

**20302** - RESOLUCION de 25 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Cesel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Cesel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1991, 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, 25 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CONVENIO COLECTIVO 1991-1992 PARA «CESEL, S. A.»**

CAPITULO I ESTIPULACIONES GENERALES

**Art. 1** AMBITO TERRITORIAL

La aplicación del presente Convenio Colectivo se circunscribe a la Empresa CESEL,S.A., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, N° 151, y los centros de trabajo de Madrid, Torrejón de Ardoz, Alcobendas, Málaga, Sevilla, Barcelona y los distintos centros de trabajo que por dicha Empresa puedan crearse dentro del territorio Nacional.

**Art. 2** AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Este Convenio Colectivo afecta a todo el personal de la Empresa cualquiera que sea el tipo de relación laboral establecido en cada momento con la misma, salvo a los que desempeñen cargos de Consejero, Alta Dirección y Alta Gestión.

**Art. 3** AMBITO TEMPORAL

3.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. A efectos de retribuciones económicas y salariales, en el momento de iniciarse su vigencia, se abonarán los incrementos pactados con efectos a partir de 1 de Enero del corriente año, o de la fecha de ingreso en la Empresa en caso de que sea posterior.

3.2 El presente Convenio Colectivo se aplicará desde su entrada en vigor hasta el día 31 de Diciembre de 1992.

**Art. 4** DENUNCIA Y PREAVISO

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del presente Convenio Colectivo deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el escrito de denuncia se presentará en las mismas condiciones a la otra parte.

En caso de denuncia, las negociaciones podrán comenzar a partir del día 15 de Noviembre.

**Art. 5** PRORROGA

En caso de que no fuese denunciado o lo fuese fuera de plazo, la duración del Convenio Colectivo se entenderá prorrogada por sucesivos plazos de un año. En este caso los salarios quedarán

automáticamente revisados con efectos a partir de 1 de Enero, incrementados en igual porcentaje que el que haya sufrido el Índice de Precios al Consumo en el ámbito nacional.

**Art. 6** VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las mejoras retributivas y de condiciones que se reconozcan en disposiciones legales o Convenio Colectivo de ámbito superior únicamente serán de aplicación si exceden globalmente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo efectuándose el cómputo por períodos anuales. Dichas mejoras se aplicarán a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Queda excluido de esta consideración el número de días de vacaciones de verano, siendo de aplicación automática cualquier mejora respecto a lo pactado en el presente Convenio Colectivo recogido en Convenio Colectivo de ámbito superior.

La promulgación de disposiciones legales que limiten beneficios acordados en el presente Convenio Colectivo y que la Empresa pretenda aplicar, originará a petición del Comité de Empresa, dentro del mes siguiente a la promulgación, la finalización del período de vigencia del mismo. En este caso se procederá a iniciar la negociación de uno nuevo dentro de los quince días siguientes a la denuncia.

**Art. 7** DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente Convenio de Empresa ha sido acordado, de una parte por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y, de otra, por los representantes legales de la Empresa CESEL,S.A.

**Art. 8** INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Se encomienda la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo máximo de 20 días a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. La Comisión estará integrada por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales en representación de la Empresa. Dicha Comisión será presidida en cada reunión por uno de los componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará de Secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y se reflejarán en Acta levantada al efecto. Para la validez de los acuerdos se requerirá, la presencia de cinco de los miembros de la Comisión.

CAPITULO II - JORNADA, VACACIONES Y HORAS EXTRAS

**Art. 9** JORNADA

El cómputo Anual de horas efectivas de trabajo será en 1.991 el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa:

<u>División de Fabricados:</u>	1.772 horas
<u>Gerencia de Alcobendas:</u>	1.770 horas
<u>División Administrativo-Financiera y Dirección General:</u>	1.770
<u>División Sistemas Mando y Control:</u>	1.770 horas
<u>División Radar:</u>	1.770 horas

División Comercial: 1.770 horas

Departamento Post-Venta: 1.770 horas

La jornada se ajustará a los siguientes criterios.

División Fabricados:

Entrada : 7 h. 7 m.

Salida: 15 h 17 m.

Gerencia Alcobendas:

Entrada (Lunes a Jueves): 7 h. 45 m. a 8 h. 15 m.  
(comida 13 h. 14 h.).

Salida (Lunes a Jueves): 17 h. 00 m. a 17 h. 30 m.

Entrada (Viernes): 7 h. 45 m. a 8 h. 15 m.

Salida (Viernes): 14 h. a 14 h. 30 m.

Divisiones Administrativo-Financiera (Centro de Torrejón de Ardos), Divisiones Sistemas Mando y Control, División Radar y Departamento Post-Venta:

Criterios Generales para 1.991 y 1.992:

Hora de entrada: no antes de las 8 h.

Hora de salida: no antes de las 17 h. (Excepto los Viernes que se acuerden con jornada reducida).

Flexibilidad: 30 minutos

Tiempo de Comida: no menos de 45 minutos

Viernes que se acuerden con jornada reducida:

Hora de entrada: de 8 h. a 8 h. 30 m. (Flexible).

Hora de Salida: de 14 h. 30 m. a 15 h. (Flexible).

Jornada de verano meses de Julio y Agosto todos los días laborables:

Entrada: 7 h. 30 m. a 8 h. (Flexible)

Salida : 14 h. 30 m. a 15 h. (Flexible)

División Administrativo-Financiera y Dirección General centro de Trabajo de Castellana.

Entrada: 8 h. 30 m. a 9 h.

Comida : 14 h. a 15 h. 30 m.

Salida : 18 h. 30 m. a 19 h.

De acuerdo con estos criterios generales, antes del 30 de Diciembre de cada año, de común acuerdo entre la Dirección y el Comité se decidirá el horario para el año siguiente, fijando los siguientes parámetros:

\* Hora de entrada

- Hora de salida

- Tiempo para comer

- Número de viernes con jornada reducida

- Número de días laborables.

El tiempo de trabajo se computará por períodos quincenales.

Las fiestas locales se fijan automáticamente según la ubicación de los distintos centros de trabajo.

En 1.992 el computo anual de horas efectivas de trabajo será de 1.756 para todas las divisiones de la Empresa.

A lo largo de 1.991 los trabajadores podrán disfrutar de dos días de permiso retribuido, que se tomarán de tal forma que no alteren el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

A lo largo de 1.992 los trabajadores podrán disfrutar de un día de permiso retribuido, que se tomará de tal forma que no altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

Art. 10 VACACIONES

Todos los trabajadores tendrán unas vacaciones de 22 días laborables que disfrutarán preferentemente en Julio o Agosto. Las vacaciones a disfrutar dentro del periodo preferente se determinarán 15 días después de la Semana Santa. Las vacaciones a disfrutar fuera del periodo preferente se determinarán con dos meses de antelación a la fecha que se desee, de acuerdo con el Jefe de Programa para no perjudicar la buena marcha del trabajo. En cualquier caso se respetará el cómputo anual de jornada.

