1-1988	..	No	Sí	Sí	Sí
Dietas y gastos de locomoción	**	**	Sí	Sí	Sí	Sí
Comida por movilidad	**	**	Sí	Sí	Sí	Sí

* Quince días después de la firma del Convenio.
** A partir de la firma del Convenio.

(1) El personal de los Centros de trabajo de Madrid seguirá el régimen del Centro de trabajo en el que radique su nómina, excepto en el concepto de premio de asistencia y puntualidad, que tendrá efectos a partir del 1 de septiembre de 1988.

ANEXO II

NIVELES (OBREROS)

Grupos	Categoría	Niveles 1988		Niveles 1989		Niveles 1990	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
		1	-	0	8	0	8
2	1. ^a	10	13	11	14	12	16
	2. ^a	8	10	9	11	9	12
	3. ^a	6	8	6	9	6	9
3	Esp.	2	6	2	6	2	6
	1. ^a	11	13	11	13	11	13
	2. ^a	9	11	9	11	9	11
4	3. ^a	7	9	7	9	7	9
	Esp.	2	7	2	7	2	7
	1. ^a	11	13	12	14	12	14
5	2. ^a	9	11	10	12	10	12
	3. ^a	6	9	7	10	7	10
	Esp.	2	6	2	7	2	7
6	1. ^a	11	13	12	14	12	15
	2. ^a	9	11	10	12	10	13
	3. ^a	8	9	8	10	8	10
7	E	4	7	4	7	4	7
	1. ^a	11	14	12	15	13	16
	2. ^a	9	11	10	12	10	13
8	3. ^a	8	9	8	10	8	10
	E	4	7	4	7	4	7
	1. ^a	11	14	12	15	13	17
9	2. ^a	10	11	10	12	10	13
	3. ^a	8	10	8	10	8	10
	E	4	7	4	7	4	7
10	1. ^a	12	14	13	16	14	18
	2. ^a	10	12	11	13	11	14
	3. ^a	8	10	8	11	8	11
11	E	4	7	4	7	4	7
	1. ^a	13	15	14	17	15	19
	2. ^a	10	13	11	14	12	15
12	3. ^a	9	10	9	11	9	12
	E	4	8	4	8	4	8

NIVELES (EMPLEADOS)

Grupo	Grado	Niveles	
		Mínimo	Máximo
Administrativos	1	0	5
	2	6	14
	3	15	23
	4	24	28
	5	29	32
Técnicos de Organización	1	0	5
	2	6	14
	3	15	23
	4	24	28
	5	29	34
Técnicos de Oficina	1	0	7
	2	8	15
	3	16	23
	4	24	28
	5	29	34
Técnico Laboratorio	1	0	7
	2	8	15
	3	16	23
	4	24	28
	5	29	34
Subalternos	1	0	7
	2	8	14
	3	15	21
Técnicos Taller	3	12	22
	4	23	27
	5	28	35

ANEXO III

Salario base, complemento de Convenio y pagas extras

OBREROS

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
GRUPO 1							
<i>Peón</i>							
0	1.110.000	79.314	158.628	2.380,5	868.883	226,0	82.490
1	1.138.000	81.269	162.538	2.380,5	868.883	292,0	106.580
2	1.167.000	83.359	166.718	2.380,5	868.883	360,0	131.400
3	1.197.000	85.492	170.984	2.380,5	868.883	430,5	157.133
4	1.228.000	87.761	175.522	2.380,5	868.883	503,0	183.595
5	1.259.000	89.939	179.878	2.380,5	868.883	576,0	210.240
6	1.291.000	92.251	184.502	2.380,5	868.883	651,0	237.615
7	1.325.000	94.651	189.302	2.380,5	868.883	731,0	266.815
8	1.359.000	97.051	194.102	2.380,5	868.883	811,0	296.015
<i>Especialista</i>							
0	1.110.000	79.314	158.628	2.501,0	912.865	105,5	38.508
1	1.138.000	81.269	162.538	2.501,0	912.865	171,5	62.598
2	1.167.000	83.359	166.718	2.501,0	912.865	239,5	87.418
3	1.197.000	85.493	170.986	2.501,0	912.865	310,0	113.150
4	1.228.000	87.760	175.340	2.501,0	912.865	383,0	139.795
5	1.259.000	89.939	179.878	2.501,0	912.865	455,5	166.258
6	1.291.000	92.160	184.320	2.501,0	912.865	531,0	193.815
7	1.325.000	94.651	189.302	2.501,0	912.865	610,5	222.833
8	1.359.000	97.143	194.286	2.501,0	912.865	690,0	251.850
GRUPO 2							
<i>Especialista</i>							
2	1.167.000	83.359	166.718	2.501,0	912.865	239,5	87.418
3	1.197.000	85.493	170.986	2.501,0	912.865	310,0	113.150
4	1.228.000	87.670	175.340	2.501,0	912.865	383,0	139.795
5	1.259.000	89.939	179.878	2.501,0	912.865	455,5	166.258
6	1.291.000	92.160	184.320	2.501,0	912.865	531,0	193.815

