

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20523 RESOLUCION de 22 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra Española, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELETTA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal.*—Las normas pactadas en el presente Convenio afectarán al personal de todos los Centros de trabajo de «Telettra Española, Sociedad Anónima», sujeto al Estatuto de los Trabajadores, excepto los comprendidos en el artículo 1.3, C), y 2.1, a), de dicho texto legal.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de los Centros de trabajo de «Telettra Española, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su lugar de trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del Convenio será de dos años, por lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1989, excepto los conceptos retributivos, los cuales serán negociados para 1989 por una Comisión reducida en el último trimestre de 1988, que estará formada en la parte social por un representante de cada Central Sindical y Centro de trabajo, de los que han negociado el Convenio; cada Central Sindical podrá disponer de un asesor en la misma.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Esto no obstante, y a efectos económicos, su efectividad será de 1 de enero de 1988.

Art. 4.º *Denuncia del Convenio.*—Este Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes que lo han concertado, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. Si no mediara denuncia expresa, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

En el caso de no existir Comité de Empresa, las Secciones Sindicales constituidas con, al menos, un 10 por 100 de representatividad en los términos establecidos en la LOLS, estudiarán la forma de proceder.

La denuncia se realizará por escrito, dirigida a la otra parte, con copia a la autoridad laboral.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Los complementos salariales que en concepto de retribución voluntaria viene concediendo la Empresa y los que se pactan en este Convenio seguirán gozando del carácter de gratificables, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por modificación de alguna disposición legal.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Con el fin de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por cinco miembros de cada una de las partes que han intervenido en la negociación del mismo, estando representados en ella los cinco Centros de trabajo que han participado en la negociación del Convenio.

Con el fin de suplir posibles ausencias o bajas, cada parte podrá designar suplentes.

Las reuniones tendrán lugar cuando lo soliciten alguna de las partes, con un preaviso mínimo de diez días e incluyendo orden del día a tratar.

En cada reunión de la Comisión se levantará acta que se hará llegar a la Dirección y a los Comités de Empresa, y los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Toda cuestión sobre la que haya habido acuerdo en el seno de dicha Comisión Paritaria deberá quedar aplicada, cuando proceda, dentro de

los quince días hábiles como máximo, a partir de la fecha en que se comunique esta decisión a la Empresa.

Además de las competencias señaladas en el párrafo primero de este artículo la Comisión Paritaria tendrá aquellas otras que expresamente se señalan en el presente Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Plazas vacantes y de nueva creación.*—Se consideran plazas vacantes a estos efectos todas aquellas que se produzcan como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, que no impliquen amortización del puesto de trabajo.

Estas plazas y las de nueva creación, excepto los puestos de mando, siempre que supongan promoción de categoría, deberán tratarse de cubrir en primera instancia con el personal de plantilla.

La cobertura de los puestos que impliquen jefatura o mando serán, en todo caso, de libre designación por la Empresa. El resto de las vacantes se cubrirá en un 75 por 100 por concurso-oposición, y el otro 25 por 100 por libre designación de la Empresa. Dicha aplicación se efectuará de modo que por cada tres plazas de concurso-oposición, la Empresa dispondrá de una de libre designación. El cómputo de esta distribución será anual y por Centro de trabajo. La opción de plazas se llevará a efecto empezando por las que corresponden al 75 por 100.

La Empresa comunicará por escrito previamente al Comité de Empresa respectivo cuando haga uso del cupo del 25 por 100.

Para la convocatoria del concurso-oposición, la Empresa publicará la correspondiente nota informativa en los tabloneros de anuncios, durante siete días naturales para todos los Centros de trabajo, excepto para instalaciones que será de quince días naturales. En dicha nota se indicarán, al menos, las condiciones siguientes:

Denominación del puesto a cubrir.

Número de plazas.

Centro de coste.

Categoría y nivel salarial que se le asigna.

Estudios o nivel de conocimientos teóricos y prácticos exigidos.

Periodo de tiempo para la consolidación en el puesto.

Exigencias mínimas para acceder al puesto en:

Categoría.

La Empresa informará al Comité de Empresa del Centro correspondiente de los resultados de los exámenes efectuados al personal de plantilla.

Cuando se trate de plazas a cubrir con carácter interino o temporal, que no estén afectadas por los límites previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sobre el tiempo de permanencia, podrán ser solicitadas por el empleado de plantilla que lo desee y reúna los requisitos necesarios, quien lo cubrirá con carácter accidental en tanto subsistan aquellas circunstancias y al desaparecer estas volverá a su anterior puesto y en igualdad de condiciones en que antes estaba.

Durante el tiempo que ocupe tal puesto percibirá los devengos asignados a dicha categoría.

De este hecho quedará, asimismo, constancia en su expediente, a los efectos correspondientes.

Cuando las plazas vacantes y de nueva creación que hayan de cubrirse por el personal de plantilla se declaren desiertas, se recurrirá al exterior, aplicando los métodos de selección que cada caso requiera. Las condiciones exigidas al personal externo no serán inferiores a las solicitadas al personal de plantilla, exceptuándose aquellos conocimientos específicos de «Telettra Española». Se informará al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente de las nuevas incorporaciones a la plantilla en el momento en que se produzcan, con indicación de la categoría, nivel salarial, departamento, puesto de trabajo, tipo y duración del contrato.

Las vacantes consideradas de nueva creación que se produzcan se regularán por el sistema establecido en el artículo 10.

Art. 8.º *Ayuda para estudios.*—La Empresa establecerá una ayuda para estudios a la que podrán optar los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad en la Empresa de un año.

Que se sigan estudios reconocidos oficialmente.

Que los estudios sirvan para la promoción de los empleados en la Empresa.

Que exista continuidad en los estudios.

Que no sean asignaturas para las cuales ya se ha concedido ayuda.

Esta ayuda se limitará, con carácter general, al coste total de la matrícula, que se abonará en dos fracciones del 50 por 100. Una al concederse la ayuda y la otra conforme a resultados debidamente justificados, siempre que éstos sean positivos en un 50 por 100 como mínimo.

Si se trata de estudios de la UNED, estas fracciones serán de un 33 por 100 y un 67 por 100, respectivamente, cuando se esté en los dos primeros cursos. A partir del tercero se sigue el criterio general.

Se pagará, asimismo, el 50 por 100 del libro señalado como texto oficial para cada asignatura en la que se matricule o que, donde no haya texto oficial, responda este libro al conjunto del programa de la asignatura y no a libros de consulta.

Los empleados que, por necesidad de horario de clases, precisaran salir antes de la hora de jornada, dispondrán de un máximo de dos horas y media semanales retribuidas a tal efecto.

También tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria, no retribuida, de hasta dos horas máximo, para la asistencia a clase de estudios acogidos a la Ley General de Educación en Centros oficiales o reconocidos.

Art. 9.º *Formación.*—La formación constituye un elemento fundamental para la adaptación del trabajador al puesto, actualización de su preparación y reciclaje, en los casos que fuera necesario.

A tal fin, la Empresa anualmente establecerá unos programas de formación con el siguiente detalle:

Denominación del curso.
Contenido.
Duración.
Horario.
Desarrollo del curso.
Valoración.

En el programa de desarrollo de cada curso se establecerán todas las condiciones necesarias para que cada trabajador tenga conocimiento de sus posibilidades de acceso, así como de las materias de que consta la formación.

Cuando las circunstancias obliguen a una modificación del Plan en su contenido y desarrollo, se comunicará oportunamente, siguiendo los trámites previstos para su implantación, tratando de evitar, en lo posible, alteraciones en las expectativas del personal.

Los Comités de Empresa recibirán un informe, dentro del primer trimestre de cada año, sobre el Plan de Formación que se establezca, con objeto de que puedan emitir las propuestas que estimen pertinentes.

El Comité Intercentros o en su defecto los representantes de las Centrales Sindicales de ámbito estatal más representativas, tendrán opción a designar dos representantes para colaborar en la aplicación del Plan General de Formación, siendo uno por cada Central.

Los representantes del personal designados para colaborar en el Plan General de Formación recibirán información de las personas seleccionadas para participar en cada curso.

Esta información también se dará a los Comités de Empresa del Centro afectado.

A tal efecto y una vez establecidas las políticas de formación y sus posibilidades por la Empresa, éstos presentarán una propuesta sobre:

Tipos de cursos a realizar y prioridades.
Acceso a los cursos.
Aprovechamiento de los mismos.
Valoración de resultados.
Aplicabilidad en carreras profesionales.

Estas propuestas habrán de formularse teniendo presentes los principios de equidad, economía, eficacia y facilidad.

Se procurarán realizar cursos de formación previos al cambio de puestos de trabajo derivados de la introducción de nuevas tecnologías.

El órgano de competencia para el desarrollo de estos planes será el Departamento de Recursos Humanos.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Dentro del contexto de las promociones que lleva a efectos la Empresa, se establece además un cupo anual de promoción para el personal que ocupa puestos que no impliquen jefatura o mando y que se regula por lo dispuesto en este artículo.