En el centro de trabajo de Alcobendas se aplicarán los criterios para la organización y disfrute de las vacaciones que se reflejan en el Anexo XI de este Convenio.

Art. 11 HORAS EXTRAORDINARIAS

11.1 No se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales de la actividad de la Empresa.

11.2 Cuando surjan circunstancias que justifiquen su realización, se informará al Comité de dichas circunstancias, duración de las mismas así como el número de horas realizadas o previstas.

11.3. Al Comité se le facilitará, siempre que lo requiera, un resumen de las horas extraordinarias realizadas, especificando el departamento y sección donde se han realizado, y el número de personas que las han efectuado.

CAPITULO III REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12 CONDICIONES ECONOMICAS

Durante el período de vigencia del presente Convenio, se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios reales:

- Subida del 7 % con carácter retroactivo al 1 de Enero de 1.991.

- Revisión salarial automática si el incremento del IPC a nivel nacional correspondiente al año 1.991 superase los 5,8 puntos, en términos  $S = IPC - 5,8$ .

La revisión salarial se hará efectiva tan pronto como se conozca oficialmente el incremento del IPC y tendrá efecto retroactivo al 1 de Enero de 1.991.

Año 1.992.

- Subida del 7 % con carácter automático desde Enero de 1.992.  
- Revisión salarial automática si el incremento del IPC a nivel nacional correspondiente al año 1.992 superase los 5,3 puntos, en términos  $S = IPC - 5,3$ .

La revisión salarial se hará efectiva tan pronto como se conozca oficialmente el incremento del IPC y tendrá efecto retroactivo al 1 de Enero de 1.992.

Las revisiones salariales contempladas en este artículo para los años 1.991 y 1.992, se podrán hacer efectivas en los términos ya descritos una vez conocido el incremento provisional de IPC, emitido por el organismo oficial correspondiente, previo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Las condiciones económicas de ambos años se aplicarán sobre salarios reales, tablas de convenio, ayuda escolar, y plus de destacado.

Art. 13 TABLAS SALARIALES

A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicarán las retribuciones mínimas que para cada categoría profesional constan en la tabla de salarios que se adjunta como anexo I. En dichas retribuciones se incluyen el salario base, el plus convenio y el complemento de Empresa. Dichas tablas estarán sometidas a las mismas revisiones que sufran los salarios, de acuerdo con el Art. 12 del presente Convenio Colectivo.

Art. 14 TRANSPORTE

La cantidad que figura en las tablas de salarios compensa y absorbe el importe de transporte, tiempo de desplazamiento y ayuda a la comida a que pudieran tener derecho aquellos trabajadores incluidos en la resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo 485/73, excepto en aquellos casos en que expresa e individualmente les haya sido reconocido a título personal.

Art. 15 COMPLEMENTO SALARIAL

En caso de que deba abonarse un complemento salarial no pactado en el presente Convenio Colectivo, y que deba calcularse sobre el salario base, este se abonará de acuerdo con el mínimo de las tablas salariales del Convenio de Empresa del Anexo I.

Art. 16 CARENCIA DE INCENTIVO

El personal definido en las tablas salariales como personal obrero, que no perciba incentivos, tendrá un complemento de carencia de incentivo por día trabajado, cuyo importe para cada categoría de personal obrero se fija en el Anexo II. Este complemento estará sometido a las mismas revisiones que sufran los salarios de acuerdo con el artículo 12.

Art. 17 ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en QUINQUENIOS en número ilimitado y en cuantía del 5 % del mínimo de las tablas salariales del Convenio de Empresa. La fecha inicial para su computo será la del comienzo de prestación de

servicios a la Empresa, y se tendrá en cuenta a estos efectos todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa y prestación del Servicio Militar.

Tales abonos se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde el 1 de Julio del mismo año si es posterior.

Art. 18 Pagas Extraordinarias

En concepto de paga de vacaciones de verano y Navidad se abonará a cada trabajador una mensualidad en Junio y otra en Diciembre, cuya cuantía será equivalente al sueldo de un mes o al salario de 30 días, calculado según el salario real en cada momento, que se abonará en los días laborables inmediatos anteriores a dicha fecha.

Dichas pagas se devengarán del sueldo bruto del trabajador y se computarán de 1 de Enero al 30 de Junio para la de verano y del 1 de Julio al 31 de Diciembre para la de Navidad.

Art. 19 CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

A efectos de calcular el importe de las horas extraordinarias, el valor de la hora se obtendrá dividiendo las retribuciones anuales totales brutas por el número de horas de trabajo año y ese importe se multiplicará por 1,75

Las horas extraordinarias no retribuidas se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 horas, cada hora extraordinaria realizada/

CAPITULO IV FORMACION PROFESIONAL

Art. 20 SUBVENCION DE ESTUDIOS

La Empresa subvencionará la asistencia de los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionadas con el trabajo.

La Empresa facilitará medios para el aprendizaje de idiomas y ayuda de estudios de E.G.B., Enseñanza Media o Superior para todos los trabajadores que lo soliciten. Estas ayudas se contemplan en el Anexo VIII de este convenio.

Asimismo la empresa informará trimestralmente sobre las ayudas concedidas y de la denegación de solicitudes previamente a que se produzcan.

La Empresa elaborará un programa de formación de las Gerencias con el fin de potenciar el reciclaje del personal.

Art. 21 PROGRAMACION Y DESARROLLO DE CURSOS

A iniciativa de la Dirección o a propuesta del Comité de Empresa ésta se responsabilizará de la programación y desarrollo de cursos monográficos, conferencias, seminarios e informes, orientados a la capacitación y/o formación continuada de su personal a todos los niveles. Estos cursos se desarrollarán en el seno de la Empresa por y para su personal. La programación temática, duración, coste, número de alumnos y objetivos de cada curso será objeto de estudio detallado por parte de una Comisión de Formación compuesta por un representante de Dirección, un miembro del Comité de Empresa, un Director de Departamento y dos personas que presumiblemente por su cualificación representen al profesorado y alumnado respectivamente.

El desarrollo de estas actividades que, preferentemente tendrían lugar fuera de las horas de trabajo, podría, a juicio unánime de la Comisión, desarrollarse en horas de trabajo, siempre exigiendo la aprobación de la Dirección.

CAPITULO V PROMOCION PROFESIONALArt. 22 PROMOCIONES, ASCENSOS Y GRATIFICACIONES

Las promociones y ascensos del personal se decidirán por Dirección a través del escalón jerárquico. Con el fin de evitar acciones descoordinadas en la política de promociones y ascensos, un Comité de Dirección estudiará conjuntamente las propuestas.

