

Nivel 10. Limpador: Es el que, con nivel de formación de Estudios Primarios está encargado de la limpieza en los locales. La Administración promocionará su reconversión a profesiones cualificadas.

**ANEXO II**

TABLAS SALARIALES PARA 1991

NIVEL RETR.	SALARIO BASE NIV. MENSUAL	PAGA EXTRAORDINARIA	TOTAL ANUAL
1	179.327	179.327	2.510.578
2	143.436	143.436	2.008.104
3	126.684	126.684	1.773.576
4	112.132	112.132	1.569.848
5	107.689	107.689	1.507.646
6	103.758	103.758	1.452.612
7	100.127	100.127	1.401.778
8	96.661	96.661	1.353.254
9	95.246	95.246	1.333.444
10	93.141	93.141	1.303.974

- 1.- Complemento de Antigüedad:  
2.700,- Pesetas/mes sin distinción de nivel ni categoría (14 mensualidades).
- 2.- Complemento de Peligrosidad:  
12.000,- Pesetas/mes (12 mensualidades)

**ANEXO III**

3.- Complemento de Nocturnidad:

NIVEL	PESETAS/HORA
1.....	367
2.....	294
3.....	259
4.....	229
5.....	220
6.....	212
7.....	205
8.....	197
9.....	195
10.....	191

4.- Complemento de Turnicidad y Jornadas Especiales:  
(Incremento 50%)

Puesto de Trabajo	Ptas/mes
De veinticuatro horas, realizadas en tres turnos:.....	11.819 Pesetas
De veinticuatro horas, realizadas en dos turnos:.....	8.864 Pesetas
De trece horas, realizadas en dos turnos:.....	11.819 Pesetas
De nueve a catorce horas, realizadas en jornada especial por dos equipos:.....	5.910 Pesetas
De nueve a catorce horas, realizadas en jornada especial por tres equipos:.....	3.940 Pesetas

**ANEXO IV**

5.- Complemento de Especial Responsabilidad:

6.- Complemento de Disponibilidad Horaria en Régimen de Jornada Partida:

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
1	26.269	315.228
2	20.908	250.896
3	17.585	211.020
4	15.869	190.428
5	15.869	190.428
6	14.475	173.700
7	14.475	173.700
8	13.189	158.268
9	12.331	147.972
10	11.259	135.108

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
1	26.269	315.228
2	20.908	250.896
3	17.585	211.020
4	15.869	190.428
5	15.869	190.428
6	14.475	173.700
7	14.475	173.700
8	13.189	158.268
9	12.331	147.972
10	11.259	135.108

**ANEXO V**

7.- Complemento de Disponibilidad Horaria Funcional:

8.- Complemento de Especial Responsabilidad y Disponibilidad Horaria en Régimen de Jornada Partida:

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
1	13.135	157.620
2	10.454	125.448
3	8.793	105.516
4	7.935	95.220
5	7.935	95.220
6	7.238	86.856
7	7.238	86.856
8	6.525	79.140
9	6.166	73.992
10	5.630	67.560

NIVEL	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
1	33.239	398.868
2	26.269	315.228
3	21.981	263.772
4	19.836	238.032
5	19.836	238.032
6	18.228	218.736
7	18.228	218.736
8	16.620	199.440
9	15.547	186.564
10	14.475	173.700

9.- Complemento de Residencia:  
Los valores de 1990, se incrementan en un 7'22.

21718

RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa INISEL.

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa INISEL, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1991,

de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros 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, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa INISEL.

## II CONVENIO COLECTIVO DE INISEL

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

#### 1.- PARTES NEGOCIADORAS Y OBJETO

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa Nacional de Electrónica y Sistemas, S.A. (INISEL) y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por el Comité Intercentros, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

#### 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, siendo los Centros de Trabajo actuales: Avda. de Burgos, San Fernando, Aranjuez, Avda. San Luis, c/. Sor Angela de la Cruz y C/. Provenza (Barcelona)

#### 3.- AMBITO PERSONAL

- Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos al personal con categoría de Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Área Tecnológica y los Jefes de Proyecto que, a estos efectos, figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora.
- Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza o Secretaría de Dirección, sean comunicados a la Comisión Negociadora a la firma del presente Convenio.
- Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos, no sea incluido expresamente, y mediante comunicación escrita a la Comisión Mixta, en el ámbito de estos Acuerdos.

#### 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y tendrá una duración de tres años, desde el 1 de Enero de 1991 al 31 de Diciembre de 1993.

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

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

#### 5.- DENUNCIA Y PRORROGA

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

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

#### 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

#### 7.- COMPENSACION Y ABSORCION

1.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

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

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

#### 8.- SUSTITUCION DE CONDICIONES

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

#### 9.- GARANTIAS PERSONALES

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

#### 10.- REPERCUSION POSITIVA EN PRECIOS

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

#### 11.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

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

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

La representación de los trabajadores estará integrada por los seis miembros del Comité Intercentros.

Los representantes de la Empresa serán designados por la Dirección a la entrada en vigor del Convenio.

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

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

5.- Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios, con sus respectivos suplentes, que cursarán las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicarán conjuntamente los acuerdos que adopte la Comisión, facilitando copia a la Dirección y a la representación de los trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta, a efectos de notificaciones, será el de las oficinas centrales de C/. Avda. de Burgos nº 8, Edificio Génesis, Madrid, celebrándose las reuniones en cualquiera de los Centros de Trabajo que designe la representación de la Empresa.

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

## 12.- INCREMENTO Y REVISION

I - Salvo para los conceptos retributivos que tengan asignado un tratamiento especial y que se especifica en el Anexo I, se establecen los siguientes incrementos y revisiones:

## 1.- AÑO 1991:

Incremento Inicial:

Con efectos 1 de Enero de 1991 se establece un incremento del 5% al que se adicionarán 2 puntos.

Revisión 31-XII-1991

- Reconocimiento en tablas y abono con carácter retroactivo de la mitad de la diferencia entre IPC real de 1991 y el 5%
- Reconocimiento en tablas de 1992 de la otra mitad de la diferencia entre IPC real de 1991 y el 5%

## 2.- AÑO 1992:

Incremento inicial:

Las tablas se incrementarán en un porcentaje equivalente al 80% del IPC real de 1991, al que se añadirá un porcentaje que guarde con el 80% del IPC real de 1991 la misma proporción que 2 guarda con el 5% aplicado en 1991.

$$[80\% \text{ IPC real } 1991 + (2/5 \times 80\% \text{ IPC real } 1991)]$$

Revisión 31-XII-1992

- Reconocimiento en tablas y abono con carácter retroactivo de la mitad de la diferencia entre IPC real de 1992 y el 80% del IPC real de 1991.
- Reconocimiento en tablas de 1993 de la otra mitad de la diferencia entre IPC real de 1992 y el 80% del IPC real de 1991.

## 3.- AÑO 1993:

Incremento inicial

Las tablas se incrementarán en un porcentaje equivalente al 85% del IPC real de 1992, al que se añadirá un porcentaje que guarde con el 85% del IPC real de 1992 la misma proporción que 2 guarda con el 5% aplicado en 1991.

$$[85\% \text{ IPC real } 1992 + (2/5 \times 85\% \text{ IPC real } 1992)]$$

Revisión 31-XII-1993

- Reconocimiento en tablas y abono con carácter retroactivo de la mitad de la diferencia entre IPC real de 1993 y el 85% del IPC real de 1992.
- Reconocimiento en tablas de la otra mitad de la diferencia entre IPC real de 1993 y el 85% del IPC real de 1992.

II - Conceptos económicos de tratamiento especial

Los conceptos económicos que se señalan como de tratamiento especial en el Anexo I son aquellos cuyos efectos económicos se producen con fecha de la entrada en vigor del Convenio y/o cuya revisión anual no se produce con el carácter retroactivo a que se refieren los apartados 1-a, 2-a y 3-a sino únicamente el reconocimiento en tablas.

## CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO

## SECCION 1ª: NORMAS GENERALES

## 13.- ORGANIZACION

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en el Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, los trabajadores de la Empresa representantes del personal, tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a que se refiere el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 10-3 de la Ley 11/1985, de Agosto, de Libertad Sindical, en lo que a Secciones Sindicales respecta.

## 14.- ASIGNACION DE TAREAS

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

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

## 15.- CLASIFICACION PROFESIONAL: CRITERIOS GENERALES DE APLICACION

La Dirección y la representación de los trabajadores están de acuerdo en considerar como característica esencial de la industria electrónica en general, y de INISEL en particular, la siguiente:

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

Por todo ello, ambas partes acuerdan:

- En atención a lo expuesto, aplicar unos criterios de clasificación profesional, retributivos, formación, promoción y ascensos y movilidad funcional, acordes con la nueva realidad descrita.
- Para lo no previsto en este Convenio, interpretar y aplicar la legislación vigente y el propio Convenio con un criterio de aproximación a las nuevas circunstancias y flexibilidad en las definiciones profesionales.

## 16.- DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de atender a la reconversión permanente a la que se refiere el artículo anterior y a los continuos cambios tecnológicos, la Dirección elaborará anualmente un Plan de Formación en función de las necesidades detectadas.

En dicho Plan se contemplarán:

- Acciones Formativas Básicas que atiendan a aquellos aspectos que con carácter general son requeridos para el desempeño de todos los puestos de trabajo.
  - Idiomas, por el alto grado de internacionalización de la industria electrónica
  - Seguridad e Higiene
  - Organización de la Empresa

- Acciones de Adiestramiento que posibiliten
  - 1.- La movilidad y el reciclaje de forma que para el desarrollo de los Proyectos se disponga de recursos humanos idóneos y se evite la ociosidad de los mismos.
  - 2.- La incorporación de nuevas técnicas que supongan economía de tiempos y coste

Las acciones de Adiestramiento (Electrónica Digital y Analógica, Mecánica, Óptica, Gestión de Proyectos... etc) se ejecutarán con criterios de eficacia e inmediata incorporación al proceso productivo mediante el desarrollo de Programas intensivos que, en función de los contenidos, tengan una duración que oscile entre 20 y 120 horas.

La formación teórica se complementará con el correspondiente adiestramiento práctico que, en la medida en que lo permitan las necesidades del trabajo y los colaboradores internos y externos para impartir dicha formación, se ejecutará durante la jornada laboral.

De acuerdo con lo previsto en el Capítulo IV de este Convenio la Dirección informará anualmente a los representantes de los trabajadores del Plan de Formación.

## 17.- CLASIFICACIONES PROFESIONALES Y RETRIBUTIVAS

- Todos los trabajadores serán clasificados en Grupos Profesionales de acuerdo con el trabajo o función que efectivamente desarrollen.
- A efectos retributivos los Grupos podrán subdividirse en Categorías o Grados y Niveles que se regulan en el Capítulo de Retribuciones.

La distribución de los integrantes del Grupo Profesional entre las diferentes Categorías y Grados tendrá un carácter homogéneo de forma que dentro del Grupo no predomine una Categoría o Grado.

**18.- GRUPOS PROFESIONALES**

1.- A efectos de lo dispuesto en este Capítulo y otros artículos concordantes del presente Convenio el personal de la Empresa se clasificará en:

- A - Empleados  
B - Obreros

A - El personal Empleado se clasificará en 10 Grupos Profesionales:

**GRUPOS PROFESIONALES EMPLEADOS**

Grupo 1 - Técnicos Titulados y Asimilados

Grupo 2 - Técnicos de Taller  
Encargados  
Maestros  
Jefes de Taller

Grupo 3 - Técnicos de Oficina  
Delineantes  
Auxiliares  
Calculadoras

Grupo 4 - Técnicos de Organización

Grupo 5 - Técnicos de Organización de Métodos y Prototipos

Grupo 6 - Administrativos

Grupo 7 - Servicios generales de proceso de datos

Grupo 8 - Subalternos (vigilantes, Porteros, Telefonistas, Ordenanzas, Choferes, Dependientes, Almaceneros ... etc.).