Este cupo abarcará tanto a promociones de categoría como las de situación profesional dentro de las mismas.

En la aplicación de estas promociones se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

Categoría de opción.
Tiempo de permanencia en la misma.
Preparación teórico-práctica.
Experiencia.
Condiciones psicofísicas.
Conocimientos y estudios.
Aportaciones personales al trabajo.

Se valorará la antigüedad en la categoría en caso de igualdad de condiciones entre opositores.

En el supuesto de pase por antigüedad se podrán tener en cuenta los requisitos mínimos de su idoneidad para el puesto, incluido el informe de la Dirección de Personal.

Estos criterios mantendrán una línea de continuidad y estarán graduados y escalonados en sus requisitos.

La Comisión Paritaria del Convenio recibirá, en el último trimestre del año anterior o primer mes del año en curso, notificación del número de plazas, con especificación del número que corresponde a las cate-

gorías promocionables y del número de las internas de categoría; con el fin de que sean anunciadas las convocatorias en el primer trimestre del año.

El número de plazas de promoción y la distribución por tipo, Centro de trabajo y grupos profesionales que se aplicarán en 1988 y 1989 se reflejan en la tabla número IV.

Las plazas de promoción de categoría serán realizadas en el segundo trimestre y tendrán efectividad económica desde el 1 de abril.

Las de situación profesional dentro de la categoría se realizarán en el tercer trimestre y tendrán efectividad económica desde el 1 de julio.

El procedimiento para cubrir las plazas de promoción se efectuará de la forma siguiente:

Promoción de categorías y puestos de nueva creación:

65 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 libre designación.
10 por 100 antigüedad.

Promoción de situación profesional:

100 por 100 concurso-oposición.

Excepcionalmente, y de acuerdo con lo establecido en la tabla número IV, los procedimientos para cubrir las plazas de Especialistas indicadas en la misma, serán:

90 por 100 concurso-oposición.
10 por 100 antigüedad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá las siguientes competencias relativas a sistemas de promoción:

Establecimiento del calendario de promociones.
Distribución por categorías de las plazas de situación profesional.

Asignación de las plazas que corresponden a los distintos cupos en función de las establecidas por categorías.

Definición de los requisitos concretos que se especificarán en cada convocatoria.

La Dirección de Personal, a través de sus Servicios, publicará las convocatorias correspondientes de acuerdo con los calendarios y en el momento de cobertura de las vacantes.

Las plazas de promoción interna de categoría corresponderán a las asignadas para las siguientes situaciones profesionales (X, P y MP):

X = Experiencia.
P = Perfeccionamiento.
MP = Máximo perfeccionamiento.

A estas plazas podrán acceder todos los empleados que lleven un tiempo mínimo de un año en los niveles salariales comprendidos dentro de la situación profesional inmediata inferior.

Además de los criterios generales recogidos anteriormente, el pase de una a otra situación estará en función del grado adquirido en la experiencia, en el sentido de la profesionalidad, en la eficacia y en la entrega al trabajo. Estos factores, así como su puntuación, podrán ser variables en cada convocatoria. Su valoración se realizará mediante pruebas objetivas e informes periódicos de los resultados del trabajo.

Las plazas de categoría de promoción y las vacantes de nueva creación que se produzcan estarán condicionadas al desarrollo de tareas propias de la categoría del concurso-oposición.

En los casos en que se utilice el procedimiento de libre designación, el personal deberá reunir los mismos requisitos de acceso que el que opte a concurso-oposición.

Se tendrán en cuenta, en los casos que se indican a continuación, los criterios siguientes:

Las categorías de Programador y Preparador Junior pasarán a la situación «E» en la categoría Senior, una vez hayan transcurrido dieciocho meses y mediante una prueba de selección efectuada por la Comisión Mixta de evaluación. Las personas que concurran y no hayan aprobado, se les dará otra oportunidad, transcurridos seis meses. Este criterio de selección será de aplicación a todo el personal de nuevo ingreso en estas categorías, manteniéndose para los actuales trabajadores el sistema de promoción que rige en estos momentos.

Las categorías de Auxiliares y Calcadores pasarán a la situación «X» al cumplir cinco años de antigüedad en la categoría.

En la categoría de Aprendiz, a los doce meses de estar en la situación «E», pasarán a la situación «X» y seis meses después pasarán a la categoría de Especialista.

En la categoría de Peón se pasará a la situación «X» a los doce meses de su ingreso o a sean seguidos o acumulados.

Una Comisión Mixta existente en cada Centro de trabajo participará en la evaluación de las pruebas, conforme a los criterios, informes, puntuaciones y requisitos establecidos, proponiendo las personas que por sus resultados están en condiciones de acceder a las categorías de promoción convocadas.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de tres miembros de la parte social, uno por cada Sindicato presente en el Comité de

Empresa y un trabajador perteneciente a la categoría más alta del grupo profesional en el que se realicen exámenes.

La representación social en la Comisión Paritaria, cuando se trate de asuntos de clasificación profesional, podrá ampliarse en un miembro más de cada Sede. A la reunión con la Empresa asistirán un máximo de cinco personas, pudiendo viajar también los suplentes de los Centros afectados.

Las reclamaciones de clasificación profesional se tratarán de acuerdo con la definición de funciones de cada categoría y su trámite será el siguiente:

Las presentadas entre el 1 de enero de 1988 y el 30 de septiembre de 1988 se estudiarán con posterioridad a esta fecha y con retroactividad al 30 de septiembre de 1988.

Las presentadas a partir del 1 de octubre de 1988 tendrán que ser resueltas en un plazo máximo de cuatro meses, con retroactividad a la fecha en que se presentó la reclamación.

Transcurrido este período de cuatro meses, si no hubiera resolución, el interesado podrá tomar las acciones que por Ley le sean reconocidas.

El tratamiento a dar a estas reclamaciones será el siguiente:

Las debidas a examen: Por la Comisión Mixta del Centro respectivo.

Las debidas a la realización de tareas propias de categoría inferior o superior, conforme a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores; se plantearán por el conducto reglamentario a la Dirección de Personal, y en caso de disconformidad con la resolución de éste, se podrá trasladar a la Comisión Paritaria.

Las debidas a puestos de nueva creación o aquellos que sean ampliados con nuevas funciones serán estudiadas por el Servicio Técnico del Departamento de Personal, dando traslado de su resolución a la Comisión Paritaria, que intervendrá sólo en los casos de disconformidad con los resultados.

Las personas que tengan pendiente de resolución una reclamación de clasificación profesional no perderán su derecho, si procediera, a tal reconocimiento, en los casos de movilidad funcional y/o movilidad geográfica.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus cometidos el de elaborar las descripciones de las categorías profesionales incluidas en la tabla salarial del presente Convenio, así como definir las condiciones excepcionales que por el nivel de especialización requerido se den en las categorías en que exista «MP».

Estas definiciones se harán partiendo de las definiciones ya establecidas a nivel general y adaptadas a las peculiaridades de «Telettra Española, Sociedad Anónima». Este estudio estará terminado al 30 de septiembre de 1988 y será aprobado por la Comisión Paritaria.

Si llegada esta fecha no existiese acuerdo en la Comisión Paritaria sobre la definición de la totalidad de las categorías, se establecen los siguientes criterios para la resolución de las reclamaciones:

Para las que afecten a las categorías sobre las que haya habido acuerdo se aplicará de inmediato el nuevo sistema.

Al resto de las reclamaciones se les aplicará los criterios de valoración utilizados para los puestos de trabajo.

Conforme vaya habiendo acuerdo en las definiciones de las categorías, éstas se aplicarán de forma inmediata.

El acuerdo final en todas las categorías habrá de producirse antes del 31 de diciembre de 1988.

La Comisión Paritaria establecerá una norma de funcionamiento para el tratamiento de las reclamaciones de clasificación profesional.

En la tabla salarial por categorías quedará incluido todo el personal B2 sin mando. Respecto al resto del personal fuera de tabla con un salario inferior a 2.567.712 pesetas, y con el fin de dejar determinadas las personas que han de estar incluidas en la nueva tabla salarial, la Empresa estudiará, antes del 30 de septiembre de 1988, los niveles de responsabilidad y mando que, por ser estructura básica de la Organización, necesitan un tratamiento específico por parte de la Empresa. Del resultado de dicho estudio se informará a la Comisión Paritaria.

Art. 11. *Comisión de Seguimiento del EPT.*—Con el fin de atender las reclamaciones pendientes presentadas hasta el 31 de diciembre de 1987, se mantendrá la Comisión de Seguimiento del Estudio de Puestos de Trabajo que entenderá de los posibles cambios de grado por variación en las funciones desempeñadas, y de las reclamaciones sobre disconformidad con el grado asignado.

Esta Comisión estará integrada por cinco miembros designados por la Empresa y cinco representantes del personal designados por el Comité Intercenros, que guardarán la proporcionalidad de las candidaturas y se regirá por unos Estatutos que regulen su funcionamiento.

En cada Centro de trabajo podrán designarse por su Comité de Empresa, proporcionalmente a su composición, o, en su defecto, por la representación sindical, dos miembros a efectos de estudio y asesoramiento del Órgano Central.