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
<i>Oficial 3.º</i>							
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
<i>Oficial 2.º</i>							
8	1.359.000	97.143	194.286	2.912,0	1.062.880	279,0	101.835
9	1.394.000	99.586	199.172	2.912,0	1.062.880	361,5	131.948
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
<i>Oficial 1.º</i>							
10	1.430.000	102.165	204.330	3.063,0	1.117.995	295,0	107.675
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
GRUPO 3							
<i>Especialista</i>							
2	1.167.000	83.359	166.718	2.501,0	912.865	239,5	84.418
3	1.197.000	85.493	170.986	2.501,0	912.865	310,0	113.150
4	1.228.000	87.670	175.340	2.501,0	912.865	383,0	139.795
5	1.259.000	89.939	179.878	2.501,0	912.865	455,5	166.258
6	1.291.000	92.160	184.320	2.501,0	912.865	531,0	193.815
7	1.325.000	94.651	189.302	2.501,0	912.865	610,5	222.833
<i>Oficial 3.º</i>							
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
<i>Oficial 2.º</i>							
9	1.394.000	99.586	199.172	2.912,0	1.062.880	361,5	131.948
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
<i>Oficial 1.º</i>							
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
GRUPO 4							
<i>Especialista</i>							
2	1.167.000	83.359	166.718	2.501,0	912.865	239,5	87.418
3	1.197.000	85.493	170.986	2.501,0	912.865	310,0	113.150
4	1.228.000	87.670	175.340	2.501,0	912.865	383,0	139.795
5	1.259.000	89.939	179.878	2.501,0	912.865	455,5	166.258
6	1.291.000	92.160	184.320	2.501,0	912.865	531,0	193.815
<i>Oficial 3.º</i>							
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
<i>Oficial 2.º</i>							
9	1.394.000	99.586	199.172	2.912,0	1.062.880	361,5	131.948
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
<i>Oficial 1.º</i>							
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
GRUPO 5							
<i>Oficial 3.º Entrada</i>							
4	1.228.000	87.761	175.522	2.630,5	960.133	253,0	92.345
5	1.259.000	89.939	179.878	2.630,5	960.133	326,0	118.990
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
<i>Oficial 3.º</i>							
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
<i>Oficial 2.º</i>							
9	1.394.000	99.586	199.172	2.912,0	1.062.880	361,5	131.948
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
<i>Oficial 1.º</i>							
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
GRUPO 6							
<i>Oficial 3.º Entrada</i>							
4	1.228.000	87.761	175.522	2.630,5	960.133	253,0	92.345
5	1.259.000	89.939	179.878	2.630,5	960.133	326,0	118.990
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
<i>Oficial 3.º</i>							
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
<i>Oficial 2.º</i>							
9	1.394.000	99.586	199.172	2.912,0	1.062.880	361,5	131.948
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
<i>Oficial 1.º</i>							
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
14	1.594.000	113.903	227.806	3.063,0	1.117.995	680,0	248.200
GRUPO 7							
<i>Oficial 3.º Entrada</i>							
4	1.228.000	87.761	175.522	2.630,5	960.133	253,0	92.345
5	1.259.000	89.939	179.878	2.630,5	960.133	326,0	118.990
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
<i>Oficial 3.º</i>							
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
10	1.430.000	102.165	204.330	2.630,5	960.133	727,5	265.538
<i>Oficial 2.º</i>							
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
<i>Oficial 1.º</i>							
11	1.466.000	104.744	209.488	3.063,0	1.117.995	379,5	138.518
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
14	1.594.000	113.903	227.806	3.063,0	1.117.995	680,0	248.200
GRUPO 8							
<i>Oficial 3.º Entrada</i>							
4	1.228.000	87.761	175.522	2.630,5	960.133	253,0	92.345
5	1.259.000	89.939	179.878	2.630,5	960.133	326,0	118.990
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
<i>Oficial 3.º</i>							
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
10	1.430.000	102.165	204.330	2.630,5	960.133	727,5	265.538
<i>Oficial 2.º</i>							
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
12	1.503.000	107.366	214.732	2.912,0	1.062.880	617,5	225.388
<i>Oficial 1.º</i>							
12	1.503.000	107.366	214.732	3.063,0	1.117.995	466,5	170.273
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
14	1.594.000	113.903	227.806	3.063,0	1.117.995	680,0	248.200