Grupo 9 - Técnicos de Laboratorio

Grupo 10 - Técnicos de Ingeniería de Sistemas

B - El personal Obrero se clasificará en 5 Grupos Profesionales:

**GRUPOS PROFESIONALES DE OBREROS****GRUPO 1**

**AREA A:** Peones, Peones-Especialistas y Especialistas de Servicios Generales

**GRUPO 2**

**AREA A:** Pintura

**AREA B:** Tratamientos superficiales y térmicos  
Encapsulado  
Barnizado  
Soldadura por ola  
Montaje de circuitos  
Montaje de híbridos  
Cableado y conexionado  
Control visual

**AREA C:** Otros Servicios de Mantenimiento no incluidos en otros Grupos.

**AREA D:** Otros siderúrgicos no incluidos en los restantes Grupos

**GRUPO 3**

**AREA A:** Máquinas de Taller Convencionales  
Máquinas de Control Numérico  
Preparación de Máquinas de Control Numérico  
Punteadoras  
Planchistería  
Montadores mecánicos  
Ajustadores  
Control de entrada mecánico  
Control Mecánico Convencional  
Mecánicos de Mantenimiento

**AREA B:** Soldadura

**AREA C:** Electricistas de Mantenimiento

**GRUPO 4**

**AREA A:** Máquinas tridimensionales  
Calibración mecánica

**AREA B:** Control de entrada electrónico  
Control final eléctrico  
Verificación automática de series  
Verificación automática de prototipos

**GRUPO 5**

**AREA A:** Pruebas Finales eléctricas y electromecánicas  
Prueba de circuitos  
Mantenimiento Post-Venta electrónico  
Calibración electrónica  
Prototipos electrónicos y electromecánicos  
Mantenimiento electrónico

2.- La anterior enunciación de especialidades de cada Grupo se entiende que no es exhaustiva, procediéndose en otros casos por analogía en cuanto a conocimientos y complejidad requeridos para el desempeño de las funciones y el contenido de las especialidades cuya definición, para lo no previsto en este Convenio, se regirá por las normas legales o pactadas del Sector.

3.- A la firma del presente Convenio se constituirá el Grupo 10 de Empleados "Técnicos de Ingeniería de Sistemas" que será de libre designación por la Empresa y que estará integrado por empleados con profundos conocimientos en electrónica y que desarrollen un conjunto de actividades de las que seguidamente, y a título de ejemplo, se enuncian:

- Analizar, Planificar y Definir estrategias de Integración o Pruebas para conseguir un objetivo técnico.
- Realizar, presentar y defender propuestas técnicas ante clientes y empresas colaboradoras.
- Diseñar y realizar Procedimientos e Interfaces de Pruebas.
- Manejar Sistemas Operativos, Lenguajes, Entornos de Programación y Paquetes de Simulación.
- Integración de Equipos, con nivel significativo de responsabilidad.
- Mantenimiento de Equipos o Redes locales, con nivel significativo de responsabilidad.

El desarrollo de las anteriores actividades irá normalmente acompañado de un dominio suficiente de idiomas y el ejercicio de labores de coordinación del trabajo de un grupo de personas expertas por lo que el empleado deberá tener experiencia profunda en tecnologías específicas tales como Radiofrecuencia, Microondas, Digital, Analógica, Servos ... etc.

**19.- RELACION DE RECURSOS HUMANOS**

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

**20.- RECLAMACIONES**

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

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

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

**SECCION 2ª: CAMBIOS EN LA ORGANIZACION****21.- INGRESOS DE PERSONAL****1.- Principios generales**

- a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercitará dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.
- b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.
- c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

**2.- Sistema de provisión de vacantes**

Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento

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

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

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

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

4.- Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

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

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

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

6.- Practicadas las pruebas, los Servicios de Selección propondrán los candidatos aptos para el puesto.

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

8.- A los candidatos internos se les aplicará el mismo periodo de Prueba, respecto al nuevo puesto, como si de un candidato externo se tratara.

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

10.- El procedimiento anterior no será necesariamente de aplicación en las siguientes provisiones de vacantes:

- Personal Titulado
- Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza
- Puestos de secretarías de Dirección
- Contratos de interinaje o duración inferior a 6 meses
- Cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

11.- El ingreso de peones se efectuará a través del equipo de Servicios Generales.

**22.- PERIODOS DE PRUEBA**

1.- Los periodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultativo de la Dirección no agotar dichos periodos.

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

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

**23.- ASCENSOS Y PROMOCIONES: CONCEPTOS**

a) Ascensos: se definen como ascensos los cambios de Categoría o Grado dentro del Grupo Profesional.

b) Promociones: se definen como promociones los cambios de Nivel económico.

**24.- ASCENSOS: PROCEDIMIENTO**

1.- Los ascensos se realizarán mediante concurso-oposición abierto a los integrantes del Grupo Profesional, siendo la Comisión Mixta de Promociones y Ascensos la que determine las especialidades en las que se convocarán las vacantes.

2.- La determinación de las vacantes a cubrir se efectuará por la Dirección teniendo en cuenta la plantilla al 31 de Diciembre de cada año y lo dispuesto en el Artículo 17-b.

3.- La convocatoria se publicará con un plazo no inferior a quince días ni superior a un mes para la presentación de solicitudes.

4.- La lista definitiva de candidatos será publicada en el término de diez días y entregada a los miembros del Tribunal.

5.- Sobre la base de 100 puntos, se adjudicarán las siguientes puntuaciones

- a) Hasta un máximo de 70 puntos, en función de la prueba práctica.
- b) Hasta un máximo de 20 puntos, en función de prueba teórica.
- c) Un punto por año de antigüedad en las especialidades integrantes del Grupo Profesional, hasta un máximo de 5 puntos.
- d) Hasta un máximo de 5 puntos en función de títulos y formación profesional.

6.- El Tribunal que intervenga en los Ascensos estará constituido como se indica a continuación

- Un representante de la Dirección de la Empresa
- Dos trabajadores designados por el Comité de Empresa
- Dos miembros intermedios designados por la Dirección de la Empresa
- Un profesor de Centro de Formación Profesional o experto designado por los otros miembros del Tribunal

7.- El Tribunal determinará las materias que serán objeto de examen y el día en que el mismo se efectuará, acordando esta última circunstancia con la Dirección de la Empresa a fin de habilitar, si es preciso, las instalaciones necesarias.

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

8.- Las pruebas serán elaboradas por el Tribunal o personas en quienes delegue, observándose por sus miembros el debido sigilo profesional.

Los Tribunales reflejarán sus actuaciones en actas escritas.

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

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

10.- Se exceptúa del régimen de ascensos los cambios de grado a y en la línea de mando y el nombramiento para el grado 4 de Empleados.

**25.- PROMOCIONES**

Las promociones se realizarán por la Dirección en función de la evaluación del desempeño profesional.

La representación de los trabajadores podrá presentar a la Dirección una propuesta sobre esta cuestión para su consideración.

**26.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

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

**27.- SUPUESTOS DE CAMBIO DE LUGAR DE LA PRESTACION DE SERVICIOS**

- 1.- **TRASLADOS:** Tienen caracter indefinido o duración superior a un año.
- 2.- **DESPLAZAMIENTOS:** Tienen una duración superior a un mes e inferior a un año.
- 3.- **VIAJES:** Tienen una duración inferior a un mes en el mismo lugar y exige el desplazamiento fuera de la provincia en que radica el Centro de Trabajo.
- 4.- **REALIZACION DE SERVICIOS:** Tienen una duración inferior a un mes y no exigen desplazamiento fuera de la provincia en que radica el Centro de Trabajo.

**28.- TRASLADOS**

Se distinguen dos tipos:

- A - TRASLADOS PROPIOS:** Son aquellos en los que el lugar de la prestación de servicios se establece fuera de la provincia en la que radica el Centro de Trabajo al que está adscrito el trabajador, implicando, por tanto, cambio de residencia.
- B - TRASLADOS IMPROPIOS:** Son aquellos en los que el lugar de la prestación de servicios se establece en la misma provincia en la que radica el Centro de Trabajo al que está adscrito el trabajador, no implicando, por tanto, cambio de residencia.

**29.- TRASLADOS PROPIOS****A - TRANSMISION**

- a) La comunicación de los mismos se efectuará por escrito con indicación de su duración, y con una antelación de treinta días.
- b) En el caso de que el trabajador estime que no concurren las circunstancias técnicas u organizativas a que se refiere el apartado 1 del Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores lo comunicará por escrito antes de expirar el plazo a que se refiere el apartado a). En este supuesto la tramitación del expediente se efectuará ante la autoridad laboral.

**B - COMPENSACIONES**

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

**I - TRASLADOS PROPIOS INDEFINIDOS**

Las acordadas por las partes o, en defecto de acuerdo, las que determine la resolución administrativa que resuelva el expediente.

**II - TRASLADOS PROPIOS DE DURACION DETERMINADA SUPERIOR AL AÑO****1- Nacionales**

- Transporte de los integrantes de la unidad familiar
- Transporte de enseres o alquiler de muebles, a opción de la Empresa
- Abono de dieta completa o 2/3 de la misma con alojamiento facilitado por la Empresa, a opción del trabajador.
- Abono de una indemnización de 421.390 ptas.
- Préstamo de 601.985 ptas., a tres años y un interés del 3 por 100.
- Abono, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15 minutos caminando.
- Transporte de los integrantes de la unidad familiar entre el lugar de destino y el del Centro de Trabajo de origen con motivo de las vacaciones anuales.

**2- Extranjero**

- Transporte de los integrantes de la unidad familiar
- Transporte de enseres o alquiler de muebles, a opción de la Empresa
- Abono de dieta completa o 2/3 de la misma con alojamiento facilitado por la Empresa, a opción del trabajador.

- Abono de una indemnización de 421.390 ptas.
- Préstamo de 601.985 ptas., a tres años y un interés del 3 por 100.
- Abono, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15 minutos caminando.
- Abono de un seguro que proporcione asistencia sanitaria y medicamentos.
- Transporte de los integrantes de la unidad familiar entre el lugar de destino y el del Centro de Trabajo de origen con motivo de las vacaciones anuales.

El horario de trabajo aplicable será el del Centro de Trabajo de destino y seguirán las normas de carácter general (seguridad ... etc.) vigentes en el mismo.

El posible exceso de este, en computo anual, sobre el que esté en vigor en el Centro de Trabajo de procedencia se considerarán como Horas de Movilidad y se abonarán como extraordinarias.

**30.- TRASLADOS IMPROPIOS: CUESTIONES GENERALES**

- a) La comunicación de los mismos se efectuará por escrito con indicación de su duración.
- b) Para la determinación del régimen aplicable se tendrá en cuenta:
  - 1.- El domicilio del Centro de Trabajo actual, es decir, aquel al que se pertenece en el momento de efectuarse el traslado.
  - 2.- El domicilio del Centro de Trabajo de destino
  - 3.- El domicilio del trabajador
- c) A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior los domicilios se asimilarán por proximidad a Madrid, Aranjuez y S. Fernando.
- d) Las diferentes hipótesis de Traslados Impropios se recogen en el Cuadro Anexo A, en el que se determinan los diferentes tipos de condiciones que, en su caso, son de aplicación.