Los miembros sin derecho a horas sindicales dispondrán al mes de un máximo de quince horas retribuidas con el mismo criterio que éstos. Los cinco miembros de la Comisión de Seguimiento serán designados, en todo caso, entre los ocho asesores mencionados, conforme a los temas a tratar.

Dicha Comisión contará con el apoyo técnico del Departamento de Recursos Humanos.

Las reclamaciones presentadas durante 1985 y 1986 estarán resueltas al 30 de junio de 1988 y con efectividad de 1 de enero de 1988.

Las reclamaciones presentadas durante 1987 serán resueltas al 30 de septiembre de 1988, con efectividad del 1 de mayo de 1988.

Art. 12. *Reconocimiento de títulos.*—Aquellos trabajadores que hayan obtenido un título oficial correspondiente a trabajos que ya viniesen realizando se les reconocerá el mismo y su categoría siempre que se haya demostrado su capacitación para el desempeño de dichas tareas y hubiera habido una continuidad en el trabajo por un plazo no inferior a seis meses.

Art. 13. *Categorías nuevas.*—Se acuerda la creación de nuevas categorías para los siguientes grupos profesionales:

Informática:

Analista de Sistemas.
Analista de Aplicaciones.
Analista Programador.
Técnico de Sistemas.
Programador Junior/Senior.
Preparador de Trabajos Junior/Senior.
Operador.

Instalaciones:

Técnico Montador.
Montador Inspector.

Técnicos no titulados:

Técnico Superior.
Técnico Medio.
Técnico Industrial/Administración.

Las definiciones de estas categorías figuran en el anexo III.

En aquellos supuestos en que sea preciso la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos o necesidades de organización, tal definición se llevará a efecto por la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 14. *Aprendices.*—El personal que se contrate con la categoría de Aprendiz percibirá su salario de acuerdo con la siguiente tabla:

De 1 a 12 meses: 753.116 pesetas.
De 13 a 18 meses: 1.034.558 pesetas.
De más de 18 meses: 1.366.064 pesetas.

Caso de que hubiera necesidad de contratar personal como Aprendiz, se dará preferencia a aquellos que habiendo estado contratados como tales no hubieran agotado los plazos anteriormente establecidos, siempre que no exista en su expediente informe desfavorable.

Si este personal hubiera superado el último plazo indicado, su contratación se efectuará con la categoría de Especialista, teniendo preferencia antes de la contratación de nuevos Aprendices.

CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN:

Edad: Preferentemente de dieciocho a veintidós años.

Estudios: Generalmente no se precisarán estudios secundarios, salvo necesidades de contratación, tales como subvenciones, etcétera, así lo exijan.

Formación técnica: Diez días completos de adiestramiento; una hora lectiva diaria durante tres meses; una hora práctica diaria durante tres meses siguientes. Esta práctica sería en el puesto de trabajo con asesoramiento y supervisión de personal cualificado.

Durante el período de adiestramiento se les impartirá formación diversificada, destinándose posteriormente a un puesto de trabajo concreto según sus aptitudes.

Art. 15. *Maestros industriales de entrada.*—Se establece que el salario mínimo de entrada de esta categoría profesional será el equivalente al nivel retributivo salarial número 10 (1.606.094 pesetas).

Art. 16. *Prácticas de verano.*—De acuerdo con las necesidades fijadas cada año por la Empresa, se procurará destinar un número de plazas limitado, durante los meses de verano, para que puedan realizar prácticas aquellos estudiantes cuya formación sea de aplicación en «Telettra».

El número máximo de plazas que se podrán contratar será el siguiente:

Torrejón, 15 plazas.
Instalaciones, 3 plazas.
San Roque, 10 plazas.
Arteijo, 7 plazas.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Dirección General la ampliación de este número de plazas.

El personal que haya realizado prácticas de verano tendrá preferencia para optar a una plaza vacante temporal de características similares,

siempre que se reúnan en ese momento las condiciones generales de ingreso.

La retribución aplicable a estas plazas será la del salario mínimo interprofesional para mayores de dieciocho años.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará, con carácter general para todos los Centros, los criterios de selección para adjudicar estas plazas, en el caso de que el número de solicitudes sea superior a las necesidades.

Art. 17. *Empleo*.—Se acuerda un incremento neto del personal fijo de plantilla de 50 personas en 1988 y otras 50 personas en 1989, siempre y cuando se alcance el nivel de facturación previsto.

El trabajo de peonaje en fábrica se contratará de forma directa por la Empresa mediante contratos temporales en número y duración, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Art. 18. *Disminución de la capacidad de trabajo por enfermedad*.—El personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por enfermedad o accidente de trabajo, previo informe del Médico de Empresa y del Comité de Empresa, será acoplado a trabajos que existan adecuados a sus condiciones, señalándose, si fuera preciso, una nueva categoría profesional, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Art. 19. *Movilidad del personal*.—Cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo que obedezcan a variaciones tecnológicas o a la realización de otras funciones distintas a las propias de una categoría, se informará, previamente, al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales más representativas.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 20. *Remuneraciones*.—Los sueldos mensuales existentes en 31 de diciembre de 1987, integrados por el sueldo base, plus convenio y dedicación, así como por el plus de Jefe de Equipo y de Jefe de Escuadra, tendrán un aumento en 1988 de un 5 por 100.

Los sueldos comprendidos entre 2.426.956 y 1.642.494 pesetas brutas anuales, se verán incrementados en un 5,8 por 100; el nivel retributivo de 1.576.708 pesetas brutas anuales será incrementado en un 5,03 por 100; los sueldos comprendidos entre 1.510.908 y 708.484 pesetas brutas anuales se verán incrementados en un 6,3 por 100.

Con el fin de mantener estables los valores retributivos fijados en tabla para los empleados que hayan tenido un cambio de nivel salarial con posterioridad al 31 de diciembre de 1987, éste será actualizado conforme a los incrementos generales establecidos.

El cómputo anual de los conceptos salariales recogidos en el primer párrafo de este artículo se fraccionará en catorce pagas mensuales iguales.

El resto de los conceptos retributivos (compensación Coruña, plus de obra, plus de conducción, plus de turno, plus excepcional de turno, trienios, ayuda familiar, ayuda escolar y los pluses de disponibilidad, polyvalencia y cambio de horario tendrán el incremento general establecido para 1988: 5 por 100).

La estructura salarial en todos los Centros de trabajo, con carácter general, estará constituida por la tabla número formada por los conceptos siguientes:

Sueldo base.
Plus convenio.
Dedicación.

En la tabla número 1 figuran los valores de sueldo base y plus convenio correspondientes a cada categoría.

En el anexo V figura la tabla de salarios anuales con vigencia durante el año 1988.

Art. 21. *Revisión salarial*.—En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrará al 30 de septiembre de 1988 un incremento superior a los tres cuartos del IPC previsto, se procederá al abono en una sola paga en el cuarto trimestre del año del incremento que se produjera con efectos retroactivos de 1 de enero de 1988, una vez este actualizado. La aplicación de este incremento se efectuará sobre los salarios existentes al 31 de diciembre de 1987.

De proceder la aplicación de esta revisión, afectará a los mismos conceptos a los que se ha aplicado la subida general.

Art. 22. *Valor de la hora de trabajo*.—Se continuará aplicando el criterio actual del cálculo del valor de la hora de trabajo, salvo en los casos en que se superen los límites establecidos para los siguientes supuestos:

Permisos no retribuidos por enfermedades de hijos menores: Cuatro días al año.

Retrasos: Dos horas al mes o doce al año, excluidos los cinco minutos de tolerancia diaria.

Permisos justificados no retribuidos: Cuando se repita la misma justificación.

Permiso por motivos personales: Doce horas al año.

Superados estos límites se utilizará el valor de la hora base anual.

Art. 23. *Gratificación de octubre*.—Se aplicará el mismo incremento que con carácter general se establece para los salarios en 1988 (5 por

100). Su valor será de 25.193 pesetas. Su abono se efectuará en la nómina de octubre.

Al personal que en dicha fecha llevara prestando servicios por tiempo inferior a seis meses se le abonará esta gratificación en función del tiempo efectivamente trabajado.

Art. 24. *Compensación La Coruña*.—Las cantidades que figuran por este concepto en nómina serán absorbidas con futuras modificaciones de sueldo que no obedezcan al aumento general del Convenio. Dicha compensación en tanto se mantenga vigente, estará afectada por los incrementos que con carácter general se aprueben en los años respectivos.

Art. 25. *Plus de obra*.—Se mantiene el plus de obra existente sólo para las personas que lo venían percibiendo con anterioridad al 31 de diciembre de 1985.

Los valores de este plus para 1988 serán los siguientes:

Categoría	Importe Pesetas
Ingeniero Técnico	1.707
Técnico Medio	1.707
Maestro Industrial	1.707
Técnico Industrial	1.707
Jefe Comprobador	1.707
Jefe Montador	1.707
Maestro Comprobador	1.707
Maestro Montador	1.707
Técnico Montador	1.381
Montador Inspector	1.381
Oficial Primera	1.381
Oficial Segunda	1.218

En 1989 estos valores se incrementarán en el aumento previsto como incremento general.