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
GRUPO 9							
<i>Oficial 3.º Entrada</i>							
4	1.228.000	87.761	175.522	2.630,5	960.133	253,0	92.345
5	1.259.000	89.939	179.878	2.630,5	960.133	326,0	118.990
6	1.291.000	92.251	184.502	2.630,5	960.133	401,0	146.365
7	1.325.000	94.651	189.302	2.630,5	960.133	481,0	175.565
8	1.359.000	97.051	194.102	2.630,5	960.133	561,0	204.765
<i>Oficial 3.º</i>							
9	1.394.000	99.586	199.172	2.630,5	960.133	643,0	234.695
10	1.430.000	102.165	204.330	2.630,5	960.133	727,5	265.538
<i>Oficial 2.º</i>							
10	1.430.000	102.165	204.330	2.912,0	1.062.880	446,0	162.790
11	1.466.000	104.744	209.488	2.912,0	1.062.880	530,5	193.633
12	1.503.000	107.366	214.732	2.912,0	1.062.880	617,5	225.388
13	1.548.000	110.613	221.226	2.912,0	1.062.880	723,0	263.895
<i>Oficial 1.º</i>							
13	1.548.000	110.613	221.226	3.063,0	1.117.995	572,0	208.780
14	1.594.000	113.903	227.806	3.063,0	1.117.995	680,0	248.200
15	1.642.000	117.230	234.560	3.063,0	1.117.995	793,0	289.445

EMPLEADOS

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (M)	Salario base (A)	Comp. Conv. (M)	Comp. Convenio (A)
ADMINISTRATIVOS							
<i>Grado 1</i>							
0	974.000	69.574	139.148	63.933	767.196	5.638	67.656
1	995.000	71.074	142.148	63.933	767.196	7.138	85.656
2	1.017.000	72.642	145.284	63.933	767.196	8.710	104.520
3	1.039.000	74.216	148.432	63.933	767.196	10.281	123.372
4	1.062.000	75.858	151.716	63.933	767.196	11.924	143.088
5	1.086.000	77.574	155.148	63.933	767.196	13.638	163.656
<i>Grado 2</i>							
6	1.110.000	79.284	158.568	72.661	871.932	6.625	79.500
7	1.135.000	81.074	162.148	72.661	871.932	8.410	100.920
8	1.160.000	82.858	165.716	72.661	871.932	10.196	123.352
9	1.185.000	84.642	169.284	72.661	871.932	11.982	145.784
10	1.211.000	86.500	173.000	72.661	871.932	13.839	168.068
11	1.238.000	88.426	176.852	72.661	871.932	15.768	189.216
12	1.266.000	90.426	180.852	72.661	871.932	17.768	213.216
13	1.294.000	92.426	184.852	72.661	871.932	19.768	237.216
14	1.322.000	94.426	188.852	72.661	871.932	21.768	261.216
<i>Grado 3</i>							
15	1.315.000	96.500	193.000	82.821	993.852	13.679	154.148
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.958	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
22	1.575.000	112.500	225.000	82.821	993.852	29.679	356.148
23	1.610.000	115.000	230.000	82.821	993.852	32.179	386.148
<i>Grado 4</i>							
24	1.645.000	117.500	235.000	105.375	1.264.500	12.125	145.500
25	1.682.000	120.142	240.284	105.375	1.264.500	14.768	177.216
26	1.719.000	122.784	245.568	105.375	1.264.500	17.411	208.932
27	1.757.000	125.500	251.000	105.375	1.264.500	20.125	241.500
28	1.796.000	128.284	256.568	105.375	1.264.500	22.911	274.932
<i>Grado 5</i>							
29	1.836.000	131.142	262.284	117.552	1.410.624	13.591	163.092
30	1.876.000	134.000	268.000	117.552	1.410.624	16.448	197.376
31	1.917.000	136.932	273.864	117.552	1.410.624	19.376	232.512
32	1.960.000	140.000	280.000	117.552	1.410.624	22.448	269.376

