

mente tratadas a nivel regional, se constituye una Representación Central, compuesta por 12 miembros designados de la misma forma que los del Comité Intercentros previsto en la Clausula siguiente, en función del resultado de las Elecciones Sindicales y de entre los que ostenten la condición de Representante Legal electo de los Trabajadores. Esta representación se reunirá con carácter ordinario un día cada dos meses. A partir de las próximas elecciones sindicales su composición será de trece miembros.

CLAUSULA 42A. Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 12 miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las Elecciones Sindicales, de entre los que ostenten la condición de Representante Legal electo de los trabajadores.

Este Comité se reunirá con carácter ordinario un día cada dos meses. A partir de las próximas elecciones sindicales su composición será de trece miembros.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA I. En los no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen podrán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

CLAUSULA II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible los expresados fines.

Asimismo, la Representación de los Trabajadores cooperará para incrementar la productividad; toda vez que los incrementos salariales del presente Convenio, en cuanto exceden del 6 por ciento, corresponden a aumentos de productividad esperados.

CLAUSULA III. Ambas partes concurren en declarar su intención de avanzar en la realización de los estudios procedentes, con vistas a la futura sustitución de los actuales sistemas de prima directa por un Sistema de Incentivo Global con carácter general.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

CLAUSULA I. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de las plantillas de ALCATEL STANDARD ELECTRICA, S.A., el día 19 de Abril de 1990 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 1 de Enero de 1990.

CLAUSULA II. Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, en relación con el año precedente, son los siguientes:

- En 1990

El Salario Base y la Prima Mínima a la Producción se incrementan en un 6 por ciento sobre sus valores finales del año 1989.

Se crea el Plus de Actividad, en una cuantía de 197,65 pesetas día ó 6.000 pesetas mes, igual para todos los Grupos Salariales.

- En 1991:

El Salario Base y la Prima Mínima a la Producción se incrementarán en la cuantía del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

El Plus de Actividad se incrementará en 197,65 pesetas día ó 6.000 pesetas mes, igual para todos los Grupos Salariales.

Se establecen las siguientes garantías en relación con la evolución del Índice de Precios al Consumo en 1990 y 1991:

- En 1990:

Si el incremento del IPC real para el conjunto del año es superior al 7%, el exceso porcentual se aplicará sobre el importe total de la Tabla Salarial en 1989 para cada Grupo Salarial, y la cantidad resultante se incrementará al importe del Plus de Actividad en 1990, con efectos desde 1 de Enero.

- En 1991:

El aumento de los conceptos Salario Base y Prima Mínima, en relación con sus importes en el año precedente, no será inferior al crecimiento real experimentado por el IPC en 1991.

En su caso, se realizará en primer lugar el ajuste que proceda por este concepto, en Salario Base y Prima Mínima, una vez conocido el crecimiento real del IPC en 1991.

Adicionalmente, el aumento del total de la Tabla Salarial, una vez realizado, si procediese, el ajuste a que se refieren los dos párrafos precedentes, no será inferior, para cada uno de los Grupos Salariales, al crecimiento real del IPC en 1991, más dos puntos.

Si hubiese lugar a ello; y sólo para aquéllos Grupos Salariales en que así proceda, se hará el ajuste complementario necesario, incrementando con la cantidad que corresponda el Plus de Actividad en 1991, con efectos de 1 de Enero.

Las revisiones y ajustes que procedan se aplicarán con carácter exclusivo a aquéllos empleados que formen parte de las plantillas de la Compañía en la fecha de publicación del IPC real del año precedente.

CLAUSULA III. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, incluidos sus deslizamientos y repercusiones, representan un incremento de costes equivalente a un 8,9%.

CLAUSULA IV. La Comisión Paritaria procederá en su primera reunión a compulsar el texto del presente Convenio, publicado en el Boletín Oficial del Estado, a efectos de la eventual corrección de erratas.

15445 RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra España, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1990, 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, 8 de junio de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «TELETTRA ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º AMBITO PERSONAL

Las normas pactadas en el presente Convenio afectarán al personal de todos los Centros de Trabajo de Telettra España, S.A. sujeto al Estatuto de los Trabajadores, excepto los comprendidos en el Artículo 1.3.c) y 2.1.a), de dicho texto legal.

Artículo 2º AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de los Centros de Trabajo de Telettra España, S.A., cualquiera que sea su lugar de trabajo.

Artículo 3º AMBITO TEMPORAL

La duración del Convenio será de dos años, por lo que su vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 1.991.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de la Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la cual se acuerde la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Telettra España, S.A.

Asimismo dicha fecha servirá de referencia a los efectos de lo dispuesto en el Artículo 149 - apartado E del Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, respecto de la determinación de porcentajes de retención. Esto, no obstante y a efectos económicos, su efectividad será de 1º de Enero de 1.990.

Artículo 4º 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% 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.

Artículo 5º ABSORCION Y COMPENSACION

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 graciabiles, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por modificación de alguna disposición legal.

Artículo 6º COMISION PARITARIA

Con el fin de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cinco miembros de cada una de las partes que han intervenido en la negociación del mismo.

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

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

Las reuniones de la Comisión Paritaria levantará acta que se hará llegar a la Dirección y a los Representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la L.O.L.S., 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

Artículo 7º PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACION

Se consideran plazas vacantes a estos efectos todas aquellas que se produzcan como consecuencia de la extinción del Contrato de Trabajo y 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 concurso-oposición, y el otro 25% 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%.

La Empresa comunicará por escrito previamente a los Representantes legales de los Trabajadores respectivos cuando haga uso del cupo del 25%.

Para la convocatoria del concurso-oposición, la Empresa publicará la correspondiente nota informativa en los tabloneros de anuncio, durante 7 días naturales para todos los Centros de Trabajo, excepto para el personal afecto a Instalaciones que será de 15 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 ó nivel de conocimientos teóricos y prácticos exigidos.
- Período de tiempo para la consolidación en el puesto.
- Categoría mínima exigida para acceder al puesto.

Los Representantes legales de los Trabajadores tendrán el derecho a ser informados de :

- Conocimiento de las plazas vacantes por áreas.
- Relación de las personas que optan a los exámenes.
- Conocimiento previo de las personas que han sido seleccionadas.

Cuando se trate de plazas a cubrir con carácter interino ó de forma eventual, 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 éstas 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. Quedará, asimismo, constancia de este hecho en su expediente personal, a los efectos oportunos

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 criterios 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 España.

Los Representantes legales de los Trabajadores recibirán información quincenal de las nuevas incorporaciones y de las bajas en la plantilla. En ella se indicarán los siguientes datos : categoría,

nivel, departamento de destino, puesto de trabajo, tipo y duración del contrato. (En los supuestos de contratos en práctica, se indicarán los estudios).

Artículo 8º 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 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% : una al concederse la ayuda y la otra conforme a resultados debidamente justificados, siempre que éstos sean positivos en un 50% como mínimo.

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

Se pagará, asimismo, el 50% 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.

Cuando se realicen estudios de aplicación en la Empresa en centros no oficiales, tendrán únicamente el derecho a percibir una subvención económica (matrícula y libros) igual a la establecida para estudios similares realizados en centros oficiales.

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.

Artículo 9º FORMACION

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 Representantes legales de los Trabajadores 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 Representantes legales de los Trabajadores 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.

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 Formación Interna.

Artículo 10º CLASIFICACION PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio se efectuarán las siguientes promociones :

- Promoción a Oficial de 3º. En el año 1.990 promocionarán a la categoría de Oficial de 3º aquellos trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 7 años en la categoría de Especialista. Para el año 1.991, promocionarán aquellos Especialistas cuya antigüedad en esta categoría sea de 5 años.
- Las personas que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un salario superior al

que corresponde al nivel que ostentan, promocionarán al nivel inmediato superior a su salario, siempre y cuando este nivel se encuentre dentro de la banda de su categoría.

- Las personas que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un salario correspondiente a un nivel "X", promocionarán al nivel inmediato superior, siempre y cuando este nivel se encuentre dentro de la banda de su categoría.

- Se convocarán durante los años 1.990 y 1.991, 90 y 100 plazas respectivamente para promociones de Situación Profesional dentro de la categoría y para el personal fijo de plantilla. (Los criterios de promoción se regulan en el presente Artículo).

Además de estas plazas se convocarán 10 y 22 plazas para los años 1.990 y 1.991 respectivamente, destinadas a aquellos empleados que se encuentren en Situación Profesional "E" con 10 ó más años de antigüedad en la categoría. Los criterios de promoción serán los mismos que para el resto de las plazas de promoción de Situación profesional convocadas.