**31.- TRASLADOS IMPROPIOS: COMPENSACIONES**

El régimen de Compensaciones, cuando procedan, viene indicado en el Cuadro Anexo A y se desarrollan en el Artículo 32.

- 1.- La cuantía de la Compensación económica por todos los conceptos (Tiempo, transporte ... etc) se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula

$$C = 300.000 \text{ ptas.} \times A \times R$$

donde

C es total compensación económica

A es coeficiente por antigüedad en el Centro de Trabajo (considerando Madrid como Centro de Trabajo Único).

R es coeficiente corrector en función del régimen indicado en el Cuadro Anexo A.

**Valores A:**

Años antigüedad en el Centro de Trabajo	A
0 - 1	0,0
1 - 3	1,0
3 - 5	1,3
5 - 8	1,5
8 - 10	2,1
10 - 13	2,3
+ 13	2,5

**Valores B:**

Régimen	R
1	1,00
2	1,50
3	1,20
4	1,10
5	1,00

2.- El importe de la Compensación económica determinado de acuerdo con la fórmula anterior se abonará

- El 50% al adoptarse la medida.
- El 50% a los 6 meses de estancia en el nuevo Centro de Trabajo.

3.- La anulación del Traslado con retorno al Centro de Trabajo de origen, antes de transcurrir 12 meses, se liquidarán proporcionalmente a los meses transcurridos.

Superado el periodo de 12 meses la liquidación del importe será definitiva.

4.- En el supuesto de que en un mismo año se produjesen dos traslados, con derecho a compensación, para una misma persona se aplicará la compensación que resulte mayor entre considerarlos separadamente o como uno sólo.

5.- El regreso al Centro de Trabajo de origen determina la recuperación de la antigüedad que se tenía en el mismo.

### 32.- TRASLADOS IMPROPIOS: REGIMEN REGULADOR

#### 1.- SUPUESTOS OBJETO DE COMPENSACION.

##### REGIMEN 1

- Comunicación escrita con 30 días de antelación
- Los trabajadores con más de 8 años de antigüedad en el Centro podrán optar por el apartado b) del Artículo 29-A.
- Compensación de acuerdo con Art. 31

- La Empresa proporcionará una comida, en las mismas condiciones que a los trabajadores del Centro de destino, o subsidiariamente abonará 850 ptas por jornada trabajada.

##### REGIMEN 2

- Comunicación escrita con 30 días de antelación
- Compensación de acuerdo con Art. 31.
- La Empresa proporcionará una comida, en las mismas condiciones que a los trabajadores del Centro de destino, o subsidiariamente abonará 850 ptas por jornada trabajada.

##### REGIMEN 3

- Comunicación escrita con 30 días de antelación
- Compensación de acuerdo con Art. 31
- La Empresa proporcionará una comida, en las mismas condiciones que a los trabajadores del Centro de destino, o subsidiariamente abonará 850 ptas por jornada trabajada.

##### REGIMEN 4

- Comunicación escrita con 15 días de antelación
- Compensación de acuerdo con Art. 31
- La Empresa proporcionará una comida, en las mismas condiciones que a los trabajadores del Centro de destino, o subsidiariamente abonará 850 ptas por jornada trabajada.

### CUADRO ANEXO A

#### REGIMENES DE TRASLADOS IMPROPIOS

DOMICILIO DEL TRABAJADOR	CENTRO DE TRABAJO ACTUAL	CENTRO DE TRABAJO DE DESTINO		
		CENTRO TRABAJO MADRID	CENTRO TRABAJO ARANJUEZ	CENTRO TRABAJO SAN FERNANDO
DOM. MADRID	S. FERNANDO	---	4	---
	MADRID	---	3	5
	ARANJUEZ	---	---	---
DOM. ARANJUEZ	S. FERNANDO	---	---	---
	MADRID	---	---	2
	ARANJUEZ	3	---	1
DOM. S. FERNANDO	S. FERNANDO	5	1	---
	MADRID	---	2	---
	ARANJUEZ	---	---	---

## REGIMEN 5

- Comunicación escrita con 15 días de antelación
- Compensación de acuerdo con Art. 31
- La Empresa proporcionará una comida, en las mismas condiciones que a los trabajadores del Centro de destino, o subsidiariamente abonará 850 ptas por jornada trabajada.

## 2.- OTROS SUPUESTOS DEL CUADRO ANEXO A

Se requerirá comunicación escrita con una antelación mínima de 10 días.

## 33.- DESPLAZAMIENTOS

Tienen una duración superior a un mes e inferior a un año.

Se distinguen dos tipos:

- A - DESPLAZAMIENTOS PROPIOS: Son aquellos en los que para la prestación del servicio es preciso pernoctar fuera de la residencia habitual.
- B - DESPLAZAMIENTOS IMPROPIOS: Son aquellos en los que para la prestación del servicio no es preciso pernoctar fuera de la residencia habitual.

## 34.- DESPLAZAMIENTOS PROPIOS

- 1.- Comunicación: la comunicación del desplazamiento se efectuará por escrito, con indicación de la duración del mismo y con una antelación mínima de 15 días.

## 2.- Dietas y Gastos

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

- Transporte
- Alojamiento (lavado de ropa y llamadas de trabajo)
- Manutención
- Locomoción, en su caso
- Seguro de contingencias generales y accidentes, en su caso.

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

- 4.- Durante los quince primeros días la Empresa proporcionará el alojamiento y abonará dos tercios de las dietas que se expresan en la Norma de Viajes.

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

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

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

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

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

- 8.- Se establecen los siguientes sistemas en función de la duración de las estancias:

## 8.1.- EXTRANJERO, BALEARES Y CANARIAS

DURACION (meses)	COMPENSACIONES
3 - 4	Disfrute al final del desplazamiento de 5 días laborables.
4 - 5	Disfrute al final del desplazamiento de 6 días laborables.
5 - 6	Disfrute al final del desplazamiento de 8 días laborables.
6 - 7	Disfrute al final del desplazamiento de 9 días laborables.

## DURACION (meses)

## COMPENSACIONES

- 7 - 12 Disfrute al final del desplazamiento de 10 días laborables.

## 8.2.- NACIONALES

- 1 mes - 2 meses: Descanso de 2 días laborables al finalizar el periodo. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual.
- 2 meses - 3 meses: Descanso de 3 días laborables al finalizar el periodo. Abono de dos viajes de ida y vuelta al domicilio habitual.
- 3 meses - 6 meses: Descanso al finalizar el periodo de 5 días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.
- 6 meses - 9 meses: Descanso al finalizar el periodo de 7 días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.
- 9 meses - 1 año: Descanso al finalizar el periodo de 8 días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.

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

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

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

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

## 35.- DESPLAZAMIENTOS IMPROPIOS

- 1.- El desplazamiento será comunicado por escrito con indicación de su duración.
- 2.- El transporte, tanto a efectos de horario como de gasto, será por cuenta de la Empresa que optará en el momento de la comunicación por el horario de origen o el de destino.
- 3.- El posible exceso de horas se computará como horas de movilidad y se abonarán como extraordinarias.
- 4.- No se computará como trabajado el tiempo de comida, estimado según el apartado 3 del Artículo 36.

## 5.- Abonos y comida

- a) Desplazamientos a Centros de Trabajo de la Empresa
- Abono de 1.097 ptas.
  - La Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 850 ptas.
- b) Desplazamientos a lugares que no sean Centros de Trabajo de la Empresa.
- Abono de 1.097 ptas.
  - La Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 1.628 ptas.

- 6.- Durante la vigencia del presente Convenio continuará en vigor el Seguro de accidentes actual.

## 36.- REALIZACION DE SERVICIOS

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

Madrid y San Fernando:	45/60 minutos
Madrid y Aranjuez:	60/90 minutos
San Fernando y Aranjuez:	90/105 minutos

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

Para otros supuestos y desplazamientos sin vehículo propio:

- la que resulte del sistema de transporte de la Empresa.
  - o la que resultaría normal mediante transporte público.
- 2.- Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de iniciar la jornada diaria en el Centro de Trabajo de origen excepto cuando el lapso de tiempo entre el inicio de la jornada en el Centro y la Realización del Servicio sea inferior al estimado de transporte.
- 3.- Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de finalizar la jornada diaria en el Centro de origen, excepto cuando entre la finalización del Servicio y la de la jornada del Centro de origen medie un tiempo inferior al estimado de transporte. En este último caso se dará por concluida la jornada a la hora resultante de añadir a la de finalización del servicio la de transporte.
- 4.- Se computarán como Horas Movilidad y se abonarán como extraordinarias el exceso que represente el total de las realizadas, incluidas las de transporte, sobre las de presencia del Centro de Trabajo de origen.
- 5.- El tiempo estimado de comida, excepto en el Centro de San Fernando, será de 60 minutos.
- 6.- La utilización de vehículo propio deberá ser autorizada previamente a la Realización del Servicio y se abonará de acuerdo con lo previsto para kilometraje.
- 7.- Abonos y Comida
- Abono de 1.097 ptas.
  - La Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 1.628 ptas.
- 8.- Durante la vigencia del presente Convenio continuará en vigor el Seguro de accidentes actual.

### 37.- VIAJES

Tienen duración inferior a un mes en el mismo lugar de forma continuada y exigen pernoctar fuera de la residencia habitual.

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

### 38.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y MOVILIDAD DE GRUPO PROFESIONAL

a) Movilidad Funcional: podrá efectuarse dentro de las Áreas designadas para cada Grupo Profesional, en el caso de Obreros, y de los Grupos Profesionales en el caso de Empleados.

En el Grupo 2 de Obreros podrán además practicarse las siguientes movilidades:

Del área A al área B  
Del área D a las áreas A, B y C

En el Área A del Grupo 3 la movilidad que suponga el manejo de máquinas se efectuará preferentemente entre el personal perteneciente a las especialidades cuya función sea la manipulación de las mismas. Si fuese preciso recurrir al personal de otras especialidades la movilidad se practicará teniendo en cuenta el perfil profesional del trabajador y previo el adiestramiento que sea preciso.

b) Movilidad de Grupo profesional:

Por las causas que se enuncian en el siguiente Artículo y en las condiciones que se regulan en este Convenio los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos o tareas de un Grupo Profesional distinto al suyo, previo el adiestramiento que sea preciso.

### 39.- MOVILIDAD DE GRUPO PROFESIONAL: CAUSA

- \* I - Petición del trabajador
- II - Acuerdo mutuo entre Empresa y trabajador
- III - Necesidades del Servicio
- IV - Razones de tipo médico
- V - Cualquier otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente

I - Petición del trabajador

La petición se formulará por escrito resolviendo la Dirección en el plazo de 30 días naturales.

### II - Acuerdo mutuo

Se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

### III - Necesidades del Servicio

Se adoptará por la Dirección mediante comunicación escrita a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

Salvo situaciones de crisis económica o tecnológica, la movilidad entre Grupos Profesionales de Obreros se practicará teniendo en cuenta los conocimientos básicos (Electrónica, Mecánica... etc) comunes entre los diferentes Grupos Profesionales y los que pudiera proporcionar el adiestramiento que sea preciso.

### IV - Razones de tipo médico

Se adoptará por la Dirección, previo informe en tal sentido del Servicio Médico de Empresa.

La comunicación se efectuará por escrito dirigido a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

### V - Cualquier otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente.

Se regirá esta causa por lo que la propia norma reguladora disponga.