Se constituye una Comisión Mixta para estudiar y proponer los nuevos criterios que se introducirán en el próximo Convenio a fin de crear un sistema de incentivación del trabajo del personal directo de Instalaciones.

La Empresa introducirá las mejoras organizativas que permitan optimizar la actividad de Instalaciones.

La Empresa informará a este Comisión Mixta de las mejoras que de este tipo se introduzcan.

Art. 26. *Plus de conducción*.—Los valores establecidos son los siguientes:

Coche particular, 266 pesetas/día.
Coche de Empresa, 277 pesetas/día.
«Land Rover», 288 pesetas/día.

El plus del «Land Rover» se abonará exclusivamente al personal que tenga asignado el vehículo con exclusividad.

La utilización del «Land Rover» asignado a un eniace como apoyo, no devengará este plus.

En 1989 estos valores se verán afectados por el incremento general del Convenio.

Se autoriza el empleo del vehículo de la Empresa para uso personal hasta un máximo de 400 kilómetros semanales, que pueden ser acumulables hasta un máximo de 1.200 kilómetros a realizar dentro del mes en que se trate, siendo a cargo del utilizador el gasto del carburante.

Art. 27. *Plus de nocturnidad*.—Los trabajos nocturnos tendrán un plus de nocturnidad que será igual al 25 por 100 sobre el salario base y plus convenio con la regulación establecida en la Ley.

Art. 28. *Plus excepcional de turno*.—El personal de Instalaciones que incidentalmente deba cambiar la jornada que tiene por jornada nocturna sustituirá el plus de nocturnidad por un plus de cambio de jornada diario establecido en 4.093 pesetas para 1988.

Este importe será percibido tanto por los Técnicos como por los Montadores.

En 1989 se incrementará en el aumento general del Convenio que se establezca.

Art. 29. *Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos*.—Este plus se aplicará sobre el salario base y plus convenio según los siguientes porcentajes:

20 por 100 cuando concorra una sola circunstancia.
25 por 100 cuando concurren dos circunstancias.
30 por 100 cuando concurren las tres circunstancias.

En el caso de Instalaciones se mantendrá la filosofía actual de su distribución y se incrementará su importe en la cuantía efectiva de los incrementos generales. Se reestudiarán las actuales asignaciones durante la vigencia del presente Convenio, definiendo, igualmente, de forma más detallada su aplicación.

Art. 30. *Pluses en general*.—El resto de los pluses tendrán el incremento general del Convenio que corresponda a cada año.

Art. 31. *Turnos*.—Será solicitado previamente al Comité de Empresa el informe correspondiente para el establecimiento de un turno de trabajo.

Salvo que las exigencias del puesto de trabajo así lo requiriesen, las condiciones de trabajo del personal que trabaje a turno serán iguales en todos los casos.

Se concede al personal que trabaje a turnos, y mientras realice este tipo de jornada, un descanso de media hora, que por deseo de todo el turno se podrá fijar al comienzo, al final o en el intermedio de la jornada.

Las personas que trabajen de forma efectiva a turno tendrán una compensación de 10.162 pesetas y una compensación de transporte valorada en kilometraje de acuerdo con la siguiente tabla:

Torrejón:

Residentes en la sede, 6 kilómetros/día, ida y vuelta.
Residentes en Madrid, 30 kilómetros/día, ida y vuelta.
Resto residencias, 15 kilómetros/día, ida y vuelta.

San Roque:

Residentes en Algeciras, 30 kilómetros/día, ida y vuelta.
Residentes en La Línea, 10 kilómetros/día, ida y vuelta.
Residentes en San Roque, 10 kilómetros/día, ida y vuelta.

Arteijo:

Residentes dentro del límite municipal de La Coruña, 25 kilómetros/día, ida y vuelta.

Durante los días en que se trabaje a turno, no se percibirá la parte proporcional de la compensación por transporte.

El trabajo en fábrica fuera de la jornada normal de trabajo se realizará de manera que siempre exista alguna otra persona que pueda constatar la presencia de los demás.

Art. 32. *Trienios*.—Los trienios se verán incrementados con los aumentos previstos en el artículo «remuneraciones».

El coste de los nuevos trienios que entren en vigor durante la vigencia del Convenio serán satisfechos por la Empresa.

El valor de los trienios para 1988 es el que figura en el anexo II.

Art. 33. *Ayuda familiar*.—La ayuda familiar que percibe el empleado que sea cabeza de familia y que se abona en los doce períodos mensuales, tendrá en cada año el incremento general previsto. El empleado deberá justificar la condición de tal cabeza de familia.

Esta ayuda será para 1988 de 2.062 pesetas mensuales.

Art. 34. *Ayuda escolar e infantil*.—Los empleados con los hijos menores de dieciocho años a su cargo percibirán su ayuda incrementada en cada año en el aumento general previsto, por cada hijo y en cada una de las pagas regulares.

Esta ayuda será para 1988 de 2.325 pesetas mensuales.

Los hijos comprendidos en la edad de diecisiete a dieciocho años que estuvieran trabajando, no darán derecho a la percepción de esta ayuda desde el momento en que se encontraran en tal situación.

Cuando los padres de los hijos con derecho a esta ayuda trabajaran ambos en la Empresa, corresponderá percibirlo sólo a uno de ellos.

Art. 35. *Transporte*.—Se mantiene en las mismas condiciones existentes el actual transporte. En las situaciones que se consideren necesarias se adoptarán las medidas pertinentes para lograr mejorar el servicio.

Art. 36. *Horas extraordinarias*.—La realización de horas extraordinarias en la Empresa se limitará, en lo posible, solamente a las de fuerza mayor y estructurales.

Por tanto, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se entiende por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Entre las horas estructurales se considerarán incluidas igualmente las que se precisen realizar por el personal de mantenimiento de fábrica y maquinaria, con ocasión de trabajos que necesariamente hayan de hacerse fuera de las horas de la jornada ordinaria.

Por horas de fuerza mayor se considerarán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El personal tendrá opción a cambiar las horas extraordinarias por permiso retribuido en la proporción de 1,75 por hora extraordinaria trabajada. La fecha de su disfrute se establecerá por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de las Secciones Sindicales que puedan existir, según la LOLS, de las horas realizadas, especificando las causas (fuerza mayor o estructurales) y su distribución por Centros y relación nominal de las personas que las realicen.

Art. 37. *Diets*.—Durante 1988 el valor de las dietas será el siguiente:

Hotel y desayuno, 2.680 pesetas.

Comida o cena, 1.310 pesetas.

Total dieta, 5.300 pesetas.

En casos excepcionales, documentados y siempre con autorización previa de la Jefatura del Servicio interesado, se podrá incrementar la dieta en aquellos sitios en donde por circunstancias contingentes el coste de hoteles y restaurantes supere en su conjunto la cuantía fijada anualmente.

Art. 38. *Kilometraje*.—El personal que esté autorizado a utilizar coche propio en desplazamientos por razones de servicio cobrará por kilómetro recorrido las cantidades que a continuación se indican:

Cilindrada	Importe por kilómetro Pesetas
Hasta 1.300 c.c.	23,7
Desde 1.300 c.c.	25,3

En los importes establecidos se repercutirá la incidencia de eventuales variaciones en el coste de la gasolina durante el periodo de vigencia del Convenio.

Para la determinación del importe del kilometraje en 1989 se acuerda que en el transcurso del año 1988 se realizará un estudio sobre los parámetros que componen la fórmula del cálculo para adecuarlo a una situación más real que la actual.

La autorización para el empleo de los coches particulares estará sujeta a la normativa interna de funcionamiento de la Empresa.

Art. 39. *Servicio militar o social sustitutorio*.—El trabajador que se incorpore al servicio militar o social sustitutorio, con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo quienes durante el cumplimiento del servicio militar o social tuvieran permisos por tiempo superior a un mes. Será potestativo de la Empresa acceder a la reincorporación cuando el permiso sea inferior al señalado. Siempre que en ambos casos exista autorización del Organismo correspondiente.

Art. 40. *Anticipos*.—El trabajador, siempre que lo necesite, tendrá derecho a percibir anticipos al 100 por 100 a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 41. *Enfermedad e incapacidad laboral transitoria*.—En caso de enfermedad e incapacidad laboral transitoria hasta dos meses, la Empresa seguirá pagando durante éstos el complemento del sueldo real, hasta el 100 por 100. A partir del segundo mes se aplicará la Ley.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Empresa el abono del 100 por 100 por tiempo superior al anteriormente establecido, si las condiciones que concurren así lo aconsejaren comunicando con la antelación suficiente esta situación.