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.

La asignación del número de plazas que corresponda a cada centro de trabajo, se efectuará en función de la plantilla fija de personal de tabla existente al 1º de Enero.

Cada año la Empresa notificará durante el primer trimestre el número de plazas de promoción correspondientes a los grupos profesionales a los que vayan dirigidas estas promociones. La Empresa tendrá en cuenta criterios de proporcionalidad a la hora de efectuar esta distribución.

Estas plazas se convocarán en el tercer trimestre del año y tendrán efectividad económica desde el 1º de Julio.

La Comisión Paritaria de cada Centro tendrá las siguientes atribuciones :

- Distribución por categorías de las plazas asignadas a los distintos grupos profesionales.
- Definición de los requisitos concretos que se especificarán en cada convocatoria.

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.

Para la selección de los candidatos se evaluarán los siguientes factores :

Prueba objetiva : Valoración hasta el 45%.
Informe del Jefe : Valoración hasta el 25%.
Antigüedad : Valoración hasta el 15%.
Formación : Valoración hasta el 15%.

Se utilizará además un criterio de ponderación en función de la situación profesional a que se promoció dentro de la categoría :

Promoción a situación profesional "X" : Coeficiente 1.
Promoción a situación profesional "P" : Coeficiente 0,9.
Promoción a situación profesional "MP" : Coeficiente 0,85.

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 inmediatamente inferior.

En las categorías que a continuación se indican la promoción de situación profesional tendrá las siguientes peculiaridades :

- Las personas que se encuentren en la situación profesional "J" de las categorías de Programador y Preparador pasarán a la situación "E" una vez hayan transcurrido dieciocho meses y mediante una prueba de selección efectuada por la Comisión Paritaria. Las personas que concurren 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.

- En las categorías de Auxiliares y Calcadores se pasará a la situación "X" al cumplir cinco años de antigüedad en las mismas.

- En la categoría de Peón, se pasará a la situación "X" a los doce meses de su ingreso ya sean seguidos o acumulados.

Las reclamaciones de Clasificación Profesional se tratarán de acuerdo con la definición de funciones de cada categoría, que figuran como Anexo al presente Convenio.

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 ésta, se podrán trasladar a la Comisión Paritaria.

- Las debidas a puestos de nueva creación o aquellos que sean ampliados con nuevas funciones, serán estudiadas por la Dirección 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 al reconocimiento, si procediera, en los casos de movilidad funcional y/o geográfica.

La Comisión Paritaria establece las normas de funcionamiento para el tratamiento de las reclamaciones de Clasificación Profesional.

Para las reuniones de la Comisión Paritaria en las que se traten asuntos de Clasificación Profesional, podrán viajar también los suplentes de los centros afectados.

A la reunión con la Empresa asistirán un máximo de 5 personas.

Artículo 11º RECONOCIMIENTO DE TITULOS

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 hayan 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.

Artículo 12º CATEGORIAS NUEVAS

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

Artículo 13º APRENDICES

El personal que se contrate con la categoría de Aprendiz, percibirá su salario de acuerdo con la siguiente Tabla :

- De 0 a 6 meses	: Nivel 3.
- De 6 a 12 meses	: Nivel 4.
- De 12 a 15 meses	: Nivel 5.
- Más de 15 meses	: Nivel 6 y categoría de Especialista.

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 CONTRATACION :

- . Edad : Prefentemente de 18 a 22 años.
- . Estudios : Generalmente no se precisarán estudios secundarios, salvo que necesidades de contratación, tales como subvenciones, etc. así lo exijan.

Formación técnica : 10 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 aptitudes.

Artículo 14* PRACTICAS 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 18 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.

Artículo 15* EMPLEO

Se acuerda un incremento neto del personal fijo de plantilla de 120 personas, durante la vigencia del Convenio 1.990-1.991. De esta cifra se detraerán las 62 personas cuyos contratos de duración determinada alcancen durante 1.990 el período de duración máximo fijado en el Artículo 3º-1) del Real Decreto 1.989/84 de 17 de Julio y cuya distribución por grupos profesionales aparece en el cuadro siguiente :

	M.Indus.	Obreros	Admin.	Total
Torrejón-Madrid	12	21	2	35
San Roque	16	1	-	17
Arteijo	--	3	3	6
Instalaciones	4	--	--	4
	<u>32</u>	<u>25</u>	<u>5</u>	<u>62</u>

Los trabajadores con contrato temporal, como medida de fomento de empleo, a su terminación por expiración del plazo convenido, tendrán derecho a la siguiente compensación :

- Hasta 12 meses : 12 días de salario.
- Más de 12 meses : 15 días de salario.

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.

Artículo 16* DISMINUCION 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 de los Representantes legales de los Trabajadores, será acoplado a trabajos que existan adecuados a sus condiciones, señalándole, si fuera preciso, una nueva categoría profesional, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Artículo 17* 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 a los Representantes legales de los Trabajadores.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 18* REMUNERACIONES

Los sueldos mensuales existentes en 31 de Diciembre de 1.989, integrados por el Sueldo Base, Plus Convenio y Dedicación, así como por el Plus de Jefe de Escuadra y de Jefe de Equipo, tendrán un incremento general del 7,7%.

Los sueldos iguales o inferiores al nivel 20, tendrán un incremento adicional de un 1%, salvo el

nivel salarial 3, para el que se fija un importe de 75.000,= Ptas. brutas mensuales.

Para el año 1.991 el incremento general será el producto del IPC real de 1.990 por 1,116, siendo de 1 punto más para los salarios comprendidos entre los niveles 3 y 20 de la tabla salarial.

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 Escolar y los Pluses de Disponibilidad, Polivalencia y Cambio de horario) tendrán el incremento general establecido para 1.990 y 1.991.

La estructura salarial, con carácter general, estará constituida por los conceptos siguientes :

- Sueldo Base.
- Plus Convenio.
- Dedicación.

En el Anexo I figuran los valores de Sueldo Base y Plus Convenio correspondientes a cada categoría. En Anexo III figura la tabla de salarios anuales con vigencia durante el año 1.990.

Artículo 19º REVISIÓN SALARIAL

Una vez que se constate oficialmente por el I.N.E. que el IPC establecido por este Organismo hubiera registrado al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento, respecto del de 31 de Diciembre de 1.989, superior al 5,8%, se efectuará, con efectividad de 1º de Enero de 1.990, una revisión salarial igual al exceso sobre dicho 5,8%.

Una vez conocido el IPC real de 1.991, se establecerá la diferencia entre dicho IPC sumándole 1,9 y el porcentaje aplicado a principios de año, procediendo a revisar con carácter general los salarios y pluses existentes al 31.12.90, por el valor resultante.

Para el personal con sueldos iguales o inferiores al nivel salarial 20, se establecerá la diferencia entre el mencionado IPC sumándole 2,9 y el porcentaje aplicado a principios de año, procediendo a revisar los salarios existentes al 31.12.90, por el valor resultante.

De proceder la aplicación de estas revisiones, afectarán a los mismos conceptos que se recogen en el Capítulo de Retribuciones.

El abono de los atrasos de estas revisiones se realizará en una sola paga dentro del primer trimestre de los años 1.991 y 1.992. Asimismo la actualización de los conceptos retributivos se efectuará dentro de estos periodos..

Tales revisiones servirán de base de cálculo para la aplicación de los incrementos retributivos pactados para 1.991 y que puedan pactarse para 1.992.

Artículo 20º 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 : 4 días al año.
 - Retrasos : 2 horas al mes ó 12 al año, excluidos los 5 minutos de tolerancia diaria.
 - Permisos justificados no retribuidos : Cuando se repita la misma justificación.
 - Permiso por motivos personales : 12 horas al año.
- Superados estos límites se utilizará el valor de la hora base anual.

Artículo 21º GRATIFICACION DE OCTUBRE

Los importes de esta gratificación serán los siguientes : para 1.990, 37.000,= Ptas. brutas y para 1.991, 44.000,= Ptas. brutas. 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.

Artículo 22º PREMIO A LA CALIDAD

Considerando que Telettra España, S.A. participa de un sector donde cada vez más adquiere una mayor importancia la entrega de sus productos al cliente, en condiciones de calidad óptima, y que el grupo al que pertenece ha considerado el año 1.990 como el inicio de un proceso en el que uno de los objetivos prioritarios es la consecución de la calidad total.