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN							
<i>Grado 1</i>							
0	974.000	69.574	139.148	63.933	767.196	5.638	67.656
1	995.000	71.074	142.148	63.933	767.196	7.138	85.656
2	1.017.000	72.642	145.284	63.933	767.196	8.710	104.520
3	1.039.000	74.216	148.432	63.933	767.196	10.281	123.372
4	1.062.000	75.858	151.716	63.933	767.196	11.924	143.088
5	1.086.000	77.574	155.148	63.933	767.196	13.638	163.656
<i>Grado 2</i>							
6	1.110.000	79.284	158.568	72.661	871.932	6.625	79.500
7	1.135.000	81.074	162.148	72.661	871.932	8.410	100.920
8	1.160.000	82.858	165.716	72.661	871.932	10.196	122.352
9	1.185.000	84.642	169.284	72.661	871.932	11.982	143.784
10	1.211.000	86.500	173.000	72.661	871.932	13.839	166.068
11	1.238.000	88.426	176.852	72.661	871.932	15.768	189.216
12	1.266.000	90.426	180.852	72.661	871.932	17.768	213.216
13	1.294.000	92.426	184.852	72.661	871.932	19.768	237.216
14	1.322.000	94.426	188.852	72.661	871.932	21.768	261.216
<i>Grado 3</i>							
15	1.351.000	96.500	193.000	82.821	993.852	13.679	164.148
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.858	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
22	1.575.000	112.500	225.000	82.821	993.852	29.679	356.148
23	1.610.000	115.000	230.000	82.821	993.852	32.179	386.148
<i>Grado 4</i>							
24	1.645.000	117.500	235.000	105.375	1.264.500	12.125	145.500
25	1.682.000	120.142	240.284	105.375	1.264.500	14.768	177.216
26	1.719.000	122.784	245.568	105.375	1.264.500	17.411	208.932
27	1.757.000	125.500	251.000	105.375	1.264.500	20.125	241.500
28	1.796.000	128.284	256.568	105.375	1.264.500	22.911	274.932
<i>Grado 5</i>							
29	1.836.000	131.142	262.284	117.552	1.410.624	13.591	163.092
30	1.876.000	134.000	268.000	117.552	1.410.624	16.448	197.376
31	1.917.000	136.932	273.864	117.552	1.410.624	19.376	232.512
32	1.960.000	140.000	280.000	117.552	1.410.624	22.448	269.376
33	2.003.000	143.068	286.136	117.552	1.410.624	25.520	306.240
34	2.047.000	146.216	292.432	117.552	1.410.624	28.662	343.944
TÉCNICOS DE OFICINA							
<i>Grado 1</i>							
0	974.000	69.574	139.148	63.933	767.196	5.638	67.656
1	995.000	71.074	142.148	63.933	767.196	7.138	85.656
2	1.017.000	72.642	145.284	63.933	767.196	8.710	104.520
3	1.039.000	74.216	148.432	63.933	767.196	10.281	123.372
4	1.062.000	75.858	151.716	63.933	767.196	11.924	143.088
5	1.086.000	77.574	155.148	63.933	767.196	13.638	163.656
6	1.110.000	79.284	158.568	63.933	767.196	15.353	184.236
7	1.135.000	81.074	162.148	63.933	767.196	17.138	205.656
<i>Grado 2</i>							
8	1.160.000	82.858	165.716	72.661	871.932	10.196	122.352
9	1.185.000	84.642	169.284	72.661	871.932	11.982	143.784
10	1.211.000	86.500	173.000	72.661	871.932	13.839	166.068
11	1.238.000	88.426	176.852	72.661	871.932	15.768	189.216
12	1.266.000	90.426	180.852	72.661	871.932	17.768	213.216
13	1.294.000	92.426	184.852	72.661	871.932	19.768	237.216
14	1.322.000	94.426	188.852	72.661	871.932	21.768	261.216
15	1.351.000	96.500	193.000	72.661	871.932	23.839	386.068
<i>Grado 3</i>							
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.858	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
22	1.575.000	112.500	225.000	82.821	993.852	29.679	356.148
23	1.610.000	115.000	230.000	82.821	993.852	32.179	386.148