A estos efectos se establece:

- a) La participación para promociones y ascensos, se basará en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerándose entre otros criterios, la cantidad y la calidad del aseo.
- b) Anualmente Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el presupuesto, nunca inferior al 0.15% de la facturación del año anterior, que establezca para promociones y ascensos, que podrán producirse en cualquier momento del año.
- c) Todos los ascensos de categoría y promociones que se produzcan, se darán a conocer públicamente en los siguientes aspectos:
  - Nombre de las personas que ascienden y categoría a la que pertenecían y pertenecen ahora.
  - Número de personas que son promocionadas.
  - Dinero empleado por categorías, en cada uno de los conceptos anteriores.
- d) La empresa notificará al Comité de Empresa, la cantidad empleada en gratificaciones y número de personas afectadas.

Art. 23 TITULACIONES ACADEMICAS

Todos los títulos de estudios o formación profesional que posea el personal de CESEL, S.A., o aquellos obtenidos con posterioridad a la iniciación de la relación laboral, les serán reconocidos a los siguientes efectos:

- Si estos suponen una condición para la adquisición de alguna categoría superior, el poseedor del título gozará de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, correspondiente a cualquier categoría superior, hasta llegar a la categoría que el título represente.
- Los titulados superiores no podrán en ningún caso estar situados en la categoría A del grupo de Ingenieros, Licenciados, y Asimilados.

Art. 24 PUESTOS DE NUEVA CREACION

Los puestos de trabajo de nueva creación o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos directivos, se cubrirán previa convocatoria y examen, según el siguiente orden de prioridades:

- 1° Por trabajadores de la Empresa.
- 2° Por trabajadores con subsidio de paro que hayan trabajado en la Empresa con contrato temporal.
- 3° Por trabajadores en subsidio de paro.
- 4° Por trabajadores de primer empleo.
- 5° Libre elección.

El tribunal para dicho examen estará formado por una persona de la categoría correspondiente a la vacante, designada por el Comité de Empresa, el Jefe de Departamento correspondiente, y una persona designada libremente por la Dirección.

La convocatoria, deberá garantizar al personal desplazado y destacado que recibirá con tiempo la notificación para elevar en plazo, si lo desea, su solicitud.

Art. 25 ORGANIGRAMA Y CENSO

El organigrama de funcionamiento de la Empresa desarrollado desde el nivel de Sección, será dado a conocer a los trabajadores de cada Sección por su Jefe correspondiente. El Comité de Empresa tendrá conocimiento del Organigrama completo de la Empresa.

Dirección actualizará el Organigrama cuando se produzcan modificaciones del mismo dando conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores de la Sección afectada.

La Empresa confeccionará un censo de Personal en el primer trimestre del año, en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

1. Nombre y Apellidos.
2. Fecha de Ingreso en la Empresa.
3. Categoría Profesional.

El Censo de Personal se exhibirá en el tablón de anuncios durante 15 días naturales en el primer trimestre del año.

Art. 26 DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO

Dirección se compromete a describir los puestos de trabajo de una manera enunciativa, en aquellos casos en que se solicite.

CAPITULO VI - MEJORAS SOCIALESArt. 27 COMPLEMENTO PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

La Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo hasta el 100% y las de enfermedad hasta el 92.5% durante los 11 primeros días y el 100% a partir del 12 día, del salario real que se perciba en el momento de ocurrir el accidente o enfermedad, o del que en cada momento se establezca para cada categoría profesional si fuera mayor que aquel con un período máximo de un año.

Para 1.992 se percibirá el 92.50% durante los 7 primeros días y el 100% a partir del octavo.

Art. 28 SEGURO COLECTIVO

Todo el personal de la Empresa dispondrá de un seguro de muerte e invalidez a causa de accidente, cuya póliza será cubierta al 100% por la Empresa. El capital asegurado será de tres veces el importe de su salario bruto anual.

Una copia de dicha póliza será entregada al Comité de Empresa.

Art. 29 COMEDOR

La Empresa facilitará el local y el senaje necesario y suficiente para la utilización de un comedor dentro de sus instalaciones de Torrejón de Ardoz.

El contrato de servicios para la atención de dicho comedor será suscrito y firmado por una Comisión de trabajadores, elegidos previamente a tal efecto, (sin intervención alguna de la Empresa) y que será la encargada de vigilar y resolver cualquier problema que se suscite en relación con el contrato de servicios. Para tal cometido la Empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que no siendo miembros del Comité formen parte de la

Comisión. Si en algún momento se produjese la disisión o cese de la Comisión o de alguno de sus miembros, el personal usuario de Comedor deberá elegir en el inexcusable plazo de 20 días otra Comisión o miembros que sustituyan a los dimitidos. Si pasados 10 días más no se hubiese resuelto el nombramiento de la Comisión, la Empresa podrá libremente rescindir el contrato de Servicios. La Empresa se reserva el derecho de comprobar, en cualquier momento, que los trabajadores de la contrata de Servicios están afiliados a la Seguridad Social y al corriente de su situación laboral.

El contenido de los párrafos anteriores será recogido en sus mismos términos, en el contrato que se suscriba entre la Comisión de trabajadores y la Empresa que preste los servicios de dicho comedor.

#### Art. 30 AYUDA DE COMEDOR

La Empresa subvencionará con la cantidad de 450 Pts por comida a cada trabajador usuario de los servicios de comedor en el centro de trabajo de Torrejón, Málaga, Sevilla, y Barcelona y con la cantidad de 500 Pts a los trabajadores del centro de trabajo de ALCOBENDAS. Todos estos precios son IVA incluido por comida. Los trabajadores de centros de trabajo distintos al de Torrejón, tendrán que establecer acuerdos con restaurantes o servicios cercanos a sus centros de trabajo.

La subvención en ningún caso supondrá la entrega de dinero al trabajador y si la de un bono de coste 200 pts. por trabajador y comida, para los centros de Torrejón, Sevilla, Málaga y Barcelona y de 150 Pts. para el centro de Alcobendas, aceptable en cada caso por el servicio de comedor de Empresa o los restaurantes o servicios concertados.

La ayuda al comedor en la nueva cuantía se producirá a partir del día siguiente a la firma del presente Convenio.

Durante 1.992 la Empresa asumirá el aumento del precio de comida de ese año.

Los servicios de comedor de Empresa, mientras funcionen, excluyen automáticamente todo pacto con otros servicios o restaurantes distintos de los concertados para los comedores de Empresa en cada centro de trabajo.

Si una vez puesto en servicio el comedor alguna circunstancia aconsejase su cierre en el futuro, los trabajadores afectos al centro de trabajo de Torrejón, podrán optar por la fórmula de concierto en restaurantes o servicios de la zona, disponiendo de la subvención de 450 pts. para 1.991 por comida en las condiciones descritas para trabajadores de otros centros.

#### Art. 31 FONDO SOCIAL

La cuantía del aumento del Fondo Social destinada a préstamos y créditos al personal es de 2.100.000.- para 1.991, que hacen un total de 32.100.000 pesetas que se regula mediante reglamento establecido al efecto por la Comisión gestora, nombrada en su día. Se incluye como anexo IX de este Convenio.