Ambas partes acuerdan :

Introducir en 1.990 el Premio de Calidad a fin de estimular a todos los trabajadores para que se impliquen en la consecución de dicho objetivo. Dicho premio tendrá un carácter excepcional fijándose su cuantía en 10.000,= Ptas. brutas por persona y año para 1.990, procediéndose a su abono junto con la nómina del mes de Abril, a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de alta en dicha fecha.

Dado el carácter de bianual del presente Convenio, dicho premio se mantendrá en iguales términos de excepcional para 1.991, pudiendo alcanzar un importe de hasta 15.000,= Ptas. brutas si los resultados alcanzados en este campo fuesen satisfactorios.

Artículo 23º COMPENSACION 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.

Artículo 24º PLUS DE OBRA

Se mantiene el Plus de Obra existente solo para las personas que lo venían percibiendo con anterioridad al 31.12.85.

Los valores de este plus para 1.990 serán los siguientes :

CATEGORIA	IMPORTE
TITULADO MEDIO	2.062,= Ptas.
TECNICO MEDIO	2.062,= Ptas.
MAESTRO INDUSTRIAL	2.062,= Ptas.
TECNICO INDUSTRIAL	2.062,= Ptas.
JEFE COMPROBADOR	2.062,= Ptas.
JEFE MONTADOR	2.062,= Ptas.
MAESTRO COMPROBADOR	2.062,= Ptas.
MAESTRO MONTADOR	2.062,= Ptas.
TECNICO MONTADOR	1.669,= Ptas.
MONTADOR INSPECTOR	1.669,= Ptas.
OFICIAL 1º	1.669,= Ptas.
OFICIAL 2º	1.471,= Ptas.

En 1.991 estos valores se actualizarán con el incremento general previsto.

Artículo 25º PLUS DE CONDUCCION

Los valores establecidos son los siguientes :

- Coche particular 322,= Ptas./día.
- Coche de la Empresa 335,= Ptas./día.
- Vehículo todo terreno 348,= Ptas./día.

El plus del vehículo todo terreno se abonará exclusivamente al personal que tenga asignado el vehículo con exclusividad.

La utilización de este vehículo asignado a un enlace como apoyo, no devengará este plus.

En 1.991 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 Kms. semanales, que pueden ser acumulables hasta un máximo de 1.200 Kms. a realizar dentro del mes en que se trate, siendo a cargo del utilizador el gasto del carburante.

Artículo 26º PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajos nocturnos tendrán un plus de nocturnidad que será igual al 25% sobre el Salario Base y Plus Convenio con la regulación establecida en la Ley.

Artículo 27º PLUS EXCEPCIONAL DE TURNO

El personal desplazado 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 4.947,= Ptas para 1.990.

En 1.991 se aumentará con el incremento general del Convenio.

Artículo 28º PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Este plus se aplicará sobre el Salario Base y Plus Convenio según los siguientes porcentajes :

- 20% cuando concorra una sola circunstancia.
- 25% cuando concurren dos circunstancias.
- 30% 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 del incremento.

Artículo 29º PLUSES EN GENERAL

El resto de los pluses, tendrán el incremento general del Convenio que corresponda a cada año.

Artículo 30º TURNOS

Será solicitado previamente a los Representantes legales de los Trabajadores el informe correspondiente para el establecimiento de un turno de trabajo.

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

Se concede al personal que realice este tipo de jornada, un descanso de media hora, que por deseo de todo el turno podrá ser fijado al comienzo, al final o en el intermedio de la jornada.

De igual forma este personal tendrá dos compensaciones, una de 12.292,= Ptas. y otra por transporte valorada en kilometraje de acuerdo con la siguiente tabla :

Torrejón

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

Sarajás

Todas las residencias	20 Km./día, ida y vuelta.
-----------------------	---------------------------

San Roque

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

Anteljo

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

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 se realizará de manera que siempre exista alguna otra persona que pueda constatar la presencia de los demás.

Artículo 31º ANTIGUEDAD

Los empleados de Telettra España, S.A., percibirán aumentos periódicos por cada tres años de servicio, consistente en el abono del trienio correspondiente a su categoría profesional, cuyos importes para 1.990, figuran en el Anexo II.

El abono de los trienios se efectuará en el mes siguiente a su vencimiento.

Para 1.991, los trienios se verán incrementados con el aumento general previsto en Remuneraciones.

Artículo 32º AYUDA FAMILIAR

La ayuda familiar que percibe el empleado cabeza de familia, y que se abona en 12 periodos mensuales, será en el año 1.990 de 2.316,= Ptas. El empleado deberá justificar la condición de tal cabeza de familia.

Con efectividad de 1º de Junio de 1.990, esta ayuda se hará extensible a todas aquellas mujeres casadas cuyo conyuge no trabaje en la Empresa.

En el año 1.991 se actualizará este valor con el incremento general.

Cuando ambos conyuges trabajen en la Sociedad solamente la percibirá uno.

Artículo 33º AYUDA ESCOLAR E INFANTIL

Los empleados con hijos menores de 18 años a su cargo percibirán esta ayuda por cada hijo y en cada una de las 12 mensualidades.

Esta ayuda será para 1.990 de 2.812,= Ptas. brutas mensuales.

En 1.991 esta cantidad tendrá el incremento general del Convenio.

Los hijos comprendidos en la edad de 17 a 18 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 percibirla solo a uno de ellos.

Artículo 34º TRANSPORTE

El Servicio de transporte colectivo se mantiene en las mismas condiciones existentes que en la actualidad. En las situaciones que se consideren necesarias se adoptarán las medidas pertinentes para lograr su mejora.

Artículo 35º 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 periodos 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 precisan 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.

A 4 200 a 207 según D. N. E.

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 a los Representantes legales de los Trabajadores en los términos legales de la L.O.L.S., 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.

Artículo 36º DIETAS

Durante 1.990 el valor de las dietas será el siguiente :

- HOTEL Y DESAYUNO	3.235,= Ptas.
- COMIDA O CENA	1.575,= Ptas.
- TOTAL DIETA	6.385,= Ptas.

Para 1.991 estos valores se incrementarán en dos puntos por encima del incremento general.

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.

Artículo 37º 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 :

<u>Cilindrada</u>	<u>Importe por Km.</u>
Hasta 1.300 c.c.	26,50,= Ptas.
Desde 1.300 c.c.	28,--= Ptas.

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

Para el año 1.991 el importe del kilometraje se actualizará aplicando a todos los parámetros que intervienen en la fórmula de cálculo, exceptuando el del carburante, el IPC real establecido por el INE para 1.990.

A partir de la fecha de aplicación del Convenio, quedarán sujetas a retención por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las cantidades abonadas por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa, en la cuantía que sobrepase las cantidades exentas de retención que determina el Ministerio de Hacienda, actualmente 20,= Ptas. (O.M. 14.11.89, B.O.E. 4.12.89).

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

Artículo 38º 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 derecho a la reserva del puesto de trabajo. Terminado éste podrá incorporarse dentro de los dos meses siguientes a su finalización. Este tiempo se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante su permanencia en el Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reincorporarse 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.

Artículo 39º ANTICIPOS

El trabajador siempre que lo necesite, tendrá derecho a percibir anticipos del 100% a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 40º 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%. A partir del segundo mes se aplicará la Ley.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Empresa el abono del 100% por tiempo superior al anteriormente establecido, si las condiciones que concurrirán así lo aconsejaran, comunicando por 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 en I.L.T. debida a accidente de trabajo, percibirá, además un 75% 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

Artículo 41º 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:

- Por matrimonio, quince días naturales, de los cuales cinco días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración de matrimonio.
- Por enfermedad grave 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, dos días naturales más. La utilización de estos días en caso de enfermedad grave podrá ser alternativo 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.

Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. En el caso de que el fallecimiento se produjera fuera de los límites de la provincia, tres días naturales más.

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 planteen dudas sobre la gravedad de la enfermedad.

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

- d) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- e) Por matrimonio de padres, 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 a la Empresa 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 generan visitas al especialista o análisis clínicos no serán computadas a efectos del límite de las 16 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 conyuges en la Empresa, su disfrute corresponderá a uno de ellos.

Las ausencias del trabajo por enfermedad sin presentación de justificante serán retribuidas hasta un máximo de dos días al año o cuatro medios días no fraccionables.

Durante la vigencia del presente Convenio únicamente será retribuido hasta un máximo de un día o dos medios días por dicho concepto.

- 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% 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 42º 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 Centro de trabajo.

Se acordará con los Representantes legales de los Trabajadores el modo de proceder en Semana Santa.