### 40.- MOVILIDAD DE GRUPO PROFESIONAL: DURACION

1.- Movilidad definitiva: Se considerará como tal aquella para la que se prevea que el desempeño de las nuevas funciones va a tener un carácter continuado y permanente o una duración superior a 6 meses.

2.- Movilidad provisional: Se considerará como tal la que venga ocasionada por una circunstancia limitada en el tiempo y que será especificada en la comunicación escrita y se aplicará en tanto subsista la causa que la determina.

### 41.- MOVILIDAD DE GRUPO PROFESIONAL: GARANTIAS

1.- Las medidas de Movilidad de Grupo Profesional se adoptarán respetándose las condiciones salariales que tuviera el trabajador.

2.- Movilidad definitiva

a) A Grupo Obrero de mayor carrera salarial

Se adjudicará un Nivel más del que tenga asignado el trabajador y se le clasificará en la Categoría correspondiente en el nuevo Grupo Profesional.

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

b) De Grupo de Obreros a Grupo de Empleados

Al Nivel económico que tenga asignado el trabajador se le adicionará el importe anual correspondiente al promedio de incentivo de los seis últimos meses y, en su caso, el complemento de Jefe de Equipo. El resultado de la operación anterior se ajustará al Nivel inmediato superior de la escala del Grupo de Empleados y se clasificará en el Grado correspondiente del nuevo Grupo.

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

c) A Grupo Obrero de menor carrera salarial

Se respetará el Nivel económico que tenga asignado el trabajador, asignándosele la categoría correspondiente en el nuevo Grupo Profesional. La posible diferencia entre Niveles se abonará en concepto de "Garantía por Cambio de Grupo".

d) De Grupo de Empleados a Grupo de Empleados

Se respetará Grado y Nivel económico

3.- Movilidad Provisional

a) A Grupo Obrero de mayor carrera salarial

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

Las diferencias económicas a que se refiere el párrafo anterior se referirán a 1 Nivel económico y se abonarán en concepto de "Garantía por Cambio de Grupo".

El trabajador conservará Grupo, Categoría, y Nivel, tanto a efectos retributivos como de ascensos, promociones ... etc.

b) De Grupo de Obrero a Grupo de Empleados

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

Las diferencias a que se refiere el párrafo anterior se calcularán de la misma forma que la señalada para igual caso de movilidad definitiva y se abonarán en concepto de "Garantía por Cambio de Grupo".

El trabajador conservará Grupo, Categoría y Nivel tanto a efectos retributivos como de ascensos, promociones ... etc.

c) A Grupo Obrero de menor carrera Salarial

El trabajador conservará a todos los efectos Grupo, Categoría y Nivel.

d) De Grupo de Empleados a Grupo de Empleados

El trabajador conservará a todos los efectos Grupo, Grado y Nivel.

#### 42.- EXCEDENCIAS

##### 1.- Excedencias forzosas

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

- Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (Art. 46-1 del Estatuto)
- Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- En el caso de maternidad o adopción, por un periodo de dos años, a contar desde el alumbramiento o adopción.

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

##### 2.- Excedencias voluntarias

- Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco años.
- El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.
- Como cupos máximos de personal en excedencia se establecen los siguientes, referidos a la situación al 31 de Diciembre anterior y computándose por Centro de Trabajo:

Peones, especialistas y subalternos .....	104
Profesionales de oficio .....	81
Administrativos .....	61
Técnicos no titulados .....	41
Técnicos titulados .....	14

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

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

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

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

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

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

#### 43.- SERVICIO MILITAR O SUSTITUTORIO

El contrato de trabajo se suspenderá por Servicio Militar en las condiciones previstas para tal circunstancia por el Artículo 45-1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Durante la prestación del mismo se devengará el derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad y Verano.

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

#### CAPITULO III - JORNADA Y DESCANSO

##### 44.- JORNADA DE TRABAJO

INISEL, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá unos Calendarios Laborales que supondrán, para todos y cada uno de los turnos de trabajo, el realizar una jornada individual efectiva de:

1.742 horas en 1991
1.742 horas en 1992
1.742 horas en 1993.

Los Centros de Trabajo permanecerán abiertos 20 horas más de las indicadas que tendrán la consideración de "Horas calendario" (Horas para asuntos propios) y se disfrutarán como permisos individuales previa solicitud escrita a la Dirección de Personal y de forma que no se altere el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

##### 45.- HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios de trabajo para cada uno de los turnos y Centros de Trabajo se establecerán en el ámbito de estos y deberán ajustarse a lo dispuesto en el Artículo anterior sobre jornada.

Se respetará la aplicación de horario flexible en las Secciones en que este implantado.

##### 46.- CALENDARIO LABORAL

- Para cada año, en la primera quincena de Diciembre, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada Centro de Trabajo o dependencia, previa consulta a los representantes de los trabajadores.
- Los calendarios que afecten al horario de trabajo establecido o al descanso semanal de sábados y domingos que se disfruta, y que no hayan sido acordados con los representantes legales de los trabajadores, deberán ser tramitados en las condiciones que establece el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por acuerdo de las partes podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada anual pactada en este Convenio.
- Podrá efectuarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes y expresamente lo autorice la correspondiente autoridad laboral.

##### 47.- VACACIONES

- Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de 10 días naturales que se disfrutarán, como normal general, colectivamente en el mes de Agosto.
- Se exceptúan de lo previsto en el número anterior en lo que a época de disfrute respecta el personal perteneciente a los Servicios de Vigilancia y Portaría, servicios permanentes y personal desplazado o trasladado fuera de la Provincia de Madrid y Barcelona, a los que se comunicará la fecha de disfrute con dos meses de antelación mínima.
- Por circunstancias técnicas, organizativas o productivas, la Dirección podrá alterar para personas o grupos determinados la época de disfrute de las vacaciones.

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

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

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

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

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

#### 48.- SUPERACION DE HORARIO

1.- Las horas que sobrepasan la cuantía de las correspondientes a los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada Centro de Trabajo se considerarán horas extraordinarias o adicionales.

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

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

3.- Los valores de ambos tipos de horas para los diferentes Niveles se expresan en el Anexo IX.

4.- Tipos de horas extraordinarias

- Horas extraordinarias no estructurales.

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

- Horas extraordinarias estructurales

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

- Cierre de ejercicio y realización de inventarios
- Las provocadas por supuesto de movilidad geográfica
- Incidencias en el sistema de turno
- Las realizadas como consecuencia del inicio de nuevos programas de producción
- Obras, traslados e instalación de maquinaria y equipos no compatibles con la marcha de la producción
- Mantenimiento urgente e imprevisto
- Preparación y lanzamiento de nuevos productos (Métodos, Oficina Técnica, Almacén ...)
- Las ocasionadas por incidencias de la producción (averías de máquina, deterioro de productos, retraso de proveedores, inspecciones y validaciones).
- Prevención de siniestros
- Las ocasionadas con motivo de la realización de Pruebas Finales y entregas de equipos.
- Las derivadas de la coincidencia en el tiempo del aprovisionamiento de materiales (Prelación, Control de Entrada, Almacén ...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 49.- PERMISOS RETRIBUIDOS

##### PERMISOS Y LICENCIAS: NORMAS GENERALES

1.- La Empresa concederá las licencias a que se refiere el artículo 50, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

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

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

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

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

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

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

Se exceptúa de lo anterior lo dispuesto en el Artículo 50-h sobre ILT y Vacaciones.

#### 50.- PERMISOS: SUPUESTOS

##### SUPUESTOS

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

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

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

- d) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos y padres por consanguinidad: Tres días naturales para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.
- e) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de hijos, hermanos y padres por afinidad, nietos y abuelos (incluidos por afinidad): Dos días naturales para Madrid, Barcelona y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.
- f) Como permiso retribuido se concederán las ocho primeras horas por dismínoras, que pueda resultar incompatible con la asistencia al trabajo y sea así admitido por el Servicio Médico de Empresa.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad o el disfrute mensual de una jornada, no trasladable, a opción de la madre o el padre cuando ambos trabajen.
- h) No se computará como periodo vacacional el tiempo que durante el mismo se pase en situación de ILT por maternidad o ILT con ingreso en clínica o prescripción facultativa de permanencia en el domicilio, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes ni su compensación en metálico después de transcurrido el 31 de diciembre.
- i) El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.
- j) Por motivos de exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, C.O.U. o estudios universitarios, se concederán diez permisos de jornada completa con su debida justificación o veinte medias jornadas.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. También para médico particular, dentro de la residencia habitual. Otros supuestos serán planteados a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

#### 51.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS ESPECIALES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

- a) Reconocimientos que se inician y finalizan dentro de la jornada de trabajo:
- La Empresa facilitará el medio de transporte o, subsidiariamente, abonará la cantidad de 1.690 Ptas. al trabajador.
- b) Reconocimiento cuya finalización sea fuera de la jornada de trabajo:
- El trabajador podrá solicitar, y la Dirección de Personal podrá autorizar, la utilización de vehículo propio para el desplazamiento, abonándose el kilometraje al precio establecido en Convenio.
  - El exceso de horas, incluidas las de transporte y espera se abonarán como adicionales.
  - La Empresa abonará, en concepto de comida, la cantidad establecida para la Realización de Servicios.

### CAPITULO IV - RETRIBUCIONES

#### SECCION 1.ª: NORMAS GENERALES

#### 52.- AMBITO

- 1.- Las normas contenidas en este Capítulo no serán de aplicación al personal Técnico Titulado y asimilado, para el cual seguirá operando el sistema actualmente en vigor, específico de este colectivo.
- 2.- Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, el incremento acordado en este Convenio, para cada uno de los años de vigencia, será aplicable, con carácter de mínimo, a la retribución fija del personal Técnico Titulado y asimilado.
- 3.- La retribución fija resultante de la aplicación del número anterior se abonará, a partir de la vigencia de este Convenio, con el siguiente desglose:
  - a) Sueldo Base: 2.143.000 ptas.
  - b) Complemento de Convenio: por diferencia hasta el total de la retribución fija.

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

- a) Antigüedad: según tabla del Anexo VII.
- b) Complemento Social: según tabla del Anexo IV.
- c) Dietas: según Norma de Viajes
- d) Ayuda Disminuidos psíquicos: según Artículo regulador de este concepto.
- e) Kilometraje: régimen previsto en el Artículo regulador de este concepto.

4.- Anualmente se informará a los representantes de los trabajadores de la Política Salarial aplicada a los Técnicos Titulados y asimilados, con documentación sobre escalas retributivas y número de personas en cada una de dichas escalas.

5.- Se establece como retribuciones mínimas anuales para Técnicos Titulados, sin experiencia, las siguientes:

- Titulados Medios: 2.200.000 Ptas.
- Titulados Superiores: 2.400.000 Ptas.

#### 53.- DEFINICION

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

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

#### 54.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

#### I- DE CARACTER SALARIAL

- a) Salario y Sueldo Base y Complemento de Convenio
- b) Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

- 1.- Asistencia y Puntualidad
- 2.- Incentivo
- 3.- Horas extraordinarias
- 4.- Horas adicionales
- 5.- Horas movilidad geográfica

#### c) Complementos personales

- 1.- Antigüedad
- 2.- Garantía Personal del Convenio (GPC)
- 3.- Plus Disminución de Aptitud (PDA)
- 4.- Garantía por Cambio de Grupo (GCG)

#### d) Complementos de puesto de trabajo

- 1.- Jefe de Equipo
- 2.- Turnicidad
- 3.- Nocturnidad
- 4.- Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.