La Cuantía del aumento del Fondo Social para 1.992 será de - - 2.247.000.-pesetas que harán un total de 34.347.000.-pesetas.

#### Art. 32 ECONOMATOS

La Empresa subvencionará en parte la cuota de inscripción anual del economato que se determine mediante una Comisión establecida al efecto.

#### Art. 33 ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

La Empresa asignará un total de 4.000.000 pts. para este tipo de actividades, para 1.991 esta cantidad será administrada por dos Comisiones independientes, una del centro de trabajo de Alcobendas y otra en el de Torrejón, que se nombrarán al efecto. El período de tiempo para este gasto coincidirá con el ejercicio fiscal de la Empresa.

Para 1.992 dicha cantidad será de 4.000.000 de Pts.

La gestión de estas actividades se regulan en el anexo X de este Convenio.

### CAPITULO VII REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Art. 34 INFORMACION SOBRE SANCIONES

Las sanciones graves, muy graves o despidos que se produzcan se comunicarán previamente al Comité de Empresa que deberá emitir un informe al respecto en plazo de 48 horas y que no será vinculante para la Dirección. Las demás sanciones se comunicarán posteriormente al Comité de Empresa.

#### Art. 35 INFORMACION TRIMESTRAL

El Comité de Empresa será informado por Dirección trimestralmente, y en aquellas situaciones en que excepcionalmente alguna de las partes lo considere oportuno, de la evolución general del Sector de Electrónica Profesional, de los contratos realizados, programas de facturación y evolución probable del empleo en la Empresa.

Durante el primer trimestre posterior al cierre del ejercicio de cada año, Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio anterior.

Al final de cada año, Dirección hará una exposición al conjunto de trabajadores, reunidos específicamente para tal fin, en la que se contemplen los resultados del ejercicio que ha finalizado y la evolución del ejercicio en curso.

#### Art. 36 ACUMULACION DE HORAS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el cupo de horas correspondientes a la actividad Sindical en una o varias personas del mismo grupo Sindical que se presentó a las elecciones Sindicales. La acumulación se computará mensualmente, siendo necesaria la previa notificación al Departamento de Personal.

#### Art. 37 COMITE INTERCENTROS

En base a lo que establece el Art. 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 y de los delegados de personal de aquellos centros que los tengan.

En la Constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de las candidaturas según los resultados electorales considerados globalmente.

#### Art. 38 SECCIONES SINDICALES

La Empresa facilitará con los medios a su alcance la actividad de aquellas Centrales Sindicales que acrediten su implantación en la misma. A tal fin, cada Sección Sindical bajo su única responsabilidad:

- a) Nombrará un representante autorizado, que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo número de horas retribuidas de cualquier miembro del Comité.
- b) Dispondrá de un tablón de anuncios.
- c) Estará autorizado a realizar reuniones fuera de horas de trabajo en locales de la Empresa, previa comunicación a Dirección y siempre que las disponibilidades del local lo permitan.
- d) Podrá distribuir información fuera de las horas de trabajo.
- e) Podrá cobrar a través de nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores afiliados que así lo soliciten por escrito.
- f) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter local, podrán disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, pero no computables como absentismo.
- g) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter provincial o nacional podrán disponer de 20 horas mensuales en las mismas condiciones del apartado anterior y a iniciativa propia se les concederá excedencia forzosa.

CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 39 COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Corresponde a dicho Comité el desarrollo de las funciones que la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatuto de los Trabajadores le confieren en la actualidad, adaptándose en el futuro a las normas legales que se aprueben sobre esta materia.

Art. 40 SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

A todos los Trabajadores de la Empresa se les efectuará una revisión médica anual de la forma más completa posible, que incluirá:

- Control de relación peso/edad y exámenes de sangre, orina, oído, pulmones y visión.

Se harán reconocimientos especiales, a propuesta del Servicio Médico de Empresa, o a solicitud del trabajador a través del Servicio Médico de Empresa en los siguientes casos:

- Traumatología lumbar y cervical.

- Electrocardiograma, al menos una vez cada dos años, a las personas mayores de 40 años.

Art. 41 KILOMETRAJE

La empresa proporcionará los medios adecuados de transporte para el desplazamiento, a cualquier trabajador que necesite trasladarse a otro lugar fuera del Centro habitual por motivos de trabajo.

En caso que el trabajador opte por utilizar su vehículo propio, y la Empresa lo autorice le abonará gastos de kilometraje al precio establecido. Este precio se establecerá por la Dirección atendiendo a criterios objetivos tales como el precio de los vehículos, el precio de los combustibles, etc. y se hará público para el conocimiento de todos los trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio del control de legalidad, estimara que algún acuerdo del presente Convenio no se ajusta a la legalidad vigente, éste quedará sin efecto, debiéndose negociar su contenido.

SEGUNDA

En lo no contemplado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Provincial del Metal y demás disposiciones legalmente vigentes, respetando en todo caso el Art. 6 del presente Convenio.

ANEXO I

CESEL, S.A.

TABLA DE SALARIOS MINIMOS DE CONVENIO AÑO 1.991

CATEGORIA	INTERVALO	MINIMO	MAXIMO
	PORCENTUAL		
CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	PERSONAL
<u>SALARIOS BRUTOS ANUALES</u>			
<u>PERSONAL OBRERO</u>			
PEON	100 - 105	1.642.343	82.976
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.725.323	49.318
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.773.075	32.877
OFICIAL 3.	110 - 113	1.804.386	49.318
OFICIAL 2.	113 - 117	1.855.270	65.757
OFICIAL 1.	117 - 130	1.921.024	213.709
<u>TECNICOS DE TALLER</u>			
ENCARGADO	120 - 140	1.970.011	328.344
MAESTRO 2.	127 - 140	2.084.968	213.437
MAESTRO 1.	130 - 180	2.134.193	820.847
JEFE DE TALLER	146 - 184	2.396.860	623.836
<u>PERSONAL LABORATORIO</u>			
ANALISTA 1.	118 - 140	1.937.184	361.171
JEFE LABORATORIO A	144 - 184	2.384.842	635.852
JEFE LABORATORIO B	184 - 230	3.022.937	755.142
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
ALMACENERO	110 - 120	1.805.853	149.667
CONDUCTOR	115 - 120	1.887.982	82.131
VIGILANTE	108 - 110	1.773.024	32.829
CONSERJE	110 - 120	1.805.853	164.158
<u>TECNICOS DE OFICINA</u>			
REPRODUCTOR DE PLANOS	108 - 110	1.773.050	32.829
CALCADOR	108 - 110	1.773.050	32.829
DELINEANTE 2.	111 - 120	1.822.304	147.784
DELINEANTE 1.	120 - 140	1.970.011	328.344
DELINEANTE PROYECTISTA	135 - 184	2.216.325	804.422