Para todo lo anteriormente indicado, en el caso de que se verifiquen abusos, cuya medida será el aumento del absentismo por enfermedad no debida a sucesos excepcionales o estacionales, de acuerdo con el Comité de Empresa se podrá volver a la aplicación de lo previsto en la Ley.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a accidente de trabajo, percibirá, además, un 75 por 100 de la media de las percepciones complementarias acreditadas en la nómina de los seis últimos meses, exceptuando las horas extraordinarias.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo

Art. 42. *Permisos*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone, en coincidencia con las fechas en que se produzcan estos motivos:

a) Por matrimonio, quince días naturales, de los cuales cinco días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración de matrimonio.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. En el caso de que la enfermedad se produjera fuera de los límites de la provincia, hasta dos días naturales más. Y si fuera fallecimiento, hasta tres días naturales más. La utilización de estos días en caso de enfermedad grave podrá ser alternativa mientras dure la enfermedad que motivó su concesión y limitada en el tiempo y para tal objeto.

En cualquier caso, se considerará enfermedad grave el ingreso en instituciones sanitarias.

En los demás supuestos de enfermedad se aportará, por parte del trabajador, justificante médico en el que conste específicamente la gravedad.

El Servicio Médico de Empresa decidirá en los casos en que se plantee duda sobre la gravedad de la enfermedad.

c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, de los cuales dos días serán laborables.

d) Por traslado de domicilio habitual, un día.

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de las ausencias y su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Las horas de consulta a los Médicos de cabecera que generen visitas al especialista o análisis clínicos no serán computadas a efectos del límite de las dieciséis horas anuales.

En caso de enfermedad expresamente contagiosa o de operaciones menores, en ambos casos para hijos menores de siete años, se podrá tener un permiso no retribuido de hasta un máximo de dos días, con opción a su recuperación y mediante la correspondiente justificación.

Caso de trabajar los dos cónyuges en la Empresa, su disfrute corresponderá a uno de ellos.

Para las faltas al trabajo por enfermedad sin presentación de justificante, se retribuirán cuatro medios días al año no fraccionables o dos días completos a opción del trabajador.

h) Por el tiempo máximo de treinta y cuatro horas al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico de aplicación en la Empresa y siempre que se obtengan resultados satisfactorios, al menos, en el 70 por 100 de las asignaturas.

i) Por exámenes del permiso de conducir, hasta un máximo de quince horas.

j) Las trabajadoras en período de lactancia con un hijo menor de nueve meses podrán reducir su jornada laboral en una hora, siendo opcional su utilización al principio o al final de la jornada.

Art. 43. *Permiso en instalaciones.*—Se facilitarán los medios al personal desplazado en territorio nacional del Departamento de instalaciones para que los días 24 y 31 de diciembre, al finalizar su jornada laboral, se encuentren en su sede.

Se acordará con el Comité de Empresa el modo de proceder en Semana Santa.

Art. 44. *Trabajo del personal de instalaciones en las islas Canarias.*—Se concederán desplazamientos a la Península en el fin de semana correspondiente siguiente a los treinta y cinco días continuados de trabajo en las islas Canarias.

Los viajes no son acumulables y no se considerarán tiempo de estancia parciales e inferiores.

Estos viajes se harán de forma tal que permita al productor estar en su sede a última hora del viernes.

El retorno se hará en el primer vuelo que desde la sede parta a las islas el lunes inmediato siguiente al fin de semana disfrutado.

Art. 45. *Comisiones de servicio en España.*—Para trabajos en obra de instalaciones en las localidades de residencia se dará preferencia a aquellas personas que estén destinadas con carácter fijo en la zona donde se realiza la obra.

Para el resto se procurará mantener un orden rotatorio en función de las características del trabajo, circunstancias personales y necesidades de plena ocupación.

Art. 46. *Comisiones de servicio al extranjero.*—Se establecerá unas condiciones generales con la participación de la Comisión Paritaria, que servirán como criterios para fijar las condiciones específicas que se aplicarán en cada Comisión de servicio en el extranjero.

Art. 47. *Viajes del personal de Instalaciones.*—Para el cálculo de la duración de los viajes a destino se prevé una media de 60 kilómetros hora para turismo y 50 kilómetros hora para «Land Rover» y similares.

Art. 48. *Excedencia.*—La Dirección de Personal responderá por escrito a cualquier solicitud de excedencia que plantee un trabajador.

Los trabajadores con hijos menores de tres años que soliciten excedencia en las condiciones establecidas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán reincorporarse al término de la misma y en las condiciones generales, si el tiempo solicitado no fuera superior a dieciocho meses dentro del período de tiempo que marca la Ley. En caso contrario le sería de aplicación la normativa general prevista a estos efectos.

La reincorporación habrá de ser solicitada antes de terminar dicho tiempo de excedencia.

Los empleados que hubieran solicitado excedencia en razón de enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad, podrán reincorporarse al trabajo al término de la misma, siempre que las causas y condiciones de su concesión fueran proporcionadas a los motivos de atención imprescindibles a este familiar. Esta condición será aplicable si en el momento de la solicitud hubiera sido así indicada.

Los trabajadores que soliciten excedencia por estudios, según las condiciones establecidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, si éstos son de aplicación directa para el trabajo en la Empresa y ésta precisara personal con esa preparación y lo indicara en el momento de hacer la referida solicitud de excedencia, podrán reincorporarse al trabajo al término de la misma en las condiciones generales establecidas.

La incorporación habrá de solicitarse dentro del mes siguiente a la terminación de los estudios indicados en la carta en que se solicitó la excedencia.

El personal que por circunstancias de fuerza mayor debidamente apreciadas por la Empresa precise un permiso no retribuido, podrá solicitar éste por un tiempo no superior a tres meses. Caso de continuar la misma situación, podrá solicitar una prórroga no superior a tres meses.

Este permiso será considerado en razón a las necesidades de la Empresa.

Art. 49. *Jornada laboral.*—La jornada laboral efectiva de trabajo en 1988 será de 1.759 horas 15 minutos, y en 1989, de 1.751 horas 30 minutos.

El número de días de trabajo será igual para todas las sedes.

Dicha jornada laboral será de lunes a viernes, salvo exigencias de cumplimiento de la jornada anual.

La jornada diaria será el cociente de la jornada anual entre los días laborales del año, salvo los ajustes por redondeo.

Las posibles futuras modificaciones de la jornada efectiva que se pudieran producir al margen de lo aquí establecido implicarán la fijación de la jornada anual y diaria y la garantía de su efectividad.

Art. 50. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de veintidós días laborales.

El período de cierre de fábrica para los centros de:

Torrejón (incluido Windsor y Príncipe de Vergara), San Roque y Artejo será en 1988 del 1 al 19 de agosto, y en 1989, del 1 al 17 de agosto.

Los restantes días laborables se podrán disfrutar inmediatamente antes o después de la fecha señalada en el párrafo anterior, o bien en los últimos días de diciembre.

No obstante, si las necesidades organizativas lo permiten, se podrán variar las fechas de cierre, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de cada centro.

El personal tendrá derecho asimismo a un día más de vacaciones por cada cinco años de servicio efectivo en la Empresa.

Los empleados que por tal motivo tengan reconocidos más días de vacaciones disfrutarán éstos, de ser posible, con contigüidad a los períodos establecidos anteriormente.

Las vacaciones anuales correspondientes al personal de vigilancia deberán estar comprendidas dentro de los meses de julio, agosto y septiembre. Si alguna circunstancia extraordinaria obligase a la Empresa a ampliar este período, se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

El personal de Instalaciones, en razón a la naturaleza de su trabajo y necesidades del cliente, disfrutará sus vacaciones normalmente en los meses de junio a septiembre, y, en todo caso, si hubieran transcurrido dos años sin haber utilizado este período, las disfrutarán en el mismo, salvo caso de mutuo acuerdo. A tal fin la Empresa facilitará con anterioridad al 15 de abril una previsión del programa de vacaciones.

Art. 51. *Jubilación.*—El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá acogerse a la reducción de su edad de jubilación, conforme a lo previsto en el Real Decreto de 19 de octubre número 2705/1981, salvo que la situación de la Empresa y las necesidades de organización de la misma impidieran llevarlo a efecto previo conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO V

Social

Art. 52. *Servicio médico.*—Se mantendrán los servicios establecidos al amparo del artículo 53 del Reglamento de Médicos de Empresa.

La Empresa garantizará la asistencia médica fuera de la jornada laboral general mediante el concierto con una Mutua Patronal, así como con otros Médicos concertados con ésta.

Art. 53. *Reconocimiento médico del personal de Instalaciones.*—Dentro del primer trimestre del año se pasará una comunicación al personal desplazado de Instalaciones en la que se le recuerda e invita a pasar el reconocimiento médico anual correspondiente, que podrá realizar durante ese período en el centro de reconocimiento disponible para ello.

Art. 54. *Agrupación Deportivo-Cultural.*—Se podrá establecer en cada centro de trabajo de los abajo indicados una Agrupación Deportivo-Cultural que atienda los aspectos recreativos en su tiempo libre.

A estas Agrupaciones podrán asociarse todos los trabajadores que lo deseen. Las cuotas que se abonen podrán ser deducidas en nómina por acuerdo expreso de los asociados.