#### e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

- 1.- Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

#### II- DE CARACTER NO SALARIAL

#### a) Suplidos

- 1.- Quebranto de moneda
- 2.- Kilometraje
- 3.- Dietas y gastos de locomoción
- 4.- Suplidos por comida

#### b) Complementos de la Seguridad Social

- 1.- Complemento Social
- 2.- Ayuda disminuidos psíquicos
- 3.- Complemento por I.L.T.

#### c) Indemnizaciones

- 1.- Por traslado

55.- OBROSEROS: CATEGORIAS Y NIVELES

## I - CATEGORIAS

- Grupo 1: Peones, Peones-especialistas y Especialistas de Servicios Generales.
- Grupo 2: Especialistas, Oficiales de 3ª E (hasta 3 años de experiencia), Oficiales de 3ª, 2ª y 1ª.
- Grupo 3: Oficiales de 3ª E (hasta 3 años de experiencia), Oficiales de 3ª, 2ª y 1ª.
- Grupo 4: Oficiales de 3ª E (hasta 3 años de experiencia), Oficiales de 3ª, 2ª y 1ª.
- Grupo 5: Oficiales de 3ª E (hasta 4 años de experiencia), Oficiales de 3ª, 2ª y 1ª.

II - La categoría de Oficial 3ª E se establece como clasificación para trabajadores de nuevo ingreso, sin experiencia, con el título de Formación Profesional exigido, y cuya estancia máxima en dicha categoría se indica. Durante su permanencia en esta categoría, y siempre que haya niveles en la carrera de entrada que lo permitan, se incrementará un nivel por año de permanencia en la Empresa. Antes de que supere el plazo máximo será clasificado definitivamente como Oficial de 3ª en cualquier de los Grupos indicados para Obreros.

III - Los Niveles retributivos mínimos y máximos correspondientes a cada una de las categorías de los diferentes Grupos se indican en el Anexo II.

56.- EMPLEADOS: GRADOS Y NIVELES

## I - GRADOS

- 1.- Técnicos de Taller: Grado 5
- 2.- Técnicos de Oficina: Grados 1 al 4
- 3.- Técnicos de Organización: Grados 1 al 4
- 4.- Técnicos de Organización de Métodos y Prototipos: Grados 1 al 4
- 5.- Administrativos: Grados 1 al 4
- 6.- Servicios Generales de Proceso de Datos: Grados 1 al 4
- 7.- Subalternos: Grados 1 y 2
- 8.- Técnicos de Laboratorio: Grados 1 al 4
- 9.- Técnicos de Ingeniería de Sistemas: Grado 5

II - Los Niveles retributivos mínimos y máximos correspondientes a cada Grado de los diferentes Subgrupos se indican en el Anexo II.

57.- LIQUIDACION Y PAGO

- 1.- La liquidación de haberes se hará por meses naturales vencidos, si bien, las incidencias que se tendrán en cuenta serán las de la segunda quincena del mes anterior y las de la primera del mes al que corresponda la liquidación.
- 2.- El pago se realizará mediante transferencia bancaria, y la entrega de los recibos y justificativos del salario se hará el penúltimo día hábil, o laborable anterior, del mes al que corresponda la liquidación.  
Para las pagas extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, haciéndose efectivo el pago los días 15 o laborables anteriores de los meses de Julio y Diciembre.
- 3.- A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el trabajador designará la entidad financiera a través de la cual desea percibir sus abonos, siendo de su cuenta los posibles retrasos en el percibo de los mismos cuando la entidad designada no sea una de las establecidas con carácter general en la Empresa.
- 4.- Los posibles gastos derivados del sistema de pago por transferencia serán por cuenta de la Empresa.

## SECCION 2ª: REGULACION DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

58.- SALARIO Y SUELDO BASE

Los abonos se efectuarán conforme a los valores expresados en el Anexo III.

59.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona en virtud de la versatilidad de funciones pactada en este Convenio.

Los valores se indican en el Anexo III.

60.- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

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

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

61.- DESCUENTOS

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

62.- INCENTIVOS

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

Los valores por niveles vienen recogidos en el Anexo VI.

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

$$I = R \times PP \times T_e$$

I= Incentivo

R= Rendimiento

PP= Precio del punto determinado en la tabla C del Anexo I

T<sub>e</sub>= Tiempo efectivo de trabajo

2.- Determinación del Rendimiento

El rendimiento se determinará por la medición de la actividad desarrollada por el trabajador en el período, de forma real o bien de una manera estimada.

a) Medición del Rendimiento Real

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

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

TT = Tiempo tasado

Rendimiento 0 = Normal

TI = Tiempo invertido

24 = Optimo

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

b) Estimación del rendimiento

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

c) Se garantiza la percepción del equivalente a un 25% de incentivo sea cual sea la actividad medida o estimada:

- Seis puntos para los casos de medición del rendimiento real.

- Cinco puntos en los casos de estimación del rendimiento

3.- Incentivo de vacaciones:

a) Durante el período de vacaciones se liquidará el incentivo según el rendimiento medio obtenido en los tres meses anteriores, contados a partir del penúltimo inmediatamente anterior al de la liquidación.

## b) Procedimiento de cálculo:

- El importe cobrado por concepto de incentivo durante el mencionado período se dividirá por las horas invertidas en la obtención del mismo.
- El resultado anterior se multiplicará por el obtenido de la siguiente operación:

$$\frac{200}{30} \times \text{n}^\circ \text{ días de vacaciones}$$

c) Para aquellos trabajadores que accedan a la situación de ILT después de efectuada la liquidación correspondiente al Incentivo de Vacaciones, esta tendrá carácter de provisional, procediéndose a su regularización en la nómina siguiente.

## 4.- Viajes

Se liquidarán las horas normales y las extraordinarias al rendimiento óptimo.

## 63.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Los valores para los diferentes Niveles vienen indicados en el Anexo IX.

## 64.- HORAS ADICIONALES

Los valores para los diferentes Niveles vienen indicados en el Anexo IX.

## 65.- HORAS MOVILIDAD GEOGRAFICA

Corresponden a este concepto los mismos valores que los indicados en el Anexo IX para las Horas Extraordinarias.

## 66.- ANTIGÜEDAD

Se aplicarán los valores indicados en el Anexo VII.

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

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

## 67.- PLUS JEFE DE EQUIPO

Los valores para los diferentes grupos vienen indicados en el Anexo VIII.

## 68.- TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

## 1.- Turnicidad

En las Secciones en las que el régimen de turnos es de aplicación, el establecimiento de los mismos se efectuará, como norma general, con una planificación semanal.

Excepcionalmente, por exigencias técnicas o productivas, el preaviso podrá efectuarse con una antelación de 24 horas.

En los Servicios de Vigilancia el preaviso podrá ser menor si bien se respetará en cualquier caso lo previsto legalmente sobre descanso entre jornadas.

El plus de turno tendrá los siguientes valores:

- Sección de Vigilancia: 25 ptas/hora
- Otras Secciones: 50 ptas/hora

## 2.- Nocturnidad

El plus de Nocturnidad se abonará por los trabajos realizados en turno de noche, a razón de 165 ptas/hora trabajada.

## 69.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS

Cuando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará la cantidad de 47 ptas. por hora trabajada en dichas circunstancias.

## 70.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán por este concepto dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre. Estos pagos se abonarán en

proporción al tiempo trabajado y prorrateada por semestres naturales.

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

## 71.- QUEBRANTO DE MONEDA

Quando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará por este concepto la cantidad de 1.370 ptas. mensuales.

## 72.- KILOMETRAJE

Para este concepto se establece el importe bruto de 28 ptas./kilómetro.

## 73.- DIETAS

Se aplicará a este concepto el régimen resultante de la norma acordada por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

## 74.- SUPLIDOS POR COMIDA

Se abonarán por este concepto las cantidades que se expresan en los artículos reguladores del mismo.

## 75.- AYUDA DISMINUIDOS PSIQUICOS

Los trabajadores con hijos con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social, u Organismo Oficial del que perciba la correspondiente prestación, percibirán la cantidad de 7.365 mensuales.

## 76.- COMPLEMENTO POR ILT

a) ILT por enfermedad común, Accidente no laboral y maternidad.

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

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

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

b) ILT por Accidente de trabajo

1.- En el Centro de Trabajo

Igual tratamiento que en el punto a) y además percibirá el complemento de asistencia y puntualidad.

2.- In Itinere

Igual tratamiento que el señalado en el apartado a).

Los acreditados suficientemente recibirán el tratamiento del apartado 1.

c) Fórmula de cálculo:

1) Retribución teórica (R.T.) = A + B

A = Suma de los importes diarios de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo o Salario Base
- Complemento de Convenio
- Antigüedad
- Garantía Personal del Convenio
- Plus Disminución de Aptitud
- Garantía por Cambio de Grupo
- Plus Jefe de Equipo

B = Incentivo en ILT =

$$\frac{\text{Jornada anual} \times \text{Rdto. Garantizado}(15) \times \text{Precios/tablas}}{365 \text{ días}}$$

2) ILT cargo Empresa = (R.T. x nº de días en ILT) - Prestación Seguridad Social.

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

**77.- INDEMNIZACION POR TRASLADO**

Se abonarán por este concepto los importes que vienen establecidos en los Artículos reguladores de la Movilidad Geográfica.

**78.- COMPLEMENTO SOCIAL**

Como resultado de la abolición en el primer Convenio Colectivo de las antiguas ayudas familiares, se seguirá abonando el Complemento Social a los trabajadores que en el actualidad lo están percibiendo según el Nivel asignado en la Relación de Recursos Humanos y en las cuantías que se indican en el Anexo (IV).

**79.- GARANTIA PERSONAL DEL CONVENIO**

Los trabajadores que en la actualidad perciban el concepto Garantía Personal de la Fusión sin que el mismo haya sido absorbido por la nueva estructura de Niveles de los diferentes Grupos, se le abonará la cuantía no absorbida con el incremento pactado en este Convenio, con igual tratamiento al Complemento de Convenio.

En igual concepto se percibirán las posibles diferencias que existan entre la retribución fija (Salario Base, Complemento de Convenio y Pagas Extra) y el Valor del Nivel que tenga asignado el trabajador y que no obedezcan a cambio Funcional ni Disminución de Aptitud.

El importe por Garantía Personal del Convenio sólo podrá ser absorbido por ascenso o promoción.

**80.- PLUS DISMINUCION DE APTITUD (PDA)**

Procederá su abono, y no el del concepto regulado en el artículo siguiente, cuando la movilidad de grupo profesional sea debida a razones de tipo médico.

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

**81.- GARANTIA POR CAMBIO DE GRUPO (GCG)**

Se abonarán en este Concepto las cantidades resultantes de aplicar lo establecido en el Artículo MOVILIDAD DE GRUPO PROFESIONAL: GARANTIAS.

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

**CAPITULO V - BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES****82.- PRESTAMOS PERSONALES**

Con el fin de que los trabajadores puedan atender a necesidades económicas de carácter extraordinario, la Empresa, sin perjuicio de otro tipo de ayudas que tenga establecido, habilitará un fondo para préstamos cuya constitución y régimen será el siguiente:

**1.- IMPORTE GLOBAL**

El importe global destinado a este fin será equivalente a 65.000.000 ptas. Este importe se repartirá proporcionalmente, según plantilla media del año anterior, entre los diferentes Centros de Trabajo, considerando a estos efectos los Centros de Madrid como un sólo Centro.

**2.- BENEFICIARIOS**

Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos el personal fijo de plantilla.