CATEGORIA	INTERVALO	MINIMO	MAXIMO
	PORCENTUAL		
CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	PERSONAL
<u>SALARIOS BRUTOS ANUALES</u>			
<u>PERSONAL DE INFORMATICA</u>			
CODIFICADOR	108 - 110	1.773.050	32.829
PROGRAMADOR	120 - 140	1.970.011	328.344
ANALISTA	141 - 184	2.314.806	705.941
<u>ADMINISTRATIVOS</u>			
AUXILIAR ADTVO.	108 - 110	1.773.050	32.829
OFICIAL 2. ADTVO.	111 - 120	1.822.304	147.784
OFICIAL 1. ADTVO.	120 - 140	1.970.011	328.344
JEFE 2. ADTVO.	135 - 184	2.216.325	804.422
JEFE 1. ADTVO. (A)	141 - 184	2.314.806	705.941
JEFE 1. ADTVO. (B)	184 - 230	3.022.937	756.511
JEFE 1. ADTVO. (C)	230 - 285	3.778.672	902.953
<u>INGENIEROS TECNICOS</u>			
INGENIERO (A)	164 - 174	2.698.153	173.160
INGENIERO (B)	174 - 229	2.871.311	907.362
INGENIERO (C)	229 - 259	3.778.672	503.848
INGENIERO (D)	259 - 289	4.282.470	629.739
INGENIERO (E)	289 - 304	4.912.263	125.969
INGENIERO (F)	304 - 304	5.038.205	-----
<u>INGENIEROS SUPERIORES</u>			
INGENIERO (B)	174 - 229	2.871.311	907.362
INGENIERO (C)	229 - 259	3.778.672	503.848
INGENIERO (D)	259 - 289	4.282.470	629.739
INGENIERO (E)	289 - 304	4.912.263	125.969
INGENIERO (F)	304 - 304	5.038.205	-----
BECARIO	140 - 180	2.299.281	656.936

## ANEXO II

CESEL, S.A.

## TABLAS DE SALARIOS MINIMOS CONVENIO AÑO 1.991

COMPLEMENTO CARENCIA DE INCENTIVO

PEONES	142
ESPECIALISTAS	146
OFICIAL 3.	156
OFICIAL 2.	163
OFICIAL 1.	169

ESTOS IMPORTES SE COBRARAN POR DIA TRABAJADO

## ANEXO III

AÑO 1.991

PERSONAL DESPLAZADODEFINICION

Se considera personal DESPLAZADO todo trabajador que tenga que ausentarse de su lugar habitual de residencia para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, por periodos inferiores a un año.

DESPLAZAMIENTOS

El personal desplazado será compensado por los gastos de viaje de ida y vuelta.

dispondrá de 7 días, para elegir "in situ", en concepto de alojamiento y manutención una las siguientes modalidades:

Primera modalidad

Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla, para 1.991.

	1º intervalo de 30 días	2º intervalo de 30 días	A partir del 61 días
TITULADOS	7.800	7.332	6.892
NO TITULADOS	6.600	6.270	5.940

Segunda modalidad

Percibir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no más de tres estrellas, los gastos de una llamada telefónica semanal de no más de diez minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavandería cuando la estancia excede de tres días. En este caso, la selección de los hoteles deberá ser aprobada por la Empresa. Estará igualmente incluido en los gastos de alojamientos el del desayuno.

Diariamente percibirá además, una cantidad de 4.000 pts. en concepto de dieta completa de manutención. En el caso de que efectúe fuera de su domicilio únicamente la comida o la cena percibirá 1/2 dieta de manutención al valor de 2.000 Pts.

Si el derecho a la 1/2 dieta se generara con ocasión de efectuar el almuerzo de medio día sería incompatible con el uso del vale de comida en la misma fecha.

Si el desplazamiento ocurriese en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementaría en un 10%.

Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse.

AÑO 1.992

PERSONAL DESPLAZADODEFINICION

Se considera personal DESPLAZADO todo trabajador que tenga que ausentarse de su lugar habitual de residencia para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, por periodos inferiores a un año.

DESPLAZAMIENTOS

El personal desplazado será compensado por los gastos de viaje de ida y vuelta.

dispondrá de 7 días, para elegir "in situ", en concepto de alojamiento y manutención una las siguientes modalidades:

Primera modalidad

Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla, para 1.992.

	1º intervalo de 30 días	2º intervalo de 30 días	A partir del 61 días
TITULADOS	8.400	7.896	7.422
NO TITULADOS	7.400	7.030	6.660

Segunda modalidad

Percibir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no más de tres estrellas, los gastos de una llamada telefónica semanal de no más de diez

minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavandería cuando la estancia excede de tres días. En este caso, la selección de los hoteles deberá ser aprobada por la Empresa. Estará igualmente incluido en los gastos de alojamientos el del desayuno.

Diariamente percibirá además, una cantidad de 4.300 pts. en concepto de dieta completa de manutención. En el caso de que efectúe fuera de su domicilio únicamente la comida o la cena percibirá 1/2 dieta de manutención al valor de 2.150 Pts.

Si el derecho a la 1/2 dieta se generara con ocasión de efectuar el almuerzo de medio día sería incompatible con el uso del vale de comida en la misma fecha.

Si el desplazamiento ocurriese en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Málaga, Santiago de Compostela, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementaría en un 10%.

#### Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse.

#### DESPLAZAMIENTOS FAMILIARES

El personal desplazado por tiempo igual o superior a un mes e inferior a un año, podrá optar por llevarse consigo a su cónyuge o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, descendientes directos de primer grado o poder realizar una visita al lugar de residencia un fin de semana al mes, sin que afecte a la jornada de trabajo y siendo los gastos originados por ambos casos a cargo de la Empresa.

#### COMUNICACION DE DESPLAZAMIENTO

Todo desplazamiento será comunicado al afectado con 48 horas de antelación como mínimo, así como el tiempo aproximado de duración, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse por escrito con una semana de antelación también como mínimo. Así mismo dispondrá del tiempo necesario para realizar las gestiones y resolver los problemas que se pudieran tener en ese momento derivados del desplazamiento, dicho tiempo tendrá carácter retribuido, y será siempre justificado por parte del trabajador.

#### VACACIONES

Todos los desplazados así como el personal instalador esté o no desplazado, como más directamente afectado por los desplazamientos, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones anuales para disfrutarlas en Navidad.

#### AYUDA ESCOLAR

El personal que por desplazamiento opte por llevarse a su familia y tenga hijos en edad preescolar y E.G.B., recibirá una ayuda para su escolarización y estudios de 7.137 pts./mes como máximo, justificando dicho gasto con la presentación de recibo de pago.

#### TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal desplazado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilómetro.

El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

#### GRATIFICACIONES POR RESPONSABILIDAD

El tanto por ciento gratificable por desempeñar el puesto de Jefe de Equipo será el 20% con arreglo al salario Convenio de Empresa.

#### CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

En circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones específicas de zona turística, estacionalidad, etc., sea claramente demostrable por los hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento digno y manutención suficiente, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para ese caso específico, en base al estudio económico que se realice.

#### CONDUCCION DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

En caso de la conducción de un vehículo de la Empresa al conductor se le abonará la cantidad de 9 pts. kilómetro por conducción de furgoneta y 5 pts. kilómetro por conducción de turismo, excepto quienes para la realización habitual de su trabajo tengan asignado vehículo por la Empresa,

#### ANEXO IV

#### PERSONAL CONTRATADO PARA MANTENIMIENTO EN MALAGA Y SEVILLA

#### HORARIO

La Empresa y el personal contratado para mantenimiento, de mutuo acuerdo, confeccionará el horario o turno de trabajo que se ajuste a las necesidades de cada centro.

#### ANEXO V

#### PERSONAL DESTACADO

#### DEFINICION

Se considera personal destacado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia por un período de tiempo igual o mayor a un año para realizar un trabajo concreto por orden de la empresa cuyo tiempo de duración está previamente estipulado y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo nuevo. Este cambio debe ser preavisado por escrito con una antelación mínima de 30 días.

#### COMPENSACION POR DESTACAMENTO

El personal destacado percibirá además de los gastos de viaje de él, su familia y enseres, las siguientes compensaciones:

- 1.- Una compensación mensual de 45.373 pts., para el año 1991.
- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 7.137 pts., por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.
- 3.- Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Lugar de Trabajo</u>	<u>Incremento</u>
Capitales de provincia y poblaciones de más de 50.000 H.	15%
Capitales de provincia y poblaciones de menos de 50.000 H.	20%

PRESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN DE DESTACADO

La condición y derecho del destacado prescribirán al final del segundo año de destacamento con el ofrecimiento por parte de la Empresa al destacado de un puesto de trabajo en el lugar en el que se le contrato

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones que se negocien con el interesado en cada caso.

A la prescripción de la condición de destacado en cualquiera de los casos, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo acorde con su categoría laboral en su centro de trabajo de origen y abonará todos los gastos de desplazamiento del destacado, familia y enseres al nuevo lugar de residencia.

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje. El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

VACACIONES

El personal destacado, al igual que el desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarlas en Navidad.

ANEXO VIDESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero percibirán las dietas que les correspondan según los acuerdos que alcancen con la Dirección de la Empresa en cada caso concreto, pudiendo ser acompañados por su cónyuge o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, descendientes directos de primer grado, cuyos gastos de viaje y transporte de efectos personales serán a cargo de la Empresa cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses.

En desplazamientos de hasta tres meses los gastos de alojamiento y locomoción correrán por cuenta de la Empresa.

Para los gastos de manutención el trabajador percibirá una dieta diaria según acuerdo alcanzado en la negociación que a tal efecto entable con Dirección en cada caso concreto.

Estos gastos son independientes de los originados por actividades de representación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses para sufragar los gastos de acomodación se percibirán pluses diarios por los 10 primeros días y los 10 últimos de estancia, además de las dietas.

Unos y otras se determinarán siempre mediante negociación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Las condiciones pactadas en cada caso podrán ser revisadas si se detecta que en algún desplazamiento están desfasadas con respecto a la realidad.

En las estancias en el extranjero superiores a un mes, se acuerda lo siguiente:

Si en el país extranjero existiese una entidad similar al INSALUD y dicho país tuviese acuerdos bilaterales con España al respecto, el trabajador se referirá a la Seguridad Social o equivalente de aquel país.

Si no se diese el caso anterior, la Empresa cubrirá con una póliza de seguros las contingencias sanitarias en el país extranjero. En aquellos casos en que dicha póliza no cubriese los gastos ocasionados, la Empresa pagará el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10\$ (dólares USA) mensuales de medicación recetada, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando la Empresa juzge que la responsabilidad del trabajo lo justifica, las condiciones expuestas en estos anexos podrán ser mejoradas, adaptándolas al caso particular de la persona o personas interesadas.

ANEXO VIIDESPLAZADOS Y DESTACADOS

En caso de fallecimiento de un trabajador en las circunstancias de desplazado o destacado, la Empresa se compromete a abonar todos los gastos de traslado del fallecido hasta el que fuera lugar habitual de residencia del trabajador en vida o el que decidan sus deudos, esto último previa aceptación por parte de la Empresa a sugerencia de aquellos, y sin perjuicio de que la Empresa trate de gestionar dicho traslado en cualquier caso.

ANEXO VIIIREGLAMENTO PARA SUBVENCIÓN DE ESTUDIOSAYUDA PARA ESTUDIOS

1. A los beneficios de esta ayuda, podrá optar todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías, que desee cursar cualquier estudio de los recogidos en el Art. 20, en centros oficiales o privados reconocidos (salvo en los estudios de idiomas en que además se contempla la posibilidad de profesor particular) para ampliar sus conocimientos y facilitar su promoción profesional, cultural o social.
2. La ayuda consistirá en el pago del coste de uno de los siguientes conceptos: matriculación, libros, clases o exámenes según la tabla siguiente:

	TITULADOS	NO TITULADOS
Idiomas	4.000 Pts.	4.000 Pts.
Resto de los estudios recogidos en el Art.20	40%	60%

Las cantidades y porcentajes de la tabla se entienden como ayudas mínimas.

3. El importe de la subvención será abonado cuando se produzca el gasto, mediante presentación en el Departamento de Personal de los recibos correspondientes.

La solicitud por escrito, deberá hacerla el trabajador a través de su jefe. El departamento de Personal entregará copia al Comité de Empresa.

ANEXO IXREGLAMENTO PARA FONDO SOCIAL1. DEL FONDO SOCIAL

El Fondo social quedará constituido por un total de 32.100.000 de pesetas, para 1.991 y de 34.347.000 de pesetas para 1.992 siendo

el acceso a préstamos por los trabajadores de cada centro de trabajo, prioritario para cada uno de ellos dentro de unos parámetros cantidad/tiempo que se definen a continuación:

La cantidad a la que tendrán acceso prioritario los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo, será proporcional al número de trabajadores adscritos a cada una de las Gerencias de Alcobendas y Torrejón, en la fecha de la firma del Convenio Colectivo que regirá a partir del 1º de Enero de 1.991.

En el caso que parte de la cantidad a la que un centro de trabajo tiene prioridad, no haya sido solicitada en préstamos dentro del tiempo establecido para la presentación de aquellas, este remanente pasará a un fondo común al cual tendrán acceso todos los trabajadores de Cesalsa, en igualdad de condiciones.