Artículo 43º TRABAJO DEL PERSONAL DE INSTALACIONES EN LAS ISLAS CANARIAS

Se concederán desplazamientos a la Península en el fin de semana siguiente a los 35 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 empleado estar en su Centro de trabajo a última hora del viernes.

El retorno se hará en el primer vuelo que desde el Centro de trabajo parta a las Islas el lunes inmediato siguiente al fin de semana disfrutado.

Artículo 44º 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.

Artículo 45º VIAJES DEL PERSONAL DE INSTALACIONES

Para el cálculo de la duración de los viajes a destino se prevé una media de 60 Km./hora para turismo y 50 Km./hora para vehículo todo terreno.

Artículo 46º 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 con un mes de antelación, 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.

Por razones de estudios que sean de aplicación directa en la Empresa podrá ser solicitada excedencia con indicación del tipo de estudios y duración de los mismos. Una vez concluida la excedencia se solicitará, por escrito, con un mes de antelación la reincorporación al trabajo en las condiciones generales establecidas en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Artículo 47º JORNADA LABORAL

La jornada laboral efectiva de trabajo en 1.990 será de 1.736 horas, distribuidas en 224 días laborables y en 1.991 de 1.728 horas 15 minutos, distribuidas en 223 días laborables.

El número de días de trabajo será igual para todos los Centros de trabajo.

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

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

Las posibles 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.

Artículo 48º VACACIONES

Las vacaciones serán de veintinueve días laborables.

El período oficial de vacaciones para todos los Centros, será en 1.990 del 30 de Julio al 17 de Agosto y en 1.991 del 5 al 23 de Agosto.

Los restantes días de vacaciones se podrán disfrutar inmediatamente antes ó después de la fecha señalada en el párrafo anterior ó bien en los últimos días de Diciembre.

No obstante, si las necesidades organizativas lo permiten se podrá variar el período oficial, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores.

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 los Representantes legales de los Trabajadores.

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.

Artículo 49º JUBILACION

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 17 de Julio, nº 1194/1.985, salvo que la situación de la Empresa y las necesidades de organización de la misma impidieran llevarlo a efecto previo conocimiento de los Representantes legales de los Trabajadores.

En el supuesto de que la Empresa no pudiese acceder a la sustitución del solicitante de jubilación anticipada en los términos del Real Decreto mencionado y, por tanto, no le fuese de aplicación lo anterior, podrá voluntariamente optar a anticipar su jubilación (si la legislación vigente se lo permitiera O.M. 17.9.76), percibiendo por ello el personal con nivel salarial igual o inferior al 20, 9 mensualidades brutas y el resto del personal, 6 mensualidades brutas.

Asimismo aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de 63 años podrán optar a la reducción de su edad de jubilación conforme a lo previsto en la O.M. 17.9.76, percibiendo por ello el personal con nivel salarial igual o inferior al 20, 12 mensualidades brutas y el resto del personal, 9 mensualidades brutas.

Los cálculos para determinar el importe de las mensualidades se efectuarán sobre el salario bruto anual compuesto por Sueldo Base, Plus Convenio, Dedicación y antigüedad dividido por 12.

Las opciones anteriores podrán ejercerse por orden de proximidad a las edades establecidas, teniendo prioridad el personal de 64 años, siempre que se haya solicitado, con anticipación, en el Dpto. de Administración y Sistema Informativo de Personal, hasta agotar el límite de un fondo anual para 1.990 de 12 millones de pesetas constituido al efecto. Dicho fondo tendrá una cuantía de 15 millones en 1.991.

CAPITULO V

Social

Artículo 50º SERVICIO MEDICO

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.

Artículo 51º AGRUPACION 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 los Representants legales de los Trabajadores, que será la encargada de su organización y administración.

Anualmente se formalizará el correspondiente Presupuesto de ingreso y gastos, en el que se incluirán las recaudaciones por cuotas de asociados.

La Empresa aportará para estos gastos las cantidades siguientes :

(Valores en Miles de pesetas)

	1.990	1.991
Torrejón-Madrid	1.325	1.600
- San Roque	350	375
- Arteijo	250	275
- Instalaciones	200	200

Con carácter excepcional, para la vigencia del Convenio, al Centro de Torrejón se le asignan 100.000,= ptas. en concepto de dotación de libros para la biblioteca.

Artículo 52º AVALES

La Empresa avalará al trabajador que gestione un préstamo para vivienda hasta un máximo de 750.000,= Ptas. 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 lo vaya a conceder.

- Que el solicitante se comprometa por escrito a autorizar a la Empresa a detraer de su nómina el importe impagado, o bien a descontar de su percepción el importe pendiente en caso de cese, y a detraer 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,= Ptas.
- Instalaciones	4.500.000,= Ptas.
- San Roque	6.750.000,= Ptas.
- Arteijo	4.500.000,= Ptas.

Artículo 53º COMEDOR

El valor de los tickets para todos los Centros de trabajo será :

- Comida	116,= Ptas.
- Bebida	15,= Ptas.

En los centros en que exista un solo ticket, el importe será la suma de los tickets de comida y bebida.

En 1.991 estos importes se modificarán con la cuantía del incremento general previsto en Remuneraciones.

Para el Centro de Windsor se concede una subvención adicional para cada ticket de comida de 98,= Ptas. revisable en futuros Convenios Colectivos, quedando el coste del menú para 1.990 en 667,= Ptas.

Artículo 54º 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

Artículo 55º PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa, en aquellos trabajos que lo 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 podrá ser de hasta dos al año.

No obstante existen en algunas áreas determinado tipo de prendas que en función de las circunstancias especiales para las que se otorgan, seguirán una dinámica propia en cuanto al número y periodicidad.

Los Representantes legales de los Trabajadores cuidarán de la aplicación que se haga de lo dispuesto.

Artículo 56º AYUDA A MINUSVALIDOS

A través del Fondo Social se atenderán aquellos casos de hijos o familiares a su cargo con minusvalía o disfuncionalidad y que requieran de educación o tratamiento especial, siempre que no sean cubiertos por organismos públicos y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrá una cuantía máxima.

Siempre y cuando se acredite la minusvalía con documento oficial se establece la ayuda en los siguientes porcentajes :

- Para 1.990 la Empresa aportará el 75%, el 25% restante será a cargo del Fondo Social de cada Centro.

- Para 1.991, la Empresa asume el 100% de la ayuda.

Artículo 57º FONDO SOCIAL

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, la Empresa aporta las siguientes cantidades :

(Valores en Miles de pesetas)

	1.990	1.991
- Torrejón-Madrid	600	660
- San Roque	300	330
- Arteijo	175	200
- Instalaciones	175	215

La Comisión del Fondo Social de cada Centro adaptará las condiciones y requisitos generales fijados en el Reglamento a las características de su propio Centro.

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

Artículo 58º SEGURO DE VIDA

Se mantiene el seguro de vida existente actualmente, que consiste en dos anualidades brutas por fallecimiento.

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

Artículo 59º 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 58º.

Artículo 60º SALUD LABORAL

En cuantas materias afecten a Salud laboral, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de Marzo de 1.971; así como las que apruebe el Gobierno del Estado, o de las Comunidades Autónomas en su caso, así como las Directivas presentes y futuras propuestas por el Comité Consultivo de la Comunidad Económica Europea a todos los Estados miembros, y asumidas por el Estado Español.

El órgano encargado de promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Salud Laboral, será el Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, que tendrá a todos los efectos las mismas facultades, composición y funciones que describe el Decreto 432/1.971 de 11 de Marzo, para los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Empresa facilitará a este Comité los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. Con el fin de cumplimentar su formación podrán realizar 3 cursos al año por miembro en el ámbito provincial; asimismo, podrá proponer los cursos de formación que estime convenientes.

Durante la vigencia de este Convenio, a la mayor brevedad posible, se confeccionará un Mapa de Riesgos por áreas de la Empresa, cuya elaboración se encargará a una empresa externa, experta en la materia.

De este informe se dará conocimiento a los Representantes legales de los Trabajadores.

También durante la vigencia del Convenio, se asume el compromiso de ir regulando, en el seno del Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, la normativa que sobre condiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, haya sido propuesta por el Comité Consultivo de la C.E.E.

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 medicamente fuera aconsejable.

El Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, estudiará y propondrá los puestos que requieren una revisión oftalmológica.

Si como consecuencia de la permanencia en puestos de trabajo con uso de pantallas, resultase un incremento de dioptrías y así fuese confirmado por un facultativo, Telettra España, S.A., estaría dispuesta a asumir el coste del cambio de cristales que originase dicho incremento de dioptrías, siempre y cuando tal eventualidad no estuviese cubierta por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales ó por la Seguridad Social.