**3.- IMPORTE INDIVIDUAL**

Los trabajadores podrán solicitar préstamos hasta una cuantía individual de 470.000 ptas.

**4.- AMORTIZACION**

La amortización de los préstamos se realizará en las siguientes condiciones:

PLAZO	TIPO DE INTERES ANUAL
12 meses	4%
18 meses	5%
24 meses	6%

**5.- PERIODO DE CONCESION**

Los préstamos solicitados durante el mes natural serán distribuidos en los primeros seis días laborables de cada mes.

**6.- CRITERIOS DE CONCESION**

La Dirección de la Empresa ajustará su actuación en esta materia a los siguientes criterios:

**A)- DE TIPO GENERAL**

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

- Conseguir la máxima rotación del fondo global

**B)- DE TIPO PARTICULAR**

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

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

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

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

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

**7.- SOLICITUDES**

Las solicitudes se formularán ante los Departamentos de Personal de Cada Centro de Trabajo. Los Centros de Madrid lo harán ante la Dirección de Organización y Recursos Humanos. La petición se efectuará por escrito con indicación sucinta de la causa que lo origina.

**8.- CONCESION**

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

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

**9.- GARANTIAS**

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

**83.- SEGUROS****1) ACCIDENTES POR MOVILIDAD GEOGRAFICA**

Durante el primer año de vigencia de este Convenio se establecerá una Póliza de Accidentes que cubra los riesgos que comporte la movilidad geográfica por un importe de 25 millones de pesetas en caso de fallecimiento, que sustituirá al actualmente en vigor.

**2) VIDA**

Durante el primer año de vigencia de este Convenio se suscribirá una Póliza de Seguros de Vida que sustituirá a las actualmente en vigor en los diferentes Centros de Trabajo, en las siguientes condiciones

a) Se establecerá una escala de capitales asegurados con intervalos de 500.000 ptas.

b) Cada trabajador podrá adherirse a la Póliza en un escalón cuyo importe sea inmediato superior al que tenga asignado el Nivel del trabajador (Salario Base, Complemento de Convenio y Pagas Extraordinarias).

c) A los trabajadores que con fecha 10 de Mayo de 1991 tuviesen asegurado un capital superior al resultante de aplicar el apartado anterior se les mantendrá el mismo.

d) Las primas resultantes de la aplicación de este Póliza serán un 80% con cargo a la Empresa y un 20 % con cargo al trabajador.

e) Las altas, bajas y variaciones en la Póliza se producirán con un periodicidad anual o al causar alta y baja en la Empresa.

**84.- ROPA DE TRABAJO Y MATERIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Mediante norma interna se establecerán las condiciones y procedimientos para la entrega de material de Seguridad e Higiene.

**85.- MINUSVALIDOS**

La Empresa contemplará lo legislado sobre esta materia al establecer su Política de contratación.

**86.- JUBILACIONES**

1.- Para las edades de jubilación que se indican, los trabajadores percibirán las siguientes indemnizaciones

63 años:	2.077.000 ptas.
62 " :	3.245.000 "
61 " :	4.543.000 "
60 " :	5.000.000 "

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

2.- La vigencia de este artículo concluirá el 31 de Diciembre de 1993.

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

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

5.- Los importes señalados como indemnizaciones se entiende que lo son para la fecha en que se alcancen las edades establecidas. La demora en el pase a la situación de jubilación comportará la deducción, por prorrateo mensual, de la diferencia entre la indemnización señalada para la edad cumplida del trabajador y la correspondiente al siguiente escalón.

6.- La Dirección podrá condicionar la concesión de los importes a que se refiere el apartado 1 a la permanencia en la Empresa por un periodo no superior a seis meses, a contar desde la fecha prevista de jubilación, sin que en este supuesto se produzca la deducción a que se refiere el número anterior.

**87.- SEGURIDAD E HIGIENE**

Anualmente se elaborará un Plan de actuación en esta materia que será desarrollado en cada Centro de Trabajo.

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

**88.- BECAS-PRÉSTAMO**

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá en vigor la actual normativa de Becas-Préstamo.

**CAPITULO VI - REPRESENTACION COLECTIVA Y ACCION SINDICAL****89.- REPRESENTACION COLECTIVA**

De conformidad con la legislación vigente, el Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo de los trabajadores de cada Centro de Trabajo.

En los Centros de Trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores la representación la ostentarán los delegados de personal.

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

**90.- INFORMACION Y PARTICIPACION****I - Información**

Sin perjuicio de lo regulado en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical), los Comités de Empresa y Secciones Sindicales recibirán de la Dirección, con la periodicidad que se señala, la siguiente información:

**Mensualmente**

- Horas extraordinarias
- Altas de personal, con indicación de área funcional de destino.
- Traslados

- Absentismo
- Excadencias, con el desglose previsto en el Artículo 42.

**Anualmente**

Los siguientes aspectos de Política de Personal:

- Jubilaciones
- Acoplamiento de personal disminuido
- Promociones y ascenso
- Planes generales de formación

**II - Participación**

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

- Ingreso de personal y cobertura de vacantes: En los términos previstos de este Convenio.
- Cursos de formación y reciclajes: en los términos previstos en este Convenio.
- Tribunales de exámenes y ascensos: en los términos previstos en este Convenio.
- Movilidad del personal: en los términos previstos en este Convenio.
- Horas extraordinarias: en los términos previstos en este Convenio.
- Becas-préstamo: en los términos previstos en la norma reguladora de los mismos.
- Comedor de S. Fernando: en los términos previstos en los documentos internos.
- Economato de Aranjuez: en los términos previstos legalmente y en los acuerdos internos.
- Ayuda de estudios en el Centro de Trabajo de S. Fernando en los términos previstos en los documentos internos.
- Becas Alejandro Calonge, en los términos previstos en los documentos internos.

**91.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales, retribuidas con el 100% de los conceptos que habitualmente percibe (medición de rendimiento: 24, Estimación de rendimiento: la máxima asignada por este sistema en la Sección correspondiente), para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables y con cómputo bimensual, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 "	25 horas
De 251 a 500 "	35 horas
De 501 a 750 "	40 horas

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

**92.- DELEGADOS DE SECCIONES SINDICALES**

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

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

**93.- DOTACIONES**

Cada Comité de Empresa tendrá una asignación económica anual, por Centro de Trabajo, según la siguiente escala:

De 50 hasta 100 trabajadores	....	25.000 Ptas.
de 101 " 250 "	....	50.000 "
de 251 " 750 "	....	100.000 "

El Comité Intercentros recibirá una asignación económica de 500.000 Ptas. cuya distribución se efectuará en proporción a los miembros del mismo obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales por las candidaturas que tengan representación en el Comité Intercentros.

**94.- HORAS DE REUNIONES**

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

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

Con motivo de la aprobación del tercer Convenio se concederán tres horas de trabajo retribuido con el fin de celebrar Asambleas.

Durante la vigencia del segundo y tercer año se concederá una hora al año de trabajo retribuido con el fin de tratar asuntos de interés general (calendarios ... etc).

**95.- COMITE INTERCENTROS**

1.- De acuerdo con lo legalmente establecido el Comité Intercentros tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

- Denunciar, negociar y firmar Convenios Colectivos o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un Centro de Trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.
- Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- El Comité Intercentros tendrá legitimación activa y pasiva para intervenir en los procedimientos colectivos que afectan a más de un Centro de Trabajo.

**96.- COMPOSICION DEL COMITE INTERCENTROS**

El Comité Intercentros estará constituido por 6 miembros elegidos entre los miembros de los Comités, y, en su caso, delegados de personal de los Centros de trabajo de INISEL que hayan celebrado o celebren elecciones sindicales.

Los miembros del Comité Intercentros estarán distribuidos proporcionalmente a los votos obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales, por cada sindicato o candidatura en el conjunto de los centros de trabajo de INISEL.

Podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz y sin voto, un representante de cada sección sindical, de los sindicatos o candidaturas que hayan obtenido representación en el Comité Intercentros, superior al 20%. Además estos sindicatos o candidaturas podrán nombrar cada uno de ellos a tres miembros más para participar durante la negociación del Convenio, con voz pero sin voto. Estos serán miembros de los diferentes Comités de Empresa o Delegados de Personal.

**97.- REVISION**

La distribución resultante del procedimiento regulado en el número anterior será revisada con posterioridad a la celebración de elecciones sindicales en cualquier Centro de trabajo o a la extinción de alguno de los centros.

**98.- DURACION DEL MANDATO DE LOS MIEMBROS DEL COMITE INTERCENTROS**

- La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la de los Comités de Empresa o delegados de personal de entre los que hayan sido elegidos.
- La pérdida de la condición de miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal ocasionará la de miembro de Comité Intercentros.

**99.- SUPLENCIAS**

Podrá ser suplente de cualquier miembro del Comité Intercentros cualquiera del resto de los miembros de los

Comités de Centro, o delegados de personal, designados al efecto por los diferentes Sindicatos o candidaturas, con el fin de atender las ausencias que se originan por causa de fuerza mayor (permisos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal).

**100.- NOMBRAMIENTOS**

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

**101.- CONSTITUCION VALIDA DEL COMITE INTERCENTROS**

- El Comité Intercentros se constituirá a los siete días laborables, como máximo, de haberse celebrado elecciones sindicales.
- Para el inicio de las reuniones se considerará válidamente constituido el Comité Intercentros con la presencia de la mayoría simple de sus miembros.
- Para la celebración de reuniones cuyo objeto sea la negociación de un Convenio de Empresa será necesaria la asistencia del 60% de los miembros del Comité Intercentros.
- Asimismo para cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un Centro de Trabajo, para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes, será necesario la firma del 60% de los miembros del Comité Intercentros.

**102.- NOTIFICACIONES**

- Por el Comité Intercentros se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.
- Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.
- Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros, se acompañarán de Orden del Día y serán notificadas de forma válida con una antelación de tres días laborables, sin computarse el de la notificación y el propuesto para la celebración de la reunión.
- Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c) en un plazo de un día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

**103.- FUNCIONAMIENTO**

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

Al Comité Intercentros se le dotará de un tablón de anuncios en los Centros de Trabajo de San Fernando y Aranjuez, y compartirá los existentes en los Centros de Trabajo de Madrid con los otros órganos de representación.