Para la determinación de las cantidades prioritarias que le corresponderán a cada centro del fondo social en años posteriores, se utilizarán los censos de las plantillas de cada una de las gerencias a partir del 1º de Enero de cada año. A tal efecto se facilitará un listado alfabético del personal de cada centro de trabajo a las comisiones gestoras. Para efectos del cómputo total de empleados adscritos a cada una de las Gerencias, se incluirá todos los trabajadores desplazados.

El fondo mantendrá en todo momento un saldo mínimo no inferior al 5% del fondo constituido, el cual será reservado para situaciones excepcionales.

La comisión gestora regulará la distribución del capital disponible para cada uno de los siguientes conceptos:

a. ENFERMEDADES:

Intervenciones quirúrgicas y derivados de asistencia sanitaria. Se aplicará al trabajador, mujer e hijos, padres o personas con las que conviva habitualmente.

El plazo máximo de devolución será de 24 meses.

En casos excepcionales, la Comisión gestora podrá, previa justificación documentada, ampliar el plazo de devolución.

b. VIVIENDAS:

Adquisición de la primera vivienda.

Reparaciones, reformas, mobiliario, electrodomésticos y equipamiento de la vivienda habitual.

El plazo máximo de devolución del préstamos será de 36 meses para la adquisición de viviendas y de 24 meses en cualquiera de los otros casos.

En casos excepcionales y con documentación suficiente para justificarlo, la Comisión gestora podrá ampliar el plazo de la devolución.

c. VEHICULOS:

Compra de vehículos (Con una frecuencia que no exceda una compra cada cinco años).

Reparación mayor de vehículo.

El plazo máximo de devolución será de 30 meses.

d. ORDENADORES PERSONALES:

Compra de un ordenador personal y/o periféricos. (24 meses de plazo máximo para la devolución del préstamo)

Compra de paquete de software. (12 meses de plazo máximo para la devolución del préstamo).

e. FINANCIEROS, LEGALES:

Este concepto incluirá gastos de escrituras, embargos, hipotecas vencidas, etc.

El plazo máximo de devolución será de 24 meses.

f. VARIOS:

Bajo este concepto se incluirán préstamos para gastos sin justificar.

El plazo máximo de devolución será de 12 meses.

2. CANTIDADES MAXIMAS DE LOS PRESTAMOS

ENFERMEDADES 500.000 Pts.

VIVIENDAS:

- Adquisición de primera vivienda 1.000.000 Pts.

- Reparaciones y reformas vivienda habitual 500.000 Pts.

- Mobiliario y electrodomésticos 400.000 Pts.

VEHICULOS:

- Compra de vehículo 600.000 Pts.

- Reparación de vehículo 350.000 Pts.

FINANCIEROS, LEGALES 500.000 Pts.

ORDENADORES PERSONALES:

- Ordenador y/o periféricos 250.000 Pts.

- Paquete de software 100.000 Pts.

VARIOS:

- Gastos sin justificar 250.000 Pts.

3. INTERESES

Los intereses de los créditos otorgados se ajustarán a los baremos que se especifican a continuación, siendo calculados sobre la cantidad concedida y amortizados en el número de meses acordado.

a. Para plazos de 1 a 6 meses 1,5%

b. Para plazos de 7 a 12 meses 3,0%

c. Para plazos de 13 a 18 meses 4,5%

d. Para plazos de 19 a 24 meses 6,0%

- e. Para plazos de 25 a 30 meses 7.5%
- f. Para plazos de 31 a 36 meses 9.0%

Para el concepto de VARIOS, los intereses en cualquier caso serán de un 10%.

El primer descuento del préstamo se realizará en el mes en que se haga efectiva la entrega del talón.

#### 4. DE LAS CONDICIONES:

Toda solicitud para cualquiera de los conceptos, excepto el de VARIOS, deberá documentarse con justificantes de pago o facturas (no siendo válidos los presupuestos), en el plazo máximo de 2 meses después de concedido el crédito. La Comisión velará porque el destino del préstamo concedido se ajuste a los conceptos contenidos en la petición.

En caso que los 2 meses de plazo hayan pasado y no se hubiese justificado el concepto del crédito concedido, se aplicará automáticamente el 11% de interés, a partir del primer mes y sobre el total del crédito otorgado.

Para garantizar las devoluciones, los solicitantes deberán comprometerse a que su finiquito sea retenido íntegramente para el fondo, en caso de ruptura de su relación laboral con la empresa.

Si la cantidad adeudada fuera superior al mencionado finiquito, el solicitante se comprometerá a aceptar efectos por la diferencia entre la cantidad adeudada y el finiquito, con vencimientos iguales o menores que el plazo inicialmente convenido para la devolución del préstamo.

Si la cantidad adeudada al fondo social fuera inferior a la correspondiente al finiquito, se retendrá de éste el total importe de la cantidad adeudada menos los intereses correspondientes.

No se concederán créditos con plazos posteriores a la fecha de terminación del contrato del trabajador.

No se podrá solicitar otro crédito hasta que no se amortice el actual. No obstante, en casos excepcionales, la Comisión estudiará la posibilidad de concesión de otro crédito a la misma persona, si se tratara de una situación de enfermedad.

Toda persona que desee cancelar el crédito concedido antes de la fecha pactada, puede hacerlo sin más que reintegrar al fondo la cantidad adeudada, siéndole descontados en el acto los intereses correspondientes a los meses que restaban desde el mes de cancelación hasta la fecha pactada.

En el supuesto de que con un crédito nuevo se quiera amortizar uno antiguo, se puede solicitar, siempre que el número de pagos por amortizar del crédito antiguo sea igual o menor de 3. La concesión de este crédito será a criterio de la comisión.

Todos los trabajadores de CESEL, S.A. tienen el mismo derecho a obtener subvenciones de este fondo, incluso cuando sean para adquirir el mismo bien.

#### 5. DE LA COMISION GESTORA:

Existirán dos Comisiones gestoras independientes una en el centro de trabajo de Alcobendas y otra en Torrejón. Estas

comisiones gestoras estarán formadas por 2 representantes de la Empresa, 3 miembros pertenecientes al Comité de Empresa y 3 miembros del resto de los trabajadores, previa solicitud de participación.

La Comisión gestora se reunirá por lo menos cada 60 días, o cuando lo estime necesario. Una reunión podrá ser convocada por al menos dos tercios de los miembros. En ningún caso el tiempo entre reuniones podrá exceder 2 meses.

En toda reunión para tratar la concesión de préstamos se levantará acta, la cual será firmada por los miembros presentes de la comisión.

Las decisiones de la comisión para ser válidas, requerirán de la presencia de por lo menos 4 de sus miembros, siempre que estén representadas la Dirección y Comité de Empresa y siendo necesidad indispensable que las decisiones adoptadas sean por unanimidad.

Cualquier modificación de estas normas serán hechas de común acuerdo entre el Comité de Empresa y Dirección, previo informe de la Comisión.

Este reglamento anula y sustituye a cualquier reglamento anterior.