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (D)	Salario base (A)	Comp. Conv. (D)	Comp. Convenio (A)
<i>Grado 4</i>							
24	1.645.000	117.500	235.000	105.375	1.264.500	12.125	145.500
25	1.682.000	120.142	240.284	105.375	1.264.500	14.768	177.216
26	1.719.000	122.784	245.568	105.375	1.264.500	17.411	208.932
27	1.757.000	125.500	251.000	105.375	1.264.500	20.125	241.500
28	1.796.000	128.284	256.568	105.375	1.264.500	22.911	274.932
<i>Grado 5</i>							
29	1.836.000	131.142	262.284	117.552	1.410.624	13.591	163.092
30	1.876.000	134.000	268.000	117.552	1.410.624	16.448	197.376
31	1.917.000	136.932	273.864	117.552	1.410.624	19.376	232.512
32	1.960.000	140.000	280.000	117.552	1.410.624	22.448	269.376
33	2.003.000	143.063	286.136	117.552	1.410.624	25.520	306.240
34	2.047.000	146.216	292.432	117.552	1.410.624	28.662	343.944
TÉCNICOS DE LABORATORIO							
<i>Grado 1</i>							
0	974.000	69.574	139.148	63.933	767.196	5.638	67.656
1	995.000	71.074	142.148	63.933	767.196	7.138	85.656
2	1.017.000	72.642	145.284	63.933	767.196	8.710	104.520
3	1.039.000	74.216	148.432	63.933	767.196	10.281	123.372
4	1.062.000	75.858	151.716	63.933	767.196	11.924	143.088
5	1.086.000	77.574	155.148	63.933	767.196	13.638	163.656
6	1.110.000	79.284	158.568	63.933	767.196	15.353	184.236
7	1.135.000	81.074	162.148	63.933	767.196	17.138	205.656
<i>Grado 2</i>							
8	1.160.000	82.858	165.716	72.661	871.932	10.196	122.352
9	1.185.000	84.642	169.284	72.661	871.932	11.982	143.784
10	1.211.000	86.500	173.000	72.661	871.932	13.839	166.068
11	1.238.000	88.426	176.852	72.661	871.932	15.768	189.216
12	1.266.000	90.426	180.852	72.661	871.932	17.768	213.216
13	1.294.000	92.426	184.852	72.661	871.932	19.768	237.216
14	1.322.000	94.426	188.852	72.661	871.932	21.768	261.216
15	1.351.000	96.500	193.000	72.661	871.932	23.839	286.068
<i>Grado 3</i>							
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.858	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
22	1.575.000	112.500	225.000	82.821	993.852	29.679	356.148
23	1.610.000	115.000	230.000	82.821	993.852	32.179	386.148
<i>Grado 4</i>							
24	1.645.000	117.500	235.000	105.375	1.264.500	12.125	145.500
25	1.682.000	120.142	240.284	105.375	1.264.500	14.768	177.216
26	1.719.000	122.784	245.568	105.375	1.264.500	17.411	208.932
27	1.757.000	125.500	251.000	105.375	1.264.500	20.125	241.500
28	1.796.000	128.284	256.568	105.375	1.264.500	22.911	274.932
<i>Grado 5</i>							
29	1.836.000	131.142	262.284	117.552	1.410.624	13.591	163.092
30	1.876.000	134.000	268.000	117.552	1.410.624	16.448	197.376
31	1.917.000	136.932	273.864	117.552	1.410.624	19.376	232.512
32	1.960.000	140.000	280.000	117.552	1.410.624	22.448	269.376
33	2.003.000	143.068	286.136	117.552	1.410.624	25.520	306.240
34	2.047.000	146.216	292.432	117.552	1.410.624	28.662	343.944
SUBALTERNOS							
<i>Grado 1</i>							
0	974.000	69.574	139.148	63.933	767.196	5.638	67.656
1	995.000	71.074	142.148	63.933	767.196	7.138	85.656
2	1.017.000	72.642	145.284	63.933	767.196	8.710	104.520
3	1.039.000	74.216	148.432	63.933	767.196	10.281	123.372
4	1.062.000	75.858	151.716	63.933	767.196	11.924	143.088
5	1.086.000	77.574	155.148	63.933	767.196	13.638	163.656
6	1.110.000	79.284	158.568	63.933	767.196	15.353	184.236
7	1.135.000	81.074	162.148	63.933	767.196	17.138	205.656
<i>Grado 2</i>							
8	1.160.000	82.858	165.716	72.661	871.932	10.196	122.352
9	1.185.000	84.642	169.284	72.661	871.932	11.982	143.784
10	1.211.000	86.500	173.000	72.661	871.932	13.839	166.068
11	1.238.000	88.426	176.852	72.661	871.932	15.768	189.216