Cada Agrupación estará regida por una Comisión Directiva, la cual podrá ser designada de acuerdo con el Comité de Empresa, que será el encargado de su organización y administración.

Anualmente se formalizará el correspondiente presupuesto de ingresos y gastos, en el que se incluirán las reclamaciones por cuotas de asociados.

La Empresa aportará para estos gastos las cantidades siguientes:

Torrejón: 957.000 pesetas.
Instalaciones: 200.000 pesetas.
San Roque: 305.000 pesetas.
Arteijo: 200.000 pesetas.

Art. 55. *Avales*.—La Empresa avalará al trabajador que gestione un préstamo para vivienda hasta un máximo de 750.000 pesetas y con un límite máximo global que administrará discrecionalmente, siempre que se reúnan al menos las siguientes condiciones:

Que el solicitante sea empleado fijo de plantilla.

Que el empleado solicitante tenga dos años de antigüedad en la Empresa.

Que el solicitante no tenga en su expediente notas desfavorables que afecten a lo económico.

Que exista un informe favorable previo de la Entidad bancaria que los vaya a conceder.

Que el solicitante se comprometa por escrito a autorizar a la Empresa a detracer de su nómina el importe impagado, o bien a descontar de su percepción el importe pendiente en caso de cese y a detracer de la indemnización del seguro de vida o accidentes el total pendiente en el caso de que este evento se produzca.

En el caso de que se produzca alguna situación de impago que lleve a la Empresa como avalista a responder del mismo, los avales que la Empresa pueda conceder a partir del supuesto anterior llevarán aparejados una póliza de reaseguro, cuyo importe será a cargo del empleado solicitante del aval.

El máximo global por centros es el siguiente:

Torrejón: 18.000.000 de pesetas.
Instalaciones: 4.500.000 pesetas.
San Roque: 6.750.000 pesetas.
Arteijo: 4.500.000 pesetas.

Art. 56. *Comedor*.—El valor de los tickets será de:

	Azul	Amarillo
Torrejón, Instalaciones	99	13
Arteijo	99	13
San Roque	89	12

En el Windsor será la suma del azul y amarillo de Torrejón.

En 1989 estos importes se verán incrementados con la cuantía de los aumentos previstos en remuneraciones.

Para los centros de Windsor y Príncipe de Vergara se concede una subvención adicional para cada ticket de comida de 89 pesetas, revisable en futuros Convenios Colectivos, quedando el coste del menú para 1988 en 570 pesetas.

Art. 57. *Economato*.—Se harán gestiones con Entidades dedicadas a este fin, con el objeto de que el personal adscrito a las Delegaciones pueda hacer uso de este servicio.

Art. 58. *Prendas de trabajo*.—La Empresa, en aquellos trabajos que los requieran o se considerasen precisas, dotará al personal afectado de las prendas de trabajo necesarias y adecuadas a las funciones que realicen.

El número y periodicidad de estas prendas estará en función del desgaste que produzca el trabajo y de la necesaria presentación de las mismas.

El Comité de Empresa cuidará de la aplicación que se haga de lo dispuesto.

Art. 59. *Ayuda a minusválidos*.—A través del Fondo Social se atenderán aquellos casos para educación y tratamiento especial de carácter normal que supongan un mayor coste por el hijo o familiar a su cargo minusválidos y que no vengan cubiertos por otros Organismos e instituciones de asistencia y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrá una cuantía máxima. La Empresa aportará el 50 por 100 de dicho importe, y el otro 50 por 100 será abonado por el Fondo Social del centro respectivo.

Art. 60. *Fondo Social*.—La Comisión Paritaria de Convenio actualizará el Reglamento existente, con el fin de establecer las condiciones y requisitos generales para la concesión de las ayudas que traten de asistir al empleado en aquellas situaciones que por razón del hecho o de situaciones particulares sean excepcionales y no respondan a un carácter generalizado.

Las Comisiones Mixtas adaptarán estas condiciones a las peculiaridades características de su propio centro.

La Empresa, a tal fin, aportará el importe de la venta de la chatarra (excepto a la correspondiente a metales preciosos), que repartirá en función del número de empleados existentes a 1 de enero de cada año.

Además anualmente aportará las siguientes cantidades:

Torrejón: 435.000 pesetas.
San Roque: 228.000 pesetas.
Arteijo: 111.000 pesetas.
Instalaciones: 111.000 pesetas.

Art. 61. *Seguro de Vida*.—Se mantiene el Seguro de Vida existente actualmente, que consiste en dos anualidades brutas.

La cobertura cubre por igual importe a la invalidez permanente absoluta por enfermedad.

Art. 62. *Seguro de Accidentes*.—La Empresa mantendrá el Seguro de Accidentes en los mismos términos actuales, que cubre, para el caso de muerte, tres veces el bruto anual; para el caso de invalidez permanente absoluta, cuatro veces dicho sueldo, sin perjuicio de lo que corresponda por el artículo 61.

Art. 63. *Salud laboral*.—En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de marzo de 1971.

La función primordial del Comité de Seguridad e Higiene es la de promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales y de proponer aquellas medidas que garanticen la seguridad de los trabajadores.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá proponer los cursos de formación que estime convenientes para el mejor ejercicio de sus funciones.

En los reconocimientos periódicos anuales se efectuará un control- visión a todos los empleados y para aquellos que fundamentalmente trabajen en pantallas se les realizará un reconocimiento oftalmológico anual. No obstante, se efectuará éste semestralmente cuando médicamente fuera aconsejable.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estudiará y propondrá los puestos que requieran una revisión oftalmológica.

CAPITULO VI

Acción Sindical

Art. 64. *Comité Intercentros*.—En base a lo que establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros se constituirá con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa de los Centros de Trabajo.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de las candidaturas, según los resultados electorales, considerando globalmente.

Las funciones que expresamente se conceden a este Comité, de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se concretan en gestionar y tramitar aquellas cuestiones que por su aplicación rebasen el ámbito de las competencias propias de los Comités de Empresa.

Sus competencias expresas serán redactadas por el propio Comité Intercentros y sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Para la constitución del citado Comité se cursará previamente a la Dirección de la Empresa copia del acta correspondiente a la elección de los citados miembros.

Dicho Comité celebrará dos reuniones ordinarias al año, aparte de las correspondientes para la preparación del Convenio. Estas reuniones tendrán lugar en el Centro donde se halla situado el domicilio social de la Empresa.

En caso de urgencia, definida de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, se podrán celebrar más reuniones, que tendrán lugar en el Centro de Trabajo que se acuerde por ambas partes.

La Empresa facilitará al Comité de Intercentros, además de a los Comités de Empresa de cada Sede, la información reconocida en el artículo 64.1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 65. *Secciones Sindicales*.—La actividad sindical en la Empresa se regirá por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

En el Centro de trabajo de «Windsor» podrán existir dos Delegados sindicales, uno por cada Sección Sindical de representación mayoritaria según los términos de la LOLS.

Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa recibirán la misma información que se facilite a los Comités de Empresa de cada Centro.

Art. 66. *Comité de Empresa*.—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, previa comunicación a sus Jefe inmediatos, cuando tengan que hacer uso de las mismas, cuidando de que no se interfiera el proceso productivo.

Las horas sindicales se podrán distribuir entre los componentes del Comité de Empresa de cada Centro de una misma candidatura, incluidos los Delegados de la Sección Sindical correspondiente, con la conformidad de cada uno de éstos.

El máximo de horas de que podrá disponer un miembro será de sesenta horas mensuales.

Cada candidatura notificará trimestralmente a la Empresa el reparto de la reserva de horas, con especificación del número de las previstas a utilizar por cada uno.

Esta notificación se presentará con quince días de antelación.

Caso de que se dieran circunstancias excepcionales justificadas que suponga la disponibilidad de un mayor trasvase de horas, la Empresa considerará comprensivamente su posibilidad.

La Dirección controlará la utilización de las citadas horas de tal forma que no se sobrepasen los límites acordados, salvo condiciones extraordinarias a juicio de la Comisión Paritaria.

Los miembros de las Comisiones creadas por el Comité, existentes actualmente, dispondrán de permiso retribuido para asistir a las reuniones que con carácter regular y periódico están establecidas.

Las gestiones que estas Comisiones puedan realizar al margen de las reuniones y que sean de función sindical serán autorizadas a los representantes del Comité con cargo a sus propias horas de reserva.

Se establece un día a la semana para consultas laborales y sindicales, que se llevarán a cabo durante los turnos de comida, en forma alterna y con cargo a las horas de reserva.

No se contabilizarán en el cómputo de las cuarenta horas las empleadas en reuniones en periodo de Convenio a tal fin, ni las realizadas a petición de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa podrá colocar en los tabloneros de anuncios cuantas notas informativas considere necesarias, siempre que éstas se ajusten a temas relacionados con su función sindical y que afecten a materias concretas de la Empresa o actividades laborales. En tales notas no se harán alusiones personales.

Se requerirá la firma del representante de la Dirección en el volante correspondiente para el número de copias de las notas informativas que se tengan que exponer.