Para el desarrollo de estas actividades la Empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que no siendo miembros del Comité, formen parte de la Comisión.

#### ANEXO X

#### REGLAMENTO PARA EL USO Y DISFRUTE DE ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS ANUALES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.

##### 1. DE LAS CANTIDADES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.

El fondo deportivo y cultural tiene una asignación para 1.991 de 4.000.000 de Pts., y la misma cantidad 4.000.000 de Pts., para 1.992 será repartido proporcionalmente al número de trabajadores adscritos a cada uno de las Gerencias de Alcobendas y Torrejón, en la fecha de la firma del Convenio Colectivo que regirá a partir del 1º de Enero de 1.991.

Para el reparto del fondo deportivo y cultural en años posteriores, se utilizarán los censos de las plantillas de cada uno de las Gerencias a partir del 1º de Enero de cada año. A tal efecto se facilitará un listado alfabético de cada centro de Trabajo a las comisiones gestoras. Para efectos del cómputo total de empleados adscritos a cada una de las Gerencias, se incluirán todos los trabajadores desplazados.

El uso y disfrute de esta asignación se deberá efectuar en el período comprendido entre las fechas del 1º de Mayo del año en curso, hasta el 30 de Abril del año siguiente. Es decir, coincidirá con el ejercicio fiscal de la Empresa.

Existirá una comisión gestora en cada uno de los centros de trabajo de Alcobendas y Torrejón, independiente la una de la otra, las cuales regularán la utilización y distribución del capital disponible para cada una de las siguientes actividades:

##### a. DEPORTIVAS:

Bajo este concepto se incluirán todas las actividades deportivas de grupos organizados.

Se subvencionarán la organización de o participación en ligüillas o campeonatos de cualquier deporte, preferentemente los internos. Este concepto incluirá la reserva o alquiler de pistas o canchas necesarias.

Cada grupo que solicite subvención nombrará un responsable con el que la comisión tratará los temas de subvención así como del seguimiento del campeonato en cuestión.

Las solicitudes para actividades deportivas deberán presentarse preferiblemente por lo menos 2 meses antes del comienzo de la actividad, siempre que sea posible.

La ayuda a estas actividades deportivas no excederá el 30% del total del fondo constituido.

#### b. CULTURALES:

La comisión gestora determinará las actividades a subvencionar, siendo prioritarias aquellas cuyo objetivo principal redunde en beneficio para la mayoría de los trabajadores.

La comisión gestora regulará, mediante reglamentos internos, el funcionamiento de todas estas actividades.

La ayuda a estas actividades no excederá el 70% del total del fondo constituido.

## 2. DE LAS COMISIONES GESTORAS.

Las comisiones gestoras de la asignación presupuestaria para actividades deportivas y culturales estarán formadas por 4 miembros, 2 pertenecientes al comité de empresa y 2 pertenecientes al conjunto de trabajadores.

Las comisiones gestoras se reunirán por lo menos una vez al mes o cuando lo estimen necesario. Una reunión podrá ser convocada por al menos dos tercios de los miembros.

Las decisiones de las comisiones para ser válidas requerirán la presencia de por lo menos 3 de sus miembros, siendo condición indispensable que las decisiones sean adoptadas por la mayoría absoluta de los miembros presentes.

Cualquier modificación de estas normas serán hechas por el comité de empresa, previo informe de la comisión.

Este reglamento anula y sustituye a cualquier reglamento anterior.

#### ANEXO XI

#### REGLAMENTO PARA ORGANIZACION Y DISFRUTE VACACIONES CENTRO ALCOBENDAS

1. De los 22 días laborables, al menos 10 días laborables deberán disfrutarse de una vez y dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre, preferentemente en Agosto.
2. Del resto, al menos 1 semana deberá disfrutarse también de una vez.
3. La planificación de vacaciones deberá realizarse a principios de año y se deberá hacer de modo que, en ningún momento, quede en cada sección o grupo menos del 50% del personal.

Las planificaciones se coordinarán por los Jefes de Programa o supervisores y serán aprobadas por el Director de la División.

Como facilidad adicional, podrá aceptarse una excepción a la tercera regla cuando a nivel de todo el personal de un programa se pueda coordinar el tomar los días del punto 1 o puntos 1 y 2, a la vez y en Agosto, habiéndolo propuesto el Jefe de Programa.

En principio, esta excepción no podrá utilizarse por los grupos y secciones que proporcionen servicios generales.

La planificación deberá necesariamente estar finalizada antes del 28 de Febrero, quedando fijadas las fechas de vacaciones disponibles.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**20303** *RESOLUCION de 3 de julio de 1991, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se reconocen los beneficios arancelarios establecidos por el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, a la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» y otra.*

El Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, establece un régimen de suspensiones y reducciones arancelarias aplicables a los bienes de inversión que se importen con determinados fines específicos, recogiendo en su artículo 1.º, entre otros, el de modernización o reconversión del sector energético.

Al amparo de dicha disposición y de acuerdo con los trámites previstos en la Orden de Presidencia del Gobierno de 19 de marzo de 1986, las Empresas que se relacionan en el anexo único de la presente Resolución, encuadradas en el sector energético, solicitaron de este Departamento el reconocimiento de los beneficios arancelarios establecidos en los citados Reales Decretos.

Cumplidos los trámites reglamentarios, la Dirección General de Energía del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ha emitido los correspondientes informes favorables a la concesión del beneficio solicitado una vez aprobados los respectivos proyectos de modernización de sus instalaciones presentados por las referidas Empresas.

En consecuencia, esta Dirección General de Comercio Exterior ha resuelto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.º de la Orden de Presidencia del Gobierno de 19 de marzo de 1986, lo siguiente:

Primero.-Las importaciones de bienes de equipo que realicen las Empresas que se citan en el anexo a la presente Resolución, en ejecución de sus respectivos proyectos de modernización, aprobados por la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, disfrutarán, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, de los siguientes beneficios arancelarios:

- a) Suspensión total de los derechos aplicables a los bienes de equipo, de acuerdo con sus características y naturaleza, cuando se importen de la Comunidad Económica Europea, o bien de aquellos países a los que, en virtud de las disposiciones vigentes en cada momento, les sea de aplicación el mismo tratamiento arancelario, o bien,
- b) Sometimiento a los derechos del Arancel de Aduanas Comunitario, cuando dichos bienes de equipo se importen de terceros países, siempre que este derecho resulte inferior al aplicable en cada momento a los citados países según el Arancel de Aduanas Español y de acuerdo con las previsiones de adaptación al Arancel Comunitario establecidas en el artículo 37 del Acta de Adhesión.

Segundo.-El reconocimiento de los beneficios recogidos en el artículo anterior no prejuzga la inexistencia de producción nacional de los bienes objeto de la inversión. Dichos beneficios sólo resultarán aplicables si se acredita debidamente la inexistencia de fabricación nacional mediante el certificado que en tal sentido expida el Ministerio de