CAPITULO VI

Acción Sindical

Artículo 61º COMITE 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, considerados 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 Intercentros además de a los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo, la información reconocida en el Artículo 64-1-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62º COMITE DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, previa comunicación a sus jefes inmediatos, cuando tengan que hacer uso de las mismas, cuidando que no se interfiera el proceso productivo.

Estos tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Este acuerdo se regula como seguidamente se indica:

Esta acumulación se efectuará, sin rebasar el máximo total mensual, en los siguientes términos:

1º) Por el máximo de la jornada pactada, un representante a nivel nacional por cada Central Sindical más representativa, según los términos de la L.O.L.S. Dichos representantes podrán ejercer sus funciones en todo el ámbito de la Empresa, cuidando que no se interfiera el proceso productivo, para lo cual dispondrán de un fondo anual de hasta 120.000,= Ptas. para viajes por cada Central Sindical. Este fondo será administrado por la Empresa. Para ejercer este derecho, será preciso que la Central Sindical correspondiente comunique el nombre del representante con 3 meses de antelación al inicio del ejercicio de su actividad, procurando facilitar esta comunicación en el mes de Octubre a efectos presupuestarios. La duración mínima del ejercicio de este derecho será de un año para cada representante.

Las horas correspondientes se detraerán proporcionalmente de las asignadas a la candidatura de cada Centro.

2º) Las restantes horas sindicales se distribuirán proporcionalmente entre los componentes del Comité de Empresa de cada Centro de una misma candidatura, incluidos los delegados de la Sección Sindical. No obstante podrá haber una acumulación de hasta un máximo de 80 horas/mes por representación con el límite de 2 por Central Sindical en los Centros de Trabajo de San Roque y Arteijo y de 3 en Madrid, detrayéndose las horas acumuladas del resto de las representaciones.

Si alguna Central Sindical no hiciese uso de la acumulación establecida en el Apartado 1º), una de las representaciones que acumule hasta el máximo de las 80 horas, podrá utilizar el fondo anual de hasta 120.000,= Ptas. de que disponen para viajes, en funciones de coordinación de dicha Central Sindical.

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

Esta notificación se presentará con 15 días de antelación.

Caso de que se dieran circunstancias excepcionales justificadas que supongan la disponibilidad de un mayor trasvase de horas, la Empresa considerará 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 sindicales.

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.

Los Representantes legales de los Trabajadores dispondrán de tabloneros de anuncios para desarrollar su actividad sindical. En las comunicaciones que realicen 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.

La Comisión Negociadora del Convenio de Empresa no excederá de doce 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.

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

Artículo 63º ASAMBLEAS

Hasta diez horas anuales por Centro de trabajo 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 cien 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:

D. Manuel AGUIRRE CAVERO
D. Manuel A. PADILLA AGUERA
D. Justino PASTOR GIL
D. José POLO CASTILLO
D. Francisco TRIVIÑO VIDAL

Por la Representación Social:

D. Marcelino AMOEDO BECERRA
D. José Luis ELBERDIN LIZARRALDE
D. Angel ESCONTELA TORRES
D. José MARTINEZ ORDOÑEZ
D. Manuel FERNANDEZ TRILLO

Suplentes de esta Representación:

D. Antonio LOPEZ CANO
D. José L. PIÑEIRO SAR
D. José Mº MORCUENDE RUIZ
D. Carmelo LOPEZ MORENO
Sra. Mercedes PEREZ DOMINGUEZ

Tercera.- La Comisión Paritaria del Convenio estudiará, antes del 30 de Septiembre de 1.991, los artículos recogidos en la O.L.S. derogada el día 23 de Febrero de 1.988, 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.- Todos aquellos trabajadores que ostenten un nivel salarial X situado en el máximo nivel de la banda salarial de su categoría, a la entrada en vigor del presente Convenio, mantendrán dicho nivel salarial a efectos de Clasificación Profesional, aunque el mismo no figure reflejado en las tablas salariales.

ANEXO I

VALORES DE LOS SUELDOS BASE Y PLUS CONVENIO DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS AL 1.1.90

		Sueldo Base	Plus Convenio
(101)	Titulado Superior	109.079	63.629
(106)	Técnico Superior	109.079	63.629
(271)	Analista de Sistemas	109.079	63.629
(601)	Jefe Taller	100.647	58.711
(501)	Jefe 1º Admón.	100.647	58.711
(102)	Titulado Medio	91.220	53.212
(107)	Técnico Medio	91.220	53.212
(103)	A.T.S.	91.220	53.212
(113)	Jefe Técnico de Comprobación	91.220	53.212
(602)	Maestro Taller	91.220	53.212
(272)	Analista Aplicaciones	91.220	53.212
(105)	Graduado Social	88.125	49.697
(114)	Jefe Técnico Montaje	88.125	49.697
(274)	Técnico Sistemas	88.125	49.697
(273)	Analista Programador	88.125	49.697

	<u>Sueldo</u>	<u>Plus</u>	<u>Categoría</u>	<u>Importe</u>
	<u>Base</u>	<u>Convenio</u>		
(603) Maestro Taller 2*	85.961	48.088	Analista de Sistemas	3.933
(201) Delineante Projectista	85.961	48.088	Titulado Medio	3.735
(502) Jefe 2* Admón.	85.961	48.088	Técnico Medio	3.735
(104) Maestro Industrial	82.999	47.518	Analista de Aplicaciones	3.735
(108) Técnico Industrial	82.999	47.518	Analista Programador	3.735
(120) Técnico de Administración	82.999	47.518	Técnico de Sistemas	3.735
(115) Maestro Comprobador	82.999	47.518	Graduado Social	3.735
(275) Programador Senior	82.999	47.518	Jefe Técnico de Montaje	3.735
(276) Preparador Senior	82.999	47.518	Jefe 1* Admón.	3.735
(605) Encargado	82.142	46.917	Jefe de Taller	3.735
(303) Analista 1*	82.142	46.917	Maestro Industrial	3.544
(202) Delineante 1*	82.142	46.917	Técnico Industrial	3.544
(122) Montador Inspector	79.828	42.717	Técnico de Administración	3.544
(119) Técnico Montador	79.828	42.717	Maestro Comprobador de Telecomunicación	3.544
(503) Oficial 1* Admón.	79.828	42.717	Maestro Montador de Telecomunicación	3.544
(277) Operador	79.828	42.717	Maestro Taller	3.544
(278) Programador Junior	79.828	42.717	Programador Senior	3.544
(279) Preparador Junior	79.828	42.717	Preparador de Trabajos Senior	3.544
(116) Maestro Montador	79.828	42.717	Jefe 2* Admón.	3.544
(801) Oficial 1* Obrero	79.828	42.717	Delineante Projectista	3.544
(504) Oficial 2* Admón.	77.872	42.006	A.T.S.	3.544
(304) Analista 2*	77.872	42.006	Programador Junior	3.371
(203) Delineante 2*	77.872	42.006	Preparador de Trabajos Junior	3.371
(802) Oficial 2* Obrero	77.872	42.006	Oficial 1* Admón.	3.371
(704) Chófer Turismo	73.558	37.995	Analista 1*	3.371
(705) Chófer Camión	73.558	37.995	Delineante 1*	3.371
(204) Calcador	73.558	37.995	Encargado	3.371
(702) Almacenero	73.558	37.995	Maestro Taller 2*	3.371
(305) Auxiliar de Laboratorio	73.558	37.995	Técnico-Montador	3.371
(208) Auxiliar Oficina Técnica	73.558	37.995	Montador-Inspector	3.371
(505) Auxiliar Admón.	73.558	37.995	Oficial 1*	3.371
(716) Telefonista	73.558	37.995	Operador	2.830
(206) Reproductor Planos	73.558	37.995	Oficial 2* Admón.	2.830
(708) Vigilante	73.558	37.995	Analista 2*	2.830
(710) Ordenanza	73.558	37.995	Delineante 2*	2.830
(711) Portero	73.558	37.995	Oficial 2*	2.630
(803) Oficial 3* Obrero	73.558	37.995	Almacenero	2.669
(804) Especialista	71.876	37.334	Chófer Turismo y Camión	2.667
(805) Mozo Especialista	71.876	37.334	Auxiliar Admón.	2.648
(806) Peón	59.152	27.301	Auxiliar Laboratorio	2.648
(891) Aprendiz de más de 18 años	48.750	22.500	Calcador	2.648
			Auxiliar Oficina Técnica	2.648
			Reproductor de Planos	2.648
			Oficial 3*	2.648
			Telefonista	2.531
			Vigilante	2.517
			Portero	2.517
			Ordenanza	2.517
			Especialista	2.537
			Mozo Especialista	2.537
			Peón	2.479