Independientemente de las relaciones y acuerdos de todo tipo que la Empresa pueda mantener con sus empleados, se reconoce al Comité como órgano colegiado de representación de los trabajadores con capacidad para realizar la negociación colectiva. En su defecto actuarán las Centrales Sindicales reconocidas.

La Comisión Negociadora del Convenio de Empresa no excederá de 12 miembros, que se distribuirán proporcionalmente entre los Centros de trabajo afectados por el Convenio, en relación al número de trabajadores que los integren y guardando la proporcionalidad de cada candidatura en los Comités de Empresa de cada Centro. (Se entiende que el Departamento de Instalaciones constituye un único Centro.)

En el supuesto de no existencia legal del Comité de Empresa, la Comisión Negociadora o los componentes de las mismas que correspondan al Centro sin Comité serán elegidos por votación directa de los trabajadores mediante presentación de candidaturas y con representación proporcional.

Previamente a una sanción por una falta leve deberá existir un apercibimiento escrito al interesado con conocimiento del Comité de Empresa de los términos de la misma. Solamente las faltas graves y muy graves podrán ser sancionadas sin amonestación previa, pero, en todo caso, el Comité de Empresa deberá ser informado de los términos de la sanción antes de su aplicación.

Art. 67. **Asambleas.**—Diez horas anuales para celebración de asambleas en horas de trabajo, retribuidas, para el personal de la Empresa, previa solicitud de las mismas por parte del Comité de Empresa o del 25 por 100 de la plantilla, para tratar asuntos que afecten a todo el personal.

Al personal directo de Instalaciones se le conceden dos asambleas al año, que realizarán en la Delegación en la que se encuentre asignado.

La interrupción máxima del trabajo por cada asamblea no ocupará más de una jornada laboral.

En estas horas se considerarán incluidas las que se utilicen con motivo de la negociación del Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Quedan suprimidos todos los artículos de anteriores Convenios que no han sido recogidos expresamente en éste.

Segunda.—Los miembros de la Comisión Paritaria designados son:

Por la Comisión Económica:

Don Manuel Aguirre Cavero.
Don Juan José Hervás Vecino.
Don Justino Pastor Gil.
Don José Polo Castillo.
Don Eduardo Sáenz de Varona.

Por la representación social:

Don Marcelino Amoedo Becerra.
Don José Luis Elberdín Lizarralde.

Don Juan José Hernández Hernández.
Don Juan Manuel Moreno Valero.
Don José Miguel Oyarzun Laiglesia.

Suplentes de esta representación:

Don Angel Escrontela Torres.
Don Alberto F. López Edreira.
Don Manuel Fernández Trillo.
Doña Dolores Navarrete Ruiz.
Don Gregorio Valderas Pegalajar.

Tercera.—Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria del mismo estudiará los artículos recogidos en la OLS, derogada el día 23 de febrero de 1988, con el fin de acordar aquellos que deban ser incorporados al texto del Convenio.

Mientras tanto, continuará siendo de aplicación la normativa establecida en la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.

Cuarta.—El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio ostente la categoría de Ayudante técnico no titulado será reclasificado en las nuevas categorías de Técnico industrial o Técnico de Administración.

ANEXO I

Valores de los sueldos base y plus convenio de las distintas categorías al 1 de enero de 1988

	Sueldo base	Plus convenio
(101) Titulado superior	89.356	52.124
(106) Técnico superior	89.356	52.124
(271) Analista de Sistemas	89.356	52.124
(601) Jefe de Taller	82.449	48.095
(501) Jefe 1.ª de Administración	82.449	48.095
(102) Ingeniero técnico	74.726	43.590
(107) Técnico medio	74.726	43.590
(103) ATS	74.726	43.590
(113) Jefe técnico de Comprobación	74.726	43.590
(401) Jefe de Organización 1.ª	74.726	43.590
(602) Maestro de Taller	74.726	43.590
(272) Analista de Aplicaciones	74.726	43.590
(105) Graduado social	72.191	40.711
(114) Jefe técnico de Montaje	72.191	40.711
(274) Técnico de Sistemas	72.191	40.711
(273) Analista Programador	72.191	40.711
(603) Maestro de Taller 2.ª	70.418	39.392
(201) Delineante Proyectista	70.418	39.392
(502) Jefe 2.ª de Administración	70.418	39.392
(402) Jefe de Organización 2.ª	70.418	39.392
(104) Maestro industrial	67.991	38.926
(108) Técnico industrial o de Administración	67.991	38.926
(115) Maestro comprobador	67.991	38.926
(275) Programador senior	67.991	38.926
(276) Preparador senior	67.991	38.926
(605) Encargado	67.290	38.434
(303) Analista 1.ª	67.290	38.434
(202) Delineante 1.ª	67.290	38.434
(122) Montador inspector	65.394	34.993
(119) Técnico montador	65.394	34.993
(503) Oficial 1.ª de Administración	65.394	34.993
(403) Técnico de Organización 1.ª	65.394	34.993
(277) Operador	65.394	34.993
(278) Programador junior	65.394	34.993
(279) Preparador junior	65.394	34.993
(116) Maestro montador	65.394	34.993
(801) Oficial 1.ª obrero	65.394	34.993
(504) Oficial 2.ª de Administración	63.791	34.411
(404) Técnico de Organización 2.ª	63.791	34.411
(304) Analista de 2.ª	63.791	34.411
(203) Delineante 2.ª	63.791	34.411
(802) Oficial 2.ª obrero	63.791	34.411
(704) Chofer turismo	60.258	31.125
(705) Chofer camión	60.258	31.125
(204) Calculador	60.258	31.125
(702) Almacenero	60.258	31.125
(405) Auxiliar de Organización	60.258	31.125
(305) Auxiliar de Laboratorio	60.258	31.125
(201) Auxiliar de Oficina Técnica	60.258	31.125
(505) Auxiliar de Administración	60.258	31.125

	Sueldo base	Plus convenio
(716) Telefonista	60.258	31.125
(206) Reproductor de Planos	60.258	31.125
(708) Vigilante	60.258	31.125
(710) Ordenanza	60.258	31.125
(711) Portero	60.258	31.125
(803) Oficial 3.ª obrero	60.258	31.125
(804) Especialista	58.879	30.583
(805) Mozo especialista	58.879	30.583
(806) Peón	56.759	30.396
(891) Aprendiz mayor de dieciocho años	30.393	19.341

Nota:

A) El concepto «dedicación» de la estructura salarial se obtendrá por diferencia entre el salario mensual fijado y la suma de los conceptos «sueldo base» y «plus convenio» establecidos en esta tabla.

B) Los valores de los conceptos que se determinan en esta tabla no implicarán, excepcionalmente, reducción alguna en los pluses derivados de los mismos conceptos, que actualmente se vienen percibiendo y que sean consecuencia directa de su aplicación.

C) Los sueldos de personal con función o pluses de Jefe de Escuadra incluyen dichos pluses.

ANEXO II

Tabla de trienios

Año 1988

Categoría	Importe
Titulado Superior	3.252
Técnico Superior	3.252
Analista de Sistemas	3.252
Ingeniero Técnico	3.088
Técnico Medio	3.088
Analista de Aplicaciones	3.088
Analista Programador	3.088
Técnico de Sistemas	3.088
Graduado Social	3.088
Jefe Técnico de Organización	3.088
Jefe Técnico de Montaje	3.088
Jefe de primera Administrativo	3.088
Maestro Industrial	2.930
Técnico Industrial o de Administración	2.930
Maestro Comprobador de Telecomunicación	2.930
Maestro Montador de Telecomunicación	2.930
Maestro de Taller	2.930
Programador Senior	2.930
Preparador de Trabajos Senior	2.930
Jefe segunda Administrativo	2.930
Delineante Projectista	2.930
ATS	2.930
Programador Junior	2.787
Preparador de Trabajos Junior	2.787
Oficial primera Administrativo	2.787
Analista primera	2.787
Delineante primera	2.787
Técnico Organización de primera	2.787
Encargado	2.787
Maestro de Taller de segunda	2.787
Técnico-Montador	2.787
Montador-Inspector	2.787
Operador	2.340
Oficial segunda Administrativo	2.340
Analista segunda	2.340
Delineante segunda	2.340
Técnico Organización de segunda	2.340
Auxiliar Administrativo	2.168
Auxiliar Laboratorio	2.168
Auxiliar Organización	2.168
Calcador	2.168
Auxiliar Oficina Técnica	2.168
Reproductor de Planos	2.168
Telefonista	2.097
Jefe de Taller	3.088
Almacenero	2.207
Chofer turismo y camión	2.205

Categoría	Importe
Vigilante	2.081
Portero	2.081
Ordenanza	2.081
Oficial primera	2.482
Oficial segunda	2.340
Oficial tercera	2.190
Especialista	2.098
Mozo Especialista	2.098
Peón	2.050

ANEXO III

1. ANALISTA DE SISTEMAS

Empleado que, ejerciendo o no funciones de mando, es el responsable del análisis y programación de aquellas aplicaciones que le han sido asignadas por su respectivo superior.