Nivel	Precio	Paga extra	Pagas extras	Salario base (M)	Salario base (A)	Comp. Conv. (M)	Comp. Convenio (A)
12	1.266.000	90.426	180.852	72.661	871.932	17.768	213.216
13	1.294.000	92.426	184.852	72.661	871.932	19.768	237.216
14	1.322.000	94.426	188.852	72.661	871.932	21.768	261.216
<i>Grado 3</i>							
15	1.351.000	96.500	193.000	82.821	993.852	13.679	164.148
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.858	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
TÉCNICOS DE TALLER							
<i>Grado 3</i>							
12	1.266.000	90.426	180.852	82.821	993.852	7.608	91.296
13	1.294.000	92.426	184.852	82.821	993.852	9.608	115.296
14	1.322.000	94.426	188.852	82.821	993.852	11.608	139.296
15	1.351.000	96.500	193.000	82.821	993.852	13.679	164.148
16	1.382.000	98.716	197.432	82.821	993.852	15.893	190.716
17	1.412.000	100.858	201.716	82.821	993.852	18.036	216.432
18	1.443.000	103.074	206.148	82.821	993.852	20.250	243.000
19	1.475.000	105.358	210.716	82.821	993.852	22.536	270.432
20	1.508.000	107.716	215.432	82.821	993.852	24.893	298.716
21	1.541.000	110.074	220.148	82.821	993.852	27.250	327.000
22	1.575.000	112.500	225.000	82.821	993.852	29.679	356.148
<i>Grado 4</i>							
23	1.610.000	115.000	230.000	105.375	1.264.500	9.625	115.500
24	1.645.000	117.500	235.000	105.375	1.264.500	12.125	145.500
25	1.682.000	120.142	240.284	105.375	1.264.500	14.768	177.216
26	1.719.000	122.784	245.568	105.375	1.264.500	17.411	208.932
27	1.757.000	125.500	251.000	105.375	1.264.500	20.125	241.500
<i>Grado 5</i>							
28	1.796.000	128.284	256.568	117.552	1.410.624	10.734	128.808
29	1.836.000	131.142	262.284	117.552	1.410.624	13.591	163.092
30	1.876.000	134.000	268.000	117.552	1.410.624	16.448	197.376
31	1.917.000	136.932	273.864	117.552	1.410.624	19.376	232.512
32	1.960.000	140.000	280.000	117.552	1.410.624	22.448	269.376
33	2.003.000	143.068	286.136	117.552	1.410.624	25.520	306.240
34	2.047.000	146.216	292.432	117.552	1.410.624	28.662	343.944
35	2.175.000	155.358	310.716	117.552	1.410.624	37.805	453.660

ANEXO IV

NIVELES DE COMPLEMENTO SOCIAL

Nivel	Precio
0	0
1	13.125
2	26.250
3	39.375
4	52.500
5	62.625
6	78.750
7	91.875
8	105.000

ANEXO V

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

El complemento por este concepto se abona en función del Índice de Absentismo General en el Centro de trabajo (I. A. G.) y del absentismo particular, de acuerdo con la tabla siguiente:

I. A. G. < 4 por 100:	4.500 pesetas.
4 por 100 ≤ I. A. G. < 5 por 100:	3.900 pesetas.
5 por 100 ≤ I. A. G. < 6 por 100:	3.500 pesetas.
6 por 100 ≤ I. A. G. < 7 por 100:	2.800 pesetas.
7 por 100 ≤ I. A. G. < 8 por 100:	1.900 pesetas.

1. Las causas que se tendrán en cuenta para determinar el I. A. G. son las siguientes:

Permisos retribuidos.

Ausencias y retrasos.

Permisos no retribuidos.

Enfermedad, accidente laboral y maternidad.

2. Del presente régimen, tanto a efectos de su abono como del cómputo de su absentismo, está excluido el personal Técnico Titulado. Al personal incluido en el ámbito de esta norma, y que esté destinado en los Centros de trabajo de Madrid y Barcelona, se le aplicará teniendo en cuenta el I. A. G. del Centro de trabajo en que radique su nómina, en tanto no se desglose el control de absentismo de dichos Centros.

3. El período de cómputo y devengo será el mismo que el del resto de incidencias de nómina.

4. Causas personales que originan la pérdida del complemento:

- Más de tres faltas de puntualidad: Pérdida del 100 por 100.
- Más de cuatro horas de ausencia: Pérdida del 50 por 100.
- Más de cinco horas de ausencia: Pérdida del 75 por 100.
- Más de seis horas de ausencia: Pérdida del 100 por 100.

5. No se considerarán como ausencias a estos efectos las siguientes situaciones:

- Alumbramientos, matrimonios y fallecimientos para los que se conceden permisos retribuidos.
- Ausencias por ocho horas laborables por acompañar a familiares de primer grado que convivan con el trabajador en caso de enfermedad o accidente grave, justificado debidamente.
- Accidentes de trabajo y los «in itinere» acreditados suficientemente.
- Ausencias por asistencia a exámenes y estudios.
- Ausencias para los miembros de los órganos de representación colectiva de los trabajadores en el ejercicio de su función.
- Las primeras cuatro horas de ausencia por el motivo previsto en el apartado f) del artículo 38.
- Enfermedad grave con ingreso en clínica en los supuestos del apartado d) del artículo 38.