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

**104.- HORAS**

Para el desempeño de su función los miembros del Comité Intercentros y Delegados Sindicales dispondrán además de un crédito de 40 horas mensuales, con igual tratamiento al de aquellas de que disponen los miembros del Comité de Empresa.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA****Partes negociadoras**

- Representación de la Empresa Nacional de Electrónica y Sistemas, Sociedad Anónima (INISEL):

D. Juan J. González Rodríguez  
D. Javier Mayor López  
D. Alejandro Lucena Fernández  
D. Emilio Colmenar de Oro  
D. José Villarejo de la Torre

2.- Comisión Negociadora nombrada por el Comité Intercentros

- D. Luis F. Verdugo Villaseca
- D. Javier Vega Lafaro
- D. Fernando Tortosa Tellez
- D. Angel Garcia Miguel Garcia-Arias
- D. José Morales Alba
- D. Angel Lausada Fernández
- D. Francisco Priego Minguito
- Dña. Soledad de la Fuente Gutiérrez
- D. Fernando Garcia Romero
- D. Luis Abad Diaz de la Lastra
- D. José Miguel Chaves Barrera
- D. Eladio Carrera Fernández

DELEGADOS SINDICALES CC.OO.  
D. Jorge Alberto Pereira Alvarez  
D. Pedro Santiago Morte

DELEGADOS SINDICALES DE U.G.T.  
D. Antonio Morato Fernández  
D. Manuel Cosgaya Esteban  
D. Pablo Sánchez Vilches

DELEGADO SINDICAL DE C.S.I.  
D. Benito Blanco de los Santos

DISPOSICION FINAL

Derecho Supletorio

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

ANEXO I

CONCEPTO ECONOMICO	EFECTIVA	INCREMENTO Y REVISION		REVISION NO RETROACTIVA
		SEGUN APARTADO I DEL ART. 12	APARTADO II DEL ART. 12	APARTADO II DEL ART. 12
Salario	1 de Enero de 1991	SI	-	-
Sueldo Base	"	SI	-	-
Antigüedad	"	SI	-	-
Complemento Social	"	SI	-	-
Asistencia y Puntualidad	"	SI	-	-
Incentivo	"	SI	-	-
Horas extraordinarias	"	SI	-	-
Horas adicionales	"	SI	-	-
Horas navidad geografica	"	SI	-	-
Seguridad personal de la fund.º	"	SI	-	-
Plus diferenciación de aptitud	"	SI	-	-
Seguridad por cambio funcional	"	SI	-	-
Jeft de Equipo	"	SI	-	-
Turicidad	"	SI	-	-
Rotariedad	"	SI	-	-
Taxidad, Poligradid, y Penoid.	"	SI	-	-
Pagos extras	"	SI	-	-
Subvencio de sueldo	"	SI	-	-
Subvencioje	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Aplicio por curules	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Aplicio diferenciado peñificos	1 de Enero de 1991	SI	-	-
Complemento IIT	"	SI	-	-
Indemnizaciones trasladado	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Compensaciones trasladado	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Indemnización jubilación	1 de Enero de 1991	NO	SI	SI
Compensación desplazamientos y realización de servicios	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Préstamos	1 de Junio de 1991	NO	SI	SI
Subvencio a curules	1 de Enero de 1991	NO	SI	SI

ANEXO II

NIVELES (OBREROS)

CATEGORIA	NIVELES	
	MINIMO	MAXIMO
<b>GRUPO : 1</b>		
PEONES	0	8
ESPEC.	3	9
<b>GRUPO : 2</b>		
ESPEC.	3	7
OF. 3ªE	4	7
OF. 3ª	8	10
OF. 2ª	11	12
OF. 1ª	13	15

CATEGORIA	NIVELES	
	MINIMO	MAXIMO
<b>GRUPO : 3</b>		
OF. 3ªE	4	7
OF. 3ª	8	9
OF. 2ª	10	13
OF. 1ª	14	17
<b>GRUPO : 4</b>		
OF. 3ªE	4	7
OF. 3ª	8	11
OF. 2ª	12	14
OF. 1ª	15	18
<b>GRUPO : 5</b>		
OF. 3ªE	4	8
OF. 3ª	9	11
OF. 2ª	12	15
OF. 1ª	16	20

NIVELES (EMPLEADOS)

GRADO	NIVELES	
	MINIMO	MAXIMO
<b>SUBALTERNOS</b>		
GRADO 1	4	14
GRADO 2	15	22
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
GRADO 1	4	14
GRADO 2	15	23
GRADO 3	24	28
GRADO 4	29	34
<b>TEC. LABORATORIO</b>		
GRADO 1	6	15
GRADO 2	16	23
GRADO 3	24	28
GRADO 4	29	34
<b>TEC. ORGANIZACION</b>		
GRADO 1	4	14
GRADO 2	15	23
GRADO 3	24	28
GRADO 4	29	34
<b>TEC. OFICINA</b>		
GRADO 1	6	15
GRADO 2	16	24
GRADO 3	25	31
GRADO 4	32	39
<b>TEC. TALLER</b>		
GRADO 5	25	41
<b>SERVICIOS GRALES. PROCESO DE DATOS</b>		
GRADO 1	4	14
GRADO 2	15	23
GRADO 3	24	28
GRADO 4	29	37

GRADO	NIVELES	
	MINIMO	MAXIMO
TEC. ORG. DE METODOS Y PROTOTIPOS		
GRADO 1	4	14
GRADO 2	15	24
GRADO 3	25	31
GRADO 4	32	37
TEC. ING. SISTEMAS		
GRADO 5	31	41

ANEXO III

NIVELES (OBREROS)

NIVEL	PRECIO
O 0.....	1.443.000
O 1.....	1.478.000
O 2.....	1.516.000
O 3.....	1.555.000
O 4.....	1.596.000
O 5.....	1.636.000
O 6.....	1.678.000
O 7.....	1.721.000
O 8.....	1.765.000
O 9.....	1.811.000
O10.....	1.857.000
O11.....	1.904.000
O12.....	1.953.000
O13.....	2.010.000
O14.....	2.070.000
O15.....	2.133.000
O16.....	2.196.000
O17.....	2.262.000
O18.....	2.330.000
O19.....	2.400.000
O20.....	2.471.000

NIVELES -EMPLEADOS-

NIVEL	PRECIO
E 4.....	1.380.000
E 5.....	1.411.000
E 6.....	1.443.000
E 7.....	1.475.000
E 8.....	1.507.000
E 9.....	1.540.000
E10.....	1.574.000
E11.....	1.609.000
E12.....	1.645.000

NIVEL	PRECIO
E13.....	1.681.000
E14.....	1.718.000
E15.....	1.754.000
E16.....	1.795.000
E17.....	1.834.000
E18.....	1.874.000
E19.....	1.916.000
E20.....	1.958.000
E21.....	2.002.000
E22.....	2.045.000
E23.....	2.091.000
E24.....	2.137.000
E25.....	2.184.000
E26.....	2.233.000
E27.....	2.281.000
E28.....	2.332.000
E29.....	2.385.000
E30.....	2.437.000
E31.....	2.489.000
E32.....	2.545.000
E33.....	2.600.000
E34.....	2.659.000
E35.....	2.738.000
E36.....	2.834.000
E37.....	2.932.000
E38.....	3.050.000
E39.....	3.172.000
E40.....	3.298.000
E41.....	3.464.000

PEON

NIV	S. BASE	S. BASE(A)	C. CONV.	C. CONV(A)	P. EXTRA	P. E. (A)	NIVEL
O 0	3.089,5	1.127.668	299,0	109.135	103.099	206.198	1.443.000
O 1	3.089,5	1.127.668	381,0	139.065	105.634	211.268	1.478.000
O 2	3.089,5	1.127.668	470,5	171.733	108.300	216.600	1.516.000
O 3	3.089,5	1.127.668	562,0	205.130	111.101	222.202	1.555.000
O 4	3.089,5	1.127.668	658,5	240.353	113.990	227.980	1.596.000
O 5	3.089,5	1.127.668	752,0	274.480	116.926	233.852	1.636.000
O 6	3.089,5	1.127.668	851,0	310.615	119.859	239.718	1.678.000
O 7	3.089,5	1.127.668	952,0	347.480	122.926	245.852	1.721.000
O 8	3.089,5	1.127.668	1.055,0	385.075	126.129	252.258	1.765.000

ESPECIALISTAS

NIV	S. BASE	S. BASE(A)	C. CONV.	C. CONV(A)	P. EXTRA	P. E. (A)	NIVEL
O 3	3.246,0	1.184.790	405,5	148.008	111.101	222.202	1.555.000
O 4	3.246,0	1.184.790	502,0	183.230	113.990	227.980	1.596.000
O 5	3.246,0	1.184.790	596,0	217.540	116.835	233.670	1.636.000
O 6	3.246,0	1.184.790	694,5	253.493	119.859	239.718	1.678.000
O 7	3.246,0	1.184.790	795,5	290.358	122.926	245.852	1.721.000
O 8	3.246,0	1.184.790	899,0	328.135	126.038	252.076	1.765.000
O 9	3.246,0	1.184.790	1.007,0	367.555	129.328	258.656	1.811.000

OFICIALES DE 3\*

NIV	S. BASE	S. BASE(A)	C. CONV.	C. CONV(A)	P. EXTRA	P. E. (A)	NIVEL
O 4	3.418,0	1.247.570	330,0	120.450	113.990	227.980	1.596.000
O 5	3.418,0	1.247.570	424,0	154.760	116.835	233.670	1.636.000
O 6	3.418,0	1.247.570	522,5	190.713	119.859	239.718	1.678.000
O 7	3.418,0	1.247.570	623,5	227.578	122.926	245.852	1.721.000
O 8	3.418,0	1.247.570	727,0	265.355	126.038	252.076	1.765.000
O 9	3.418,0	1.247.570	835,0	304.775	129.328	258.656	1.811.000
O10	3.418,0	1.247.570	943,0	344.195	132.618	265.236	1.857.000
O11	3.418,0	1.247.570	1.053,0	384.348	136.043	272.086	1.904.000

OFICIALES DE 2ª

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
O10	3.779,0	1.379.335	582,0	212.430	132.618	265.236	1.857.000
O11	3.779,0	1.379.335	692,0	252.580	136.043	272.086	1.904.000
O12	3.779,0	1.379.335	807,0	294.555	139.555	279.110	1.953.000
O13	3.779,0	1.379.335	941,0	343.465	143.600	287.200	2.010.000
O14	3.779,0	1.379.335	1.082,0	394.930	147.868	295.736	2.070.000
O15	3.779,0	1.379.335	1.230,0	448.950	152.358	304.716	2.133.000

OFICIALES DE 1ª

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
O13	3.975,0	1.450.875	745,0	271.925	143.600	287.200	2.010.000
O14	3.975,0	1.450.875	886,0	323.390	147.868	295.736	2.070.000
O15	3.975,0	1.450.875	1.034,0	377.410	152.358	304.716	2.133.000
O16	3.975,0	1.450.875	1.182,0	431.430	156.848	313.696	2.196.000
O17	3.975,0	1.450.875	1.337,0	488.005	161.560	323.120	2.262.000
O18	3.975,0	1.450.875	1.496,5	546.223	166.451	332.902	2.330.000
O19	3.975,0	1.450.875	1.661,0	606.265	171.430	342.860	2.400.000
O20	3.975,0	1.450.875	1.828,0	667.220	176.453	352.906	2.471.000

GRADO 1

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
E 4	94.300	1.131.600	4.272	51.284	98.568	197.136	1.380.000
E 5	94.300	1.131.600	6.486	77.832	100.784	201.568	1.411.000
E 6	94.300	1.131.600	8.772	105.264	103.068	206.136	1.443.000
E 7	94.300	1.131.600	11.057	132.684	105.358	210.716	1.475.000
E 8	94.300	1.131.600	13.343	160.116	107.642	215.284	1.507.000
E 9	94.300	1.131.600	15.700	188.400	110.000	220.000	1.540.000
E10	94.300	1.131.600	18.129	217.548	112.426	224.852	1.574.000
E11	94.300	1.131.600	20.629	247.548	114.926	229.852	1.609.000
E12	94.300	1.131.600	23.200	278.400	117.500	235.000	1.645.000
E13	94.300	1.131.600	25.772	309.284	120.068	240.136	1.681.000
E14	94.300	1.131.600	28.424	340.968	122.716	245.432	1.718.000
E15	94.300	1.131.600	30.986	371.832	125.284	250.568	1.754.000