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

ANEXO III

CATEGORÍA	RANGOS SALARIALES OTROS SUALDES (Sueldos al 1-1-90)											
	26	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9
TECNICOS TITULADOS	3.182.506	3.022.846	2.843.120	2.715.356	2.587.564	2.487.540	2.387.574	2.283.968	2.183.824	2.056.938	1.977.878	1.885.814
- Titulado Superior (101)												
- Titulado Medio (102)												
- A.T.S. (103)												
- Graduado Social (105)												
- Maestro Industrial A (124)												
- Maestro Industrial B (104)												

ANEXO II
TABLA DE TRIENIOS
AÑO 1.990

<u>Categoría</u>	<u>Importe</u>
Titulado Superior	3.933
Técnico Superior	3.933

CATEGORIAS	CATEGORIA DE PROMOCION	NIVELES SALARIALES MÍNIMOS ANUALES (Sueldo en 1 - 1 - 90)									
		20	19	18	17	16	15	14	13	12	11
TECNICOS NO TITULADOS											
- Técnico Superior (106)											
- Técnico Medio (107)	106										
- Técnico de Adm. (120)	107										
- Técnico de Indust. (108)	107										
- Jefe Técnico Cooper. (133)											
- Jefe Técnico Montaje (114)											
- Maestro Cooperador (104)	107										
- Maestro Montador (116)	107										
- Técnico Montador (119)	115										
- Montador Inspector (112)	118										
TECNICOS DE TALLER											
- Jefe de taller (601)											
- Maestro de taller (602)											
- Maestro de Taller 2º (603)											
- Encargado (605)											
PERSONAL DE INFORMÁTICA											
- Analista del Sist. (271)											
- Analista de Aplicac. (272)	271										
- Analista Programador (273)	272										
- Técnico de Sistemas (274)	272										
- Programador (275)	273										
- Preparador (276)	274										
- Operador (277)	274										
TECNICOS DE LABORATORIO											
- Analista de 1º (301)	300										
- Analista de 2º (304)	303										
- Auxiliar de Laborat. (305)	304										
TECNICOS DE OFICINA											
- Delineante Proyectista (201)	107										
- Delineante de 1º (202)	201										
- Delineante de 2º (203)	202										
- Calculador (204)	203										
- Auxiliar Ofic. Tec. (208)	203										
ADMINISTRATIVOS											
- Jefe de 1º (501)											
- Jefe de 2º (502)											
- Oficial de 1º (503)	106										
- Oficial de 2º (504)	303										
- Auxiliar (505)	504										
P. ESPECIALIZADOS											
- Chefes de Cocina (704)											
- Chefes de Cocido (705)											
- Vigilante (708)											
- Ordenanza (710)											
- Portero (711)											
- Telefonista (718)											
P. OBREROS											
- Oficial de 1ª A (811)	108										
- Oficial de 1ª B (801)	811/119/122/115										
- Oficial de 2ª (802)	801										
- Oficial de 3ª (803)	802										
- Especialista (804)	803										
- Haza Especialista (805)	803										
- Peon (806)	804										
- Aprendiz - 1º (881)	804										
DEFINICION CLAVES											
E - Entrada B - Experiencia A - Perfeccionamiento MP - Máximo Perfeccionamiento C - Consolidación J - Junior											

ANEXO IV

DEFINICIONES DE CATEGORIAS

TECNICOS TITULADOS

TITULADO SUPERIOR

Son los empleados que estando en posesión de un título superior y reconocido por la Empresa, realizan funciones para las que les capacita el título.

TITULADO MEDIO

Son los empleados que estando en posesión de un título medio y reconocido por la Empresa, realizan funciones para las que les capacita dicho título.

A.T.S.

Son los empleados que estando en posesión de esta titulación y reconocida por la Empresa, realizan funciones para las que le facultaría el título.

GRADUADO SOCIAL

Son los empleados que estando en posesión de esta titulación y reconocida por la Empresa, realizan funciones para las que le facultaría el título.

MAESTRO INDUSTRIAL "A"

Son los empleados que estando en posesión del título de Maestro Industrial o FP2 reconocido por la Empresa, realizan funciones para las que les capacita el título, poseen una gran experiencia dentro de su área de actividad y tienen un alto grado de iniciativa y autonomía.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de estas funciones siguientes u otras que sean análogas o equivalentes:

- Control final de sistemas de radio gran capacidad.
- Industrialización de equipos y asistencia a líneas de producción.
- Delineantes proyectistas
- Gestión del Sistema Informativo Técnico Industrial.

MAESTRO INDUSTRIAL "B"

Son los empleados que estando en posesión del título de Maestro Industrial o FP2 y reconocido por la Empresa, realizan funciones para las que le capacita el título.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones que se contemplan en la categoría de Oficial de 1ª B y Analista de 1ª.

TECNICOS NO TITULADOS

TECNICO SUPERIOR

Son los empleados que sin estar en posesión del titulación superior poseen conocimientos equivalentes, realizando funciones para las que les facultaría dicho título.

TECNICO MEDIO

Son los empleados que sin estar en posesión de titulación media, poseen conocimientos equivalentes, realizando funciones para las que les facultaría dicho título.

TECNICO INDUSTRIAL/ADMINISTRACION

Son los empleados que con una formación equivalente de FP2 y conocimientos y experiencia amplios en tareas técnicas/administrativas, poseen gran dominio del campo de actividad en el que se encuentran adscritos y que actuando bajo la dependencia directa o indirecta de un superior, tienen alto grado de iniciativa y autonomía pudiendo tener personal a su cargo.

A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes y/u otras que sean análogas o equivalentes:

- Responsable codificación y gestión documentación técnica de TESA.
- Encargado de Sector de Programación.
- Responsable de Archivo Técnico y Reprografía
- Gestión y control de la cartera de pedidos y avales
- Interpretación y análisis de Estadísticas (producción, contable, etc.) con la realización del informe correspondiente.
- Gestión de compra, negociando con proveedores respecto de condiciones técnicas fijadas y de precios.

Los empleados que ostentando esta categoría realicen las funciones propias de la categoría de Maestro Industrial A, su situación profesional mínima dentro de esta categoría será la "P" de Perfeccionamiento, transcurrido un periodo de consolidación en el puesto de un año.

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 eléctricos y mecánicos necesarios para su actividad.

TECNICO MONTADOR

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

Desempeñará también funciones de acabado y puesta a punto de los aparatos o equipos que el 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 hojas de especificación.

MAESTRO MONTADOR

Es el productor que, procediendo de la categoría de Oficial Montador, es experto en montajes de equipos de telecomunicaciones y sus accesorios, con reconocida capacidad organizativa, que realiza, dirige y supervisa los trabajos de instalaciones complejas con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, el tiempo para ejecutarlos y las herramientas a emplear. Desarrolla actividad de mando.

Bajo la dirección del responsable, coordina la preparación de los trabajos en el tiempo, conoce los problemas de ajuste y de soldaduras, conociendo el tipo de electrodo mas adecuado a usar y los materiales a emplear en los distintos trabajos. Realiza proyectos sencillos de instalación.

Puede ser responsable disciplinario del grupo de igual o inferior categoría, así como de su adiestramiento.

Conoce, asimismo, el manejo de instrumentos eléctricos, electrónicos y mecánicos necesarios.

MAESTRO COMPROBADOR

Son los técnicos que procediendo de categorías anteriores están en poder de una suficiente experiencia y conocimientos de una amplia gama de equipos de telecomunicación y de los instrumentos necesarios para su puesta a punto; desarrollan con continuidad tareas de dirección y mando de un grupo de técnicos de telecomunicación, distribuyendo los trabajos y comprobando la correcta ejecución de los mismos. Son responsables disciplinarios del grupo, así como de su adiestramiento.

Efectúan la entrega de la instalación al Cliente, haciéndose cargo también de toda la parte administrativa correspondiente.

JEFE TECNICO DE MONTAJE

Procedente de maestro instalador y después de haber adquirido larga experiencia en esta categoría, en la dirección de todo tipo de trabajos y con reconocida capacidad organizativa, está en condiciones de dirigir a los Oficiales Montadores y a los Maestros Montadores, (sobre los cuales ejerce actividad de mando) en particular en lo que corresponde a la programación de los trabajos y el material y herramientas necesarias. También redacta los presupuestos relativos a la obra. Realiza proyectos de instalación.