**ANEXO VI
INCENTIVO**

Nivel	Hasta 77	> de 77
0	1.5727	2.0592
1	1.5727	2.0592
2	1.5727	2.0592
3	1.5727	2.0592
4	1.5727	2.0592
5	1.8079	2.3676
6	1.9436	2.5453
7	1.9436	2.5453
8	2.0681	2.7084
9	2.2382	2.9308
10	2.3712	3.1050
11	2.5499	3.3393
12	2.7968	3.6625
13	2.7968	3.6625
14	2.9833	3.9067
15	2.9833	3.9067
16	2.9833	3.9067
17	3.1855	4.1716
18	3.1855	4.1716
19	3.1855	4.1716

**ANEXO VII
ANTIGUEDAD 1988**

Categoría	Precio quinquenio
Personal obrero:	
Oficial 1. ^a	1.456
Oficial 2. ^a	1.454
Oficial 3. ^a	1.418
Especialista	1.418
Mozo Especialista almacén	1.418
Peón	1.347
Personal subalterno:	
Almacenero	1.415
Chófer turismo	1.447
Vigilante	1.376
Ordenanza	1.372
Chófer camión	1.463
Pesador basculero	1.392
Guarda Jurado	1.380
Cabo de Guardas	1.440
Portero	1.372
Conserje	1.430
Dpte. pral. economato	1.425
Telefonista	1.380
Personal administrativo:	
Jefe de primera	1.714
Jefe de segunda	1.647
Oficial 1. ^a y Viajante	1.555
Oficial 2. ^a	1.493
Auxiliar	1.417
Personal de informática:	
Analista	1.714
Programador	1.647
Operador	1.555
Codificador	1.493
Perforista	1.417
Técnicos de oficina:	
Delineante Proyectista	1.667
Delineante 1. ^a	1.555
Delineante 2. ^a	1.493
Calculador	1.417
Reproductor fotográfico	1.417
Archivero bibliotecario	1.493
Auxiliar	1.417

Categoría	Precio quinquenio
Personal de laboratorio:	
Jefe de laboratorio	1.744
Jefe de sección	1.640
Analista de primera	1.534
Analista de segunda	1.457
Auxiliar	1.417
Personal de organización:	
Jefe de organización 1. ^a	1.667
Jefe de organización 2. ^a	1.647
Técnico de organización 1. ^a	1.555
Técnico de organización 2. ^a	1.493
Auxiliar organización	1.457
Técnicos de taller:	
Jefe de taller	1.708
Maestro taller	1.573
Maestro taller 2. ^a	1.555
Contramestre	1.573
Encargado	1.483
Capataz especialista y Peón ord.	1.415
Personal Técnico titulado:	
Ingeniero y Arq. titulados	1.967
Peritos y Aparejadores	1.894
Ayudante Técnico Sanitario	1.894
Maestros Industriales	1.622
Graduados Sociales	1.708
Practicantes	1.526

**ANEXO VIII
PLUS JEFE DE EQUIPO
AÑO 1988**

Grupo	Precio
1	7.000
2	8.200
3	7.300
4	7.600
5	7.900
6	8.200
7	8.500
8	8.800
9	9.100

**ANEXO IX
HORAS EXTRAORDINARIAS Y ADICIONALES (EMPLEADOS)**

Aranjuez

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
0	857	490	900	514	900	514
1	869	497	915	523	921	526
2	880	503	930	531	943	539
3	891	509	945	540	964	551
4	903	516	960	549	986	563
5	914	522	975	557	1.007	575
6	918	525	980	560	1.029	588
7	922	527	984	562	1.050	600
8	926	529	988	565	1.072	613
9	930	531	992	567	1.110	634
10	933	533	1.042	595	1.213	693
11	937	535	1.058	605	1.245	711
12	940	537	1.068	610	1.265	723
13	1.015	580	1.110	634	1.275	729
14	1.021	583	1.142	653	1.334	762
15	1.106	632	1.220	697	1.406	803
16	1.191	681	1.273	727	1.425	814
17	1.192	681	1.280	731	1.440	823

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
18	1.193	682	1.289	737	1.458	833
19	1.194	682	1.300	743	1.548	885
20	1.195	683	1.302	744	1.552	887
21	1.196	683	1.306	746	1.560	891
22	1.197	684	1.320	754	1.590	909
23	1.210	691	1.366	781	1.680	960
24	1.221	698	1.397	798	1.739	994
25	1.264	722	1.430	817	1.762	1.007
26	1.306	746	1.455	831	1.770	1.011
27	1.325	757	1.496	855	1.840	1.051
28	1.344	768	1.518	867	1.870	1.069
29	1.363	779	1.548	885	1.914	1.094
30	1.382	790	1.560	891	1.920	1.097
31	1.401	801	1.577	901	1.935	1.106
32	1.420	811	1.594	911	1.950	1.114
33	1.440	823	1.610	920	1.965	1.123
34	1.461	835	1.628	930	1.980	1.131
35	1.490	851	1.650	943	2.100	1.200