GRADO 2

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
E15	107.500	1.290.000	17.786	213.432	125.284	250.568	1.754.000
E16	107.500	1.290.000	20.714	248.568	128.216	256.432	1.795.000
E17	107.500	1.290.000	23.500	282.000	131.000	262.000	1.834.000
E18	107.500	1.290.000	26.357	316.284	133.858	267.716	1.874.000
E19	107.500	1.290.000	29.357	352.284	136.858	273.716	1.916.000
E20	107.500	1.290.000	32.357	388.284	139.858	279.716	1.958.000
E21	107.500	1.290.000	35.500	426.000	143.000	286.000	2.002.000
E22	107.500	1.290.000	38.572	462.864	146.068	292.136	2.045.000
E23	107.500	1.290.000	41.857	502.284	149.358	298.716	2.091.000
E24	107.500	1.290.000	45.143	541.716	152.642	305.284	2.137.000

GRADO 3

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
E24	136.800	1.641.600	15.843	190.116	152.642	305.284	2.137.000
E25	136.800	1.641.600	19.200	230.400	156.000	312.000	2.184.000
E26	136.800	1.641.600	22.700	272.400	159.500	319.000	2.233.000
E27	136.800	1.641.600	26.129	313.548	162.926	325.852	2.281.000
E28	136.800	1.641.600	29.772	357.264	166.568	333.136	2.332.000
E29	136.800	1.641.600	33.557	402.684	170.358	340.716	2.385.000
E30	136.800	1.641.600	37.272	447.264	174.068	348.136	2.437.000
E31	136.800	1.641.600	40.986	491.832	177.784	355.568	2.489.000

GRADO 4

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
E29	152.600	1.831.200	17.757	213.084	170.358	340.716	2.385.000
E30	152.600	1.831.200	21.472	257.664	174.068	348.136	2.437.000
E31	152.600	1.831.200	25.186	302.232	177.784	355.568	2.489.000
E32	152.600	1.831.200	29.186	350.232	181.784	363.568	2.545.000
E33	152.600	1.831.200	33.114	397.368	185.716	371.432	2.600.000
E34	152.600	1.831.200	37.329	447.948	189.926	379.852	2.659.000
E35	152.600	1.831.200	42.972	515.664	195.568	391.136	2.738.000
E36	152.600	1.831.200	49.829	597.948	202.426	404.852	2.834.000
E37	152.600	1.831.200	56.829	681.948	209.426	418.852	2.932.000
E38	152.600	1.831.200	65.257	783.084	217.858	435.716	3.050.000
E39	152.600	1.831.200	73.972	887.664	226.568	453.136	3.172.000

GRADO 5

NIV	S. BASE	S.BASE(A)	C.CONV.	C.CONV(A)	P.EXTRA	P.E.(A)	NIVEL
E25	152.600	1.831.200	3.400	40.800	156.000	312.000	2.184.000
E26	152.600	1.831.200	6.900	82.800	159.500	319.000	2.233.000
E27	152.600	1.831.200	10.329	123.948	162.926	325.852	2.281.000
E28	152.600	1.831.200	13.972	167.664	166.568	333.136	2.332.000
E29	152.600	1.831.200	17.757	213.084	170.358	340.716	2.385.000
E30	152.600	1.831.200	21.472	257.664	174.068	348.136	2.437.000
E31	152.600	1.831.200	25.186	302.232	177.784	355.568	2.489.000
E32	152.600	1.831.200	29.186	350.232	181.784	363.568	2.545.000
E33	152.600	1.831.200	33.114	397.368	185.716	371.432	2.600.000
E34	152.600	1.831.200	37.329	447.948	189.926	379.852	2.659.000
E35	152.600	1.831.200	42.972	515.664	195.568	391.136	2.738.000
E36	152.600	1.831.200	49.829	597.948	202.426	404.852	2.834.000
E37	152.600	1.831.200	56.829	681.948	209.426	418.852	2.932.000
E38	152.600	1.831.200	65.257	783.084	217.858	435.716	3.050.000
E39	152.600	1.831.200	73.972	887.664	226.568	453.136	3.172.000
E40	152.600	1.831.200	82.972	995.664	235.568	471.136	3.298.000
E41	152.600	1.831.200	94.829	1.137.948	247.426	494.852	3.464.000

ANEXO IV  
COMPLEMENTO SOCIAL

NIVEL	MES	AÑO
0	0	0
1	1.430	17.160
2	2.850	34.200

NIVEL	MES	AÑO
3	4.270	51.240
4	5.700	68.400
5	7.110	85.320
6	8.530	102.360
7	9.950	119.400
8	11.380	136.560

## ANEXO V

## COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

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

I.A.G. < 4%	-	5.860 Ptas.
4% ≤ I.A.G. < 5%	-	5.070 Ptas.
5% ≤ I.A.G. < 6%	-	4.550 Ptas.
6% ≤ I.A.G. < 7%	-	3.650 Ptas.
7% ≤ I.A.G. < 8%	-	2.470 Ptas.

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

- Permisos retribuidos
- Ausencias y retrasos
- Permisos no retribuidos
- Enfermedad, accidente laboral y maternidad

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

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

4.- Causas personales que originan la pérdida del complemento:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad: pérdida del 100%
- 2.- Más de cuatro horas de ausencia: pérdida del 50%
- 3.- Más de cinco horas de ausencia: pérdida del 75%
- 4.- Más de seis horas de ausencia: pérdida del 100%
- 5.- No se considerarán como ausencias a estos efectos las siguientes situaciones:
  - a) Alumbraamientos, matrimoniales y fallecimientos para los que se conceden permisos retribuidos.
  - b) Ausencias por ocho horas laborables por acompañar familiares de primer grado que convivan con el trabajador en caso de enfermedad o accidente grave, justificado debidamente.
  - c) Accidentes de trabajo y los "in itinere" acreditados suficientemente.
  - d) Ausencias por asistencia a exámenes y estudios.
  - e) Ausencias para los miembros de los órganos de representación colectiva de los trabajadores en el ejercicio de su función.
  - f) Las primeras cuatro horas de ausencia por el motivo previsto en el apartado f) del Artículo 50.
  - g) Enfermedad grave con ingreso en clínica en los supuestos del apartado d) del Artículo 50.
  - h) Ausencias para permisos por lactancia

## ANEXO VI

## INCENTIVO

NIVEL	Hasta 15	Desde 15
0	2,0410	2,6723
1	2,0410	2,6723
2	2,0410	2,6723
3	2,0410	2,6723
4	2,0410	2,6723
5	2,3462	3,0726
6	2,5224	3,3033
7	2,5224	3,3033
8	2,6839	3,5148
9	2,9046	3,8035
10	3,0772	4,0297
11	3,3092	4,3338
12	3,6297	4,7532
13	3,6297	4,7532
14	3,8717	5,0700
15	3,8717	5,0700
16	3,8717	5,0700
17	4,1341	5,4139
18	4,1341	5,4139
19	4,1341	5,4139
20	4,1341	5,4139

## ANEXO VII

## ANTIGUEDAD

CATEGORIA	AÑO	QUINQ.
PERSONAL OBRERO		
OFICIAL 1A	381	1.905
OFICIAL 2A	380	1.900
OFICIAL 3A	371	1.855
ESPECIALISTA	371	1.855
MOZO ESP. ALMACEN	371	1.855
PEON	350	1.750
PERSONAL SUBALTERNO		
ALMACENERO	370	1.850
CHOFER TURISMO	377	1.885
VIGILANTE	359	1.795
ORDENANZA	357	1.785
CHOFER CAMION	383	1.915
PESADOR BASCULERO	362	1.810
GUARDA JURADO	360	1.800
CABO DE GUARDAS	376	1.880
PORTERO	357	1.785
CONSERJE	373	1.865
DPT. PRAL. ECONOMATO	372	1.860
DPT. AUX. ECONOMATO	360	1.800
TELEFONISTA	360	1.800
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE PRIMERA	447	2.235
JEFE DE SEGUNDA	429	2.145
OFICIAL 1A Y VIAJANTE	405	2.025
OFICIAL 2A	390	1.950
AUXILIAR	371	1.855
PERSONAL DE INFORMÁTICA		
ANALISTA	447	2.235

CATEGORIA	AÑO	QUINQ.
PROGRAMADOR	429	2.145
OPERADOR	405	2.025
CODIFICADOR	390	1.950
PERFORISTA	371	1.855
TECNICOS DE OFICINA		
DELINEANTE PROYECTISTA	434	2.170
DELINEANTE 1A	405	2.025
DELINEANTE 2A	390	1.950
CALCADOR	370	1.850
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	370	1.850
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	390	1.950
AUXILIAR	371	1.855
PERSONAL DE LABORATORIO		
JEFE DE LABORATORIO	454	2.270
JEFE DE SECCION	427	2.135
ANALISTA DE PRIMERA	401	2.005
ANALISTA DE SEGUNDA	380	1.900
AUXILIAR	371	1.855
P. DE ORGANIZ., METODOS Y PROTOTIPOS		
JEFE DE ORGANIZACION 1A	434	2.170
JEFE DE ORGANIZACION 2A	429	2.145
TECNICO ORGANIZACION 1A	405	2.025
TECNICO ORGANIZACION 2A	390	1.950
AUXILIAR ORGANIZACION	380	1.900
TECNICOS DE TALLER		
JEFE DE TALLER	446	2.230
MAESTRO DE TALLER	411	2.055
MAESTRO DE TALLER 2A	405	2.025
CONTRAMAESTRE	411	2.055
ENCARGADO	387	1.935
CAPATAZ ESPEC. Y PEON OR.	370	1.850
PERSONAL TECNICO TITULADO		
INGENIERO Y ARO. TITULADO	513	2.565
PERITOS Y APAREJADORES	494	2.470
AYUDANTE TEC. SANITARIO	494	2.470
MAESTROS INDUSTRIALES	422	2.110
GRADUADOS SOCIALES	446	2.230
FRATICANTES	398	1.990

NIVEL	H. EXTRA	H. ADICIONAL
3	1.183	676
4	1.254	717
5	1.284	734
6	1.355	774
7	1.367	781
8	1.411	806
9	1.439	822
10	1.467	838
11	1.508	862
12	1.538	879
13	1.568	896
14	1.630	931
15	1.659	948
16	1.691	966
17	1.723	985
18	1.755	1.003
19	1.787	1.021
20	1.819	1.039

HORAS EXTRAS -EMPLEADOS-

ANEXO VIII

PLUS JEFE DE EQUIPO

GRUPO	MES	AÑO
1	9.090	127.260
2	9.880	138.320
3	11.050	154.700
4	11.430	160.020
5	11.820	165.480

ANEXO IX

HORAS EXTRAS -OBREROS-

NIVEL	H. EXTRA	H. ADICIONAL
0	1.054	602
1	1.070	611
2	1.103	630

NIVEL	H. EXTRA	H. ADICIONAL
4	1.055	603
5	1.078	616
6	1.101	629
7	1.124	642
8	1.147	655
9	1.188	679
10	1.298	742
11	1.333	762
12	1.354	774
13	1.365	780
14	1.428	816
15	1.505	860
16	1.525	871
17	1.541	881
18	1.561	892
19	1.657	947
20	1.661	949
21	1.670	954
22	1.702	973
23	1.798	1.027
24	1.861	1.063
25	1.886	1.078
26	1.894	1.082
27	1.969	1.125
28	2.001	1.143
29	2.048	1.170
30	2.055	1.174
31	2.071	1.183
32	2.087	1.193
33	2.103	1.202
34	2.119	1.211
35	2.194	1.254
36	2.247	1.284
37	2.301	1.315
38	2.354	1.345
39	2.408	1.376
40	2.461	1.406
41	2.515	1.437