Puede ser responsable disciplinario del grupo de igual o inferior categoría, así como de su adiestramiento.

JEFE TECNICO DE COMPROBACION

En poder de todos los conocimientos anteriores y con reconocida capacidad organizativa, desarrolla con continuidad encargos de dirección de instalaciones complejas, que entrega al Cliente. Tiene a su cargo la responsabilidad del personal que participa en la realización de la obra, sobre el cual tiene autoridad de mando. Posee un conocimiento teórico y práctico de las leyes de propagación hertziana y de telefonía.

PERSONAL DE INFORMATICA

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.

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.

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 le vayan asignando.

TECNICO DE SISTEMAS

Es el empleado que, ejerciendo funciones de mando o no, entre otros cometidos, se responsabilizará 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 del software base y programa producto.

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

PROGRAMADOR JUNIOR

Es el empleado que con ciertos conocimientos de uso o mas lenguajes de programación y del sistema operativo en uso del área donde ejerce su actividad tendra 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 (JCL, DCL, RJE, etc.)

PREPARADOR DE TRABAJOS SENIOR

Es el empleado que, entre otros cometidos, se encargara 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 responsabilizara también de preparar y distribuir el trabajo a los equipos de los operadores.

PREPARADOR DE TRABAJOS JUNIOR

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

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

OPERADOR

Es el empleado que integrado en equipo de operación y con conocimientos suficientes de los periféricos conectados al ordenador, ejecuta, entre otras, aquellas ordenes 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.

TECNICOS DE TALLER

JEFE DE TALLER

Son los empleados que con titulación superior o equivalente y una experiencia dilatada, se responsabilizan de la organización, control y ejecución de los trabajos asignados por la Dirección; planificando y coordinando las actividades de las distintas secciones o talleres bajo su mando.

Pueden tener mando directo sobre maestros y encargados.

MAESTRO DE TALLER

Son los empleados que con titulación media o equivalente, poseen un alto grado de experiencia e iniciativa en el desarrollo de las distintas funciones encomendadas al taller o secciones que están bajo su responsabilidad.

Pueden tener mando directo sobre maestros de 2ª y encargados.

MAESTRO TALLER 2ª

Son los empleados que con formación de FP2 o similar, poseen gran experiencia en procesos mecánicos, responsabilizándose de la coordinación y control del trabajo que realizan las distintas secciones que tienen encomendadas.

Pueden tener mando directo sobre Encargado.

ENCARGADO

Son los empleados que con formación de FP2 o similar, con experiencia probada, supervisan, controlan y coordinan la actividad de un grupo de operarios que desarrollan tareas similares dentro de una unidad productiva. Se responsabilizan de la distribución de trabajo y de su correcta ejecución.

Pueden tener mando directo sobre Jefes de Equipo y Jefes de Escuadra.

TECNICOS DE LABORATORIO

ANALISTA DE 1ª

Son los empleados que con una formación de FP2, BUP o similar, poseen una amplia experiencia en la realización de los trabajos más corrientes de laboratorio químico, y que actuando bajo la supervisión de un Jefe inmediato poseen un alto grado de iniciativa y autonomía en el desempeño de sus funciones.

ANALISTA DE 2ª

Son los empleados que con una formación de FP1 o similar complementada con conocimientos y experiencia en las tareas básicas del laboratorio químico realizan trabajos bajo instrucciones fijadas que requieren cierta autonomía e iniciativa.

AUXILIAR DE LABORATORIO

Son los empleados que con una formación mínima de Graduado escolar FP1 o similar, realiza bajo instrucciones específicas y con una supervisión directa y sistemática trabajos de laboratorio elementales y complementarios al de los analistas.

TECNICOS DE OFICINA

DELINEANTE PROYECTISTA

Son los empleados que con formación de FP2, COU o similar y una gran experiencia dentro del área de su actividad, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero u otro ente interesado, distribuyendo y controlando el trabajo de otros, verificando su calidad y buscando la optimización de procesos para aplicar de la forma más idónea la normativa de diseño de la Empresa, prestando apoyo a los desarrollos en curso.

Puede ejercer funciones de mando, dentro de una oficina técnica o centro de diseño asistido por ordenador.

DELINEANTE DE 1ª

Son los empleados que con formación de FP2, BUP o similar y amplia experiencia en oficina técnica, bajo las directrices de un proyectista o de una normativa explícita, realizan el diseño de pequeños conjuntos o piezas en oficina técnica o centro de diseño asistido por ordenador. Efectúa su trabajo con un buen grado de autonomía e iniciativa sirviéndose para ello de los soportes técnicos fijados y velando por su óptima utilización.

Pueden tener personal a su cargo.

DELINEANTE DE 2ª

Son los empleados que con formación de FP1 o similar, tiene experiencia en oficina técnica, ejerciendo funciones de delineación, cálculos sencillos, sirviéndose para ello de los medios precisos. Sus funciones las ejercen bajo instrucciones fijadas que requieren iniciativa y autonomía en la distribución del trabajo encomendado.

Entra dentro de esta categoría aquellos empleados que ejecutan trabajos en ordenador, utilizando el diseño gráfico efectuado por otros de superior categoría.

CALCADOR

Son los empleados que con una formación mínima de Graduado Escolar o similar trabajan en oficina técnica en funciones de copiado, croquizado u otras auxiliares de actividades de delineación, siguiendo instrucciones concretas y teniendo sobre su trabajo una supervisión directa y sistemática.

En su trabajo pueden utilizar medios mecánicos o terminal de ordenador.

AUXILIAR OFICINA TÉCNICA

Son los empleados que con formación de Graduado Escolar o similar, ejercen funciones elementales de archivo, manejo de documentación, reprografía y otras actividades auxiliares en oficina técnica, centros de reprografía o de elaboración de documentación.

Reciben instrucciones precisas de lo que han de hacer y su trabajo es supervisado de forma directa o indirecta.

ADMINISTRATIVOS**JEFE 1º ADMINISTRATIVO**

Son los empleados que con titulación media o su equivalente, se responsabilizan de la organización, coordinación y control de trabajos administrativos en áreas funcionales específicas de las distintas líneas de actividad dentro de la Empresa.

JEFE 2º ADMINISTRATIVO

Son los empleados que con formación de FP2, COU, o sus equivalentes, poseen un alto dominio del campo de actividad en el que se encuentran adscritos, realizando, dentro de un marco de objetivos señalados, funciones que suponen la responsabilidad en la organización, coordinación y supervisión de tareas efectuadas por un conjunto de trabajadores.

OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO

Son los empleados que con formación de FP2, BUP o similar, poseen una amplia experiencia en la realización de tareas administrativas de cierta complejidad y que actuando bajo la supervisión de un Jefe inmediato, poseen un alto grado de iniciativa y autonomía, pudiendo tener personal a su cargo.

A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes u otras análogas o equivalentes:

- Tareas de contabilidad
- Realización de nóminas y seguros sociales
- Control, seguimiento y pago de facturas a proveedores
- Correspondencia comercial con tramitación y/o seguimiento de pedidos.

En cuanto a las funciones de secretaria de dirección, por la responsabilidad específica del puesto de trabajo, una vez transcurrido un periodo de consolidación de un año realizando estas funciones, su situación profesional mínima, dentro de esta categoría, será la de "P" de perfeccionamiento.

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO

Son los empleados que con formación de FP1 o similar complementada con conocimientos y experiencia en tareas administrativas, realizan trabajos bajo instrucciones fijadas que requieran cierta autonomía e iniciativa.

A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes u otras que sean análogas o equivalentes:

- Clasificación, transcripción y totalización de datos contables.
- Gestión, seguimiento y control de documentos necesarios para atender a las misiones o competencias señaladas a las distintas Áreas, Departamentos o Servicios.
- Tareas de grabación, perforación en sistemas informáticos con su consiguiente comprobación.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Son los empleados que con una formación mínima de Graduado Escolar, FP1 o similar, realizan tareas administrativas ele-

mentales, bajo instrucciones específicas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sirviéndose de instrumentos tales como máquina de escribir, de calcular y/o terminales de ordenador.

A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes u otras que sean análogas o equivalentes:

- Registro
- Archivo
- Mecanografiado de documentos
- Cálculos simples

PERSONAL SUBALTERNO**CONDUCTOR DE CAMION**

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir requerido por la Ley, conduce camiones de cualquier tonelaje y colabora en las tareas necesarias para que se lleve a efecto su carga y descarga y mantiene en adecuadas condiciones de conservación el vehículo.