Entre otras funciones tiene encomendadas la planificación y el control de los proyectos asignados, velando para que se cumplan los calendarios en tiempo y calidad y emitiendo la correspondiente documentación para su utilización por los usuarios.

Será el responsable de que las aplicaciones o proyectos queden documentados a nivel funcional, orgánico y de procedimiento de usuario.

2. ANALISTA DE APLICACIONES

Es el empleado que ejerciendo funciones de mando o no, entre otras, concibe, organiza y pone a punto los expedientes de análisis y programación de manera que, creadas las especificaciones de las aplicaciones, se cumplan los objetivos fijados por su superior.

Organiza y distribuye los trabajos de programación.

Deberá verificar por sí o por otros las aplicaciones encomendadas, cuidando de documentarlas fehacientemente.

Se responsabilizará de que las aplicaciones asignadas queden perfectamente documentadas desde el punto de vista del análisis orgánico.

3. ANALISTA PROGRAMADOR

Es el empleado que perteneciendo a una unidad de análisis se encarga, entre otras funciones, de la puesta en marcha de las aplicaciones que le han sido encomendadas.

Será misión suya también la puesta a punto de aquellos programas que le sean fijados, así como de generar la documentación pertinente para su desarrollo posterior por sí mismo o por otros. Podrá realizar funciones de programación, así como el mantenimiento de las aplicaciones existentes.

Habrá de documentar las aplicaciones que se le vayan asignando.

4. TÉCNICO DE SISTEMAS

Es el empleado que, ejerciendo funciones de mando o no, entre otros cometidos, se responsabiliza del correcto funcionamiento de los sistemas operativos en uso, implantados en el área correspondiente, cuidando de la puesta a punto y el mantenimiento para que el usuario tenga el soporte necesario en el software que desarrolle.

Función suya será también informar a los usuarios de las variaciones introducidas así como de documentar suficientemente al personal de su dependencia, a los mencionados usuarios, al personal de explotación y al de desarrollo de aplicaciones.

Realizará la valoración, mantenimiento e instalación de software base y programa producto.

5. PROGRAMADOR SENIOR

Es el empleado que con conocimientos profundos de uno o más lenguajes de programación y del sistema operativo en uso, correspondiente al área donde ejerce su actividad, tendrá entre otras las siguientes funciones: Traspaso de la información elaborada por los analistas o analistas programadores al correspondiente medio de programación, así como supervisión de ellos.

Se encargará de preparar las pruebas de los programas que le hayan sido asignados, por lo que deberá tener conocimientos para crear procedimientos de trabajo en el sistema correspondiente (JCL, DCL, RJE, etc.).

6. PROGRAMADOR JUNIOR

Es el empleado que con ciertos conocimientos de uso o más lenguajes de programación y del sistema operativo en uso del área donde ejerce su actividad, tendrá, entre otras, las siguientes funciones: Codificación de la información que se le suministre al lenguaje de programación adecuado según las especificaciones dadas, de manera que sea ejecutado

por el ordenador. Podrá recibir supervisión y orientación de la persona de quien dependa.

Actualizará sus conocimientos para poder crear los procedimientos de trabajo en el sistema correspondiente (JLC, DCL, RJE, etc.).

7. PREPARADOR DE TRABAJOS SENIOR

Es el empleado que, entre otros cometidos, se encargará de la preparación y control de los trabajos a realizar. Desde la petición por parte de los usuarios hasta la entrega de los resultados a los mismos.

Se responsabilizará también de preparar y distribuir el trabajo a los equipos de operadores.

8. PREPARADOR DE TRABAJOS JUNIOR

Es el empleado que, entre otros cometidos, responderá de los trabajos asignados a cada equipo de operadores. Se le podrá encomendar la realización de trabajos elementales de preparación y planificación de trabajos.

Se le podrá encargar de la seguridad de las bibliotecas, de los soportes magnéticos de información y de su gestión.

9. OPERADOR

Es el empleado que integrado en un equipo de operación y con conocimientos suficientes de los periféricos conectados al ordenador, ejecuta, entre otras, aquellas órdenes que le son dadas para que funcione

el equipo y se haga uso correcto de la biblioteca y la adecuada necesidad de los trabajos.

Se ocupará de la operación y explotación de cualquier trabajo planificado en el sistema correspondiente.

10. TÉCNICO MONTADOR

Es el operario que, con experiencia probada en trabajos de instalación y montaje de aparatos y equipos de telecomunicación, ejerce funciones de IRI, manejando herramientas e instrumentos para su realización y acabado.

Desempeñará también funciones de acabado y puesta a punto de los aparatos o equipos que él u otro operario haya instalado, responsabilizándose, si así se lo encomiendan, de efectuar los trámites de entrega al cliente para su aceptación y realizar las pruebas fijadas en las horas de especificación.

11. MONTADOR-INSPECTOR

Es el operario experto en montaje de equipos de telecomunicaciones y sus accesorios, con reconocida capacidad organizativa, que realiza, dirige y supervisa los trabajos de instalaciones complejas.

Desempeñará también funciones de inspección de los trabajos que resulten necesarios subcontratar.

Conoce el manejo de los instrumentos, herramientas y utillajes electrónicos y mecánicos necesarios para su actividad.

ANEXO IV

DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS VACANTES DE PROMOCIÓN POR TIPO, CENTROS DE TRABAJO Y GRUPOS PROFESIONALES

TIPO Y GRUPO PROFESIONAL	TORREJON	INSTALACIONES	SAN ROQUE	ARTEJIO	TOTAL
ESPECIALISTAS	14	---	13.(5*)	13.(5*)	40.(10*)
CATEGORIAS					
- Técnicos no Titulados	1	1	---	---	2
- Técnicos de Oficina	2	---	---	---	2
- Administrativos	5	---	1	1	7
- Obreros	10	2	5	3	20
TOTAL	18	3	6	4	31
SITUACION PROFESIONAL					
- Técnicos Titulados	9	1	5	---	15
- Técnicos no Titulados	2	2	---	1	5
- Técnicos de Organización	---	---	---	1	1
- Técnicos de Oficina	3	1	---	---	4
- Administrativos	13	2	3	2	20
- P. Subalterno	1	---	1	---	2
- Obreros	20	5	12	6	43
TOTAL	48	11	21	10	90
PLAZAS TOTALES	80	14	40.(5*)	27.(5*)	161.(10*)

(*) Estas plazas se conceden excepcionalmente para 1.988, para 1.989 serán 161, siempre y cuando se mantenga el nivel de facturación previsto.

CATEGORIAS	CATEGORIA DE PROMOCION	NIVELES SALARIALES BRUTOS ANUALES (Sueldos al 1.1.88)																						
		20	19	18	17	16	15	14	14x	13	12	12x	11	10	10x	9	8	8x	7	6	5	4	3	
P. CEBEROS																								
- Oficial 1ª A.....	(811)	(108)																						
- Oficial 1ª B.....	(801)	(811)	10/122/115																					
- Oficial 2ª.....	(802)	(801)																						
- Oficial 3ª.....	(803)	(802)																						
- Especialista.....	(804)	(803)																						
- Mozo Especialista.....	(805)	(803)																						
- Peón.....	(800)	(804)																						
- Aprendiz + 18.....	(801)	(804)																						
DEFINICION CLAVES																								
E = Entrada																								
X = Experiencia																								
P = Perfeccionamiento																								
MP = Masas Perfeccionamiento																								
C = Conciliación																								
J = Junior																								

20524 REOLUCION de 22 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de hostelería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de hostelería, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 22 de julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de hostelería.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE HOSTELERIA

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Relación laboral.*-El personal de hostelería que suscribe este Convenio que es fijo de plantilla de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», a todos los efectos, se rige específicamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-El Convenio afecta a todo el personal que se integra actualmente en el escalafón de hostelería, así como al que ingrese con carácter fijo de plantilla, una vez superado el período de prueba, en el mismo escalafón, durante su vigencia.

Respecto del personal contratado temporalmente, se estará a lo establecido en la legislación vigente, siéndole de aplicación el presente Convenio Colectivo, con las únicas especialidades derivadas de la naturaleza temporal de su contrato.

Dado que las características especiales de su contratación impiden la aplicación del Régimen de Previsión Social y restantes beneficios sociales, se abonará a este personal un plus de eventualidad que les compense de la no percepción de estos beneficios.

Se fija la cuantía de este plus de eventualidad en el 10 por 100 del importe de los siguientes conceptos: Sueldo fijo garantizado y complemento salarial de cantidad y calidad.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*-El Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional para las personas a quienes afecte.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*-Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1988, y tendrá una duración de dos años, prorrogables tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualesquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Revisión del Convenio.*-1. Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si, con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la industria eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

2. Cláusula de revisión salarial para 1989.-Para 1989 se establece una revisión salarial que será igual a la previsión de inflación del Gobierno más dos puntos.

Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1989 y se practicará sobre los conceptos que integran el capítulo VII (Régimen económico) y sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad del capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1988.

3. Cláusula de salvaguardia para 1988 y 1989.-En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre en 31 de diciembre de 1988 ó 1989 un incremento superior al aumento