San Fernando

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
0	900	514	900	514	900	514
1	921	526	921	526	921	526
2	943	539	943	539	943	539
3	964	551	964	551	964	551
4	986	563	986	563	986	563
5	1.007	575	1.007	575	1.007	575
6	1.029	588	1.029	588	1.029	588
7	1.050	600	1.050	600	1.050	600
8	1.072	613	1.072	613	1.072	613
9	1.110	634	1.110	634	1.110	634
10	1.213	693	1.213	693	1.213	693
11	1.245	711	1.245	711	1.245	711
12	1.265	723	1.265	723	1.265	723
13	1.275	729	1.275	729	1.275	729
14	1.334	762	1.334	762	1.334	762
15	1.406	803	1.406	803	1.406	803
16	1.425	814	1.425	814	1.425	814
17	1.440	823	1.440	823	1.440	823
18	1.458	833	1.458	833	1.458	833
19	1.548	885	1.548	885	1.548	885
20	1.552	887	1.552	887	1.552	887
21	1.560	891	1.560	891	1.560	891
22	1.590	909	1.590	909	1.590	909
23	1.680	960	1.680	960	1.680	960
24	1.739	994	1.739	994	1.739	994
25	1.762	1.007	1.762	1.007	1.762	1.007
26	1.770	1.011	1.770	1.011	1.770	1.011
27	1.840	1.051	1.840	1.051	1.840	1.051
28	1.870	1.069	1.870	1.069	1.870	1.069
29	1.914	1.094	1.914	1.094	1.914	1.094
30	1.920	1.097	1.920	1.097	1.920	1.097
31	1.935	1.106	1.935	1.106	1.935	1.106
32	1.950	1.114	1.950	1.114	1.950	1.114
33	1.965	1.123	1.965	1.123	1.965	1.123
34	1.980	1.131	1.980	1.131	1.980	1.131
35	2.100	1.200	2.100	1.200	2.100	1.200

HORAS EXTRAORDINARIAS Y ADICIONALES (OBREROS)

Aranjuez

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
0	900	514	942	538	985	563
1	914	522	968	553	1.000	571
2	928	530	993	567	1.030	589
3	943	539	1.019	582	1.105	631
4	957	547	1.046	598	1.172	670

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
5	971	555	1.072	613	1.200	686
6	986	563	1.098	627	1.266	723
7	993	567	1.108	633	1.277	730
8	1.023	585	1.144	654	1.318	753
9	1.054	602	1.166	666	1.344	768
10	1.063	607	1.190	680	1.371	783
11	1.142	653	1.223	699	1.409	805
12	1.161	663	1.246	712	1.437	821
13	1.193	682	1.272	727	1.465	837
14	1.213	693	1.321	755	1.523	870
15	1.233	705	1.345	769	1.550	886
16	1.253	716	1.370	783	1.580	903
17	1.273	727	1.398	799	1.610	920
18	1.293	739	1.423	813	1.640	937
19	1.313	750	1.449	828	1.670	954

San Fernando

Nivel	1988		1989		1990	
	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.	Hora extra	Hora adic.
0	985	563	985	563	985	563
1	1.000	571	1.000	571	1.000	571
2	1.030	589	1.030	589	1.030	589
3	1.105	631	1.105	631	1.105	631
4	1.172	670	1.172	670	1.172	670
5	1.200	686	1.200	686	1.200	686
6	1.266	723	1.266	723	1.266	723
7	1.277	730	1.277	730	1.277	730
8	1.318	753	1.318	753	1.318	753
9	1.344	768	1.344	768	1.344	768
10	1.371	783	1.371	783	1.371	783
11	1.409	805	1.409	805	1.409	805
12	1.437	821	1.437	821	1.437	821
13	1.465	837	1.465	837	1.465	837
14	1.523	870	1.523	870	1.523	870
15	1.550	886	1.550	886	1.550	886
16	1.580	903	1.580	903	1.580	903
17	1.610	920	1.610	920	1.610	920
18	1.640	937	1.640	937	1.640	937
19	1.670	954	1.670	954	1.670	954

19649 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial y calendario laboral del I Convenio Colectivo de la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima».

Visto el escrito al que se acompaña revisión salarial y calendario laboral del I Convenio Colectivo de la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima» (Resolución aprobatoria de esta Dirección General de 12 de febrero de 1988, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo de 1988). Dicha revisión ha sido suscrita con fecha 5 de abril de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercenros 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 de la citada revisión 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, 12 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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