CONDUCTOR DE TURISMO

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir exigido por la Ley, conduce turismos y realiza las tareas anejas propias para la realización de los servicios con el mismo y su mantenimiento.

VIGILANTE

Es el subalterno que tiene como cometido la vigilancia y mantenimiento del orden en los bienes y cosas que le han sido encomendadas.

PORTERO

Es el subalterno que cuida de los accesos a las fábricas o locales, realizando funciones de custodia, vigilancia y control.

ORDENANZA

Es el empleado cuya misión conste en hacer recados, realizar los encargos que le fueran encomendados como recoger y entregar la correspondencia y cualquier otro material, así como llevar a cabo otros trabajos elementales.

TELEFONISTA

Es el empleado que atiende la centralita y facilita el uso telefónico de los servicios implicados en la misma.

PERSONAL OBRERO**OFICIAL DE 1ª A**

Son los operarios que con una formación de FP2 o equivalente completada con una gran experiencia, un alto grado de creatividad y dominio del campo de actividad en el que se encuentran adscritos, precisan solamente el señalamiento de objetivos y tienen capacidad para organizar y/o coordinar las tareas propias o de un grupo de trabajadores.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las siguientes funciones y/u otras análogas o equivalentes:

- Jefe de equipo de Mantenimiento y/o Ustillaje.
- Jefe de equipo de Taller de Prototipos.
- Control final de sistemas radio gran capacidad.

OFICIAL DE 1ª B

Son los operarios que con formación de FP2 o similar realizan trabajos con cierto grado de autonomía e iniciativa, delicada-

deza en su ejecución y capacidad para interpretar normas, planos o instrucciones sobre métodos de trabajo de forma concreta. Pueden ejercer funciones de mando. A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las siguientes funciones y/u otras análogas o equivalentes:

- Control y ajuste de aparatos y/o grupos complejos preparando la documentación necesaria para la realización del mismo, reparación de averías, así como preparación de los bancos de medida.
- Preparación y puesta a punto de máquinas automáticas y/o semiautomáticas y realizando los controles sobre las piezas, montajes, así como la corrección de eventuales anomalías.
- Trabajos en máquinas-herramienta con gran autonomía y capacidad para la elección y preparación de las herramientas y útiles, así como en la decisión del proceso de trabajo a seguir.
- Trabajos galvanicos entre los que se pueden incluir la preparación y puesta a punto de los baños, así como los controles sobre las piezas y la corrección en la composición de los baños para la ejecución correcta del proceso de galvanización.
- Montaje y composición de sistemas complejos de radio partiendo de la cartografía de instalación para la realización de control final.
- Verificación y aceptación de todo tipo de pieza, conjuntos de gran dificultad y de componentes electrónicos, así como la preparación de los bancos de medida, todo ello siguiendo las normas o las especificaciones técnicas fijadas.

Debido al alto grado de profesionalidad y autonomía, que requirieren las funciones de Oficial de 1ª B en los Dptos. de Utillaje, Prototipos, Mantenimiento (Servicios Generales y Máquinas), Controles finales complejos de sistemas con interpretación de las cartografías necesarias para la realización del mismo y una vez transcurrido un periodo de consolidación de un año desarrollando estas funciones, su situación profesional mínima dentro de esta categoría será la "P" de perfeccionamiento.

OFICIAL DE 2ª

Son los operarios que, con con formación de FP1 o similar, realizan su trabajo bajo instrucciones concretas, requiriendo para la realización del mismo determinado grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, así como buenos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas entre las que se incluye la interpretación de planos y/o normas. Pueden coordinar el trabajo de otros en el ámbito de su competencia.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las siguientes funciones u otras que sean análogas o equivalentes:

- Control tecnológico de grupos.
- Control de grupos de mediana dificultad en bancos de tipo semiautomático y con reparaciones de poca complejidad.
- Montajes mecánicos y acabados de grupos de gran complejidad.
- Equipamiento de bastidores y equipos de microondas.
- Tratamientos galvanicos con la preparación suficiente para efectuar la composición de los baños, así como el proceso de trabajo, siguiendo normas establecidas.
- Manejo de máquinas automáticas o semiautomáticas de mediana complejidad: insertadora de micrologicas de componentes electrónicos, taladradora y contorneadora de control numérico, incluyendo : preparaciones y/o ajustes de las mismas y posterior verificación y reparación del trabajo.
- Realización de trabajos en máquinas-herramientas de mediana complejidad, teniendo capacidad para la elección y preparación de las herramientas y útiles necesarios, así como la óptima utilización de calibre, micrómetros, etc.
- Trabajos especializados de mantenimiento que requieren un nivel de preparación específico.
- Verificación y aceptación de piezas mecanizadas o no, que entrañan cierta dificultad.

OFICIAL DE 3ª

Son los operarios que con formación de EGB, Graduado Escolar, FP1 o similar, completada con formación específica en el puesto de trabajo, realizan tareas bajo instrucciones precisas y cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa y sistemática.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes y/u otras análogas o equivalentes:

- Control vivo de placas de circuito impreso.
- Comprobación y preparación de materiales según ordenes de fabricación, para la distribución en la línea.

- Serigrafía.
- Manejo de máquinas de bobinar.
- Montajes mecánicos de cierta precisión y acabados de grupos de cierta complejidad en subgrupos, grupos de microondas y alimentación.
- Corte y preparación de materiales de talleres.
- Manejo de máquinas semiautomáticas con carga y preparación sencilla (máquina soldadura de ola).
- Operaciones de preparación y distribución de equipos para su embalaje.
- Trabajos sencillos en máquinas-herramientas que requieren interpretación de planos de piezas.
- Desvaste y acabados, taladros y roscados, mecanizados simples en general, utilización de aparatos de medida como calibre y/o micrometro.
- Trabajos simples con productos galvanicos o similares que requieren conocimientos específicos sobre su uso y manipulación.
- Verificación de piezas sencillas estandarizadas.
- Reparaciones completas en placas de circuito impreso despues de haber sido controladas.

ESPECIALISTA

Son los operarios que, con formación de EGB, Graduado Escolar o similar, realizan operaciones siguiendo un método preciso y concreto de trabajo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las siguientes funciones y/u otras análogas o equivalentes:

- Montaje manual de componentes electrónicos.
- Preparación de componentes electrónicos Corte, Preformado, etc.
- Formación y preparación de cableados.
- Soldadura de cableado y timbrado de bastidores y subbastidores.
- Montajes mecánicos simples.
- Acabado de grupos pequeños: montaje, soldadura, etc.
- Conteo y comprobación de entradas y salidas de almacenes y/o de movimientos de mercancías con medios mecánicos complejos.
- Manejos y/o vigilancia de máquinas automáticas semiautomáticas equipadas o preparadas, ejemp.: cizallas, prensas, roscadoras, etc.
- Preparación simple de piezas para tratamientos galvanicos.
- Operaciones básicas de embalaje.

PEON

Es el operario mayor de 18 años que con formación de Estudios Primarios, Graduado Escolar o similar, realiza fundamentalmente actividades manuales simples que requieren con preferencia esfuerzo físico y atención.

Realizan, entre otras, alguna de las funciones siguientes u otras que sean análogas o equivalentes, tales como:

- Movimiento manual de mercancías o con medios mecánicos simples.
- Tareas de limpieza.
- Carga, descarga y/o movimiento de materiales y enseres.

MINISTERIO DE CULTURA

15446 *ORDEN de 28 de junio de 1990, por la que se reconoce, clasifica e inscribe como fundación cultural privada de financiación, servicio y promoción con el carácter de benéfica la denominada fundación «Caja de Madrid».*

Visto el expediente de reconocimiento, clasificación e inscripción en el Registro de Fundaciones Culturales Privadas y Entidades análogas de la Fundación «Caja de Madrid» y:

Resultando que por don Jaime Terceiro Lomba, como Presidente en nombre y representación de la entidad Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid (en lo sucesivo Caja de Madrid), se procedió a constituir una Fundación Cultural Privada con la expresada denominación en escritura pública, comprensiva de los Estatutos que han de regir la misma, ante el Notario de Madrid, don Francisco Javier Die Lamana, el día 28 de mayo de 1990: fijándose su domicilio en Madrid, plaza de San Martín, número 1;

Resultando que el capital inicial de la Institución asciende a la cantidad de 6.000.000 de pesetas, aportadas por la Entidad fundadora.