

6. En caso de desplazamiento fuera del territorio español, el viaje se desarrollará bajo la modalidad de gastos a justificar. El trabajador podrá optar por la percepción de una dieta de 10.000 pesetas como cantidad compensatoria de los gastos de comida y cena, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de alojamiento, siempre y cuando esta opción se comunique por anticipado al inicio del viaje.

Ambas opciones son excluyentes entre sí.

Todas estas cantidades de carácter indemnizatorio se abonarán al trabajador antes de efectuarse el gasto, y sus cuantías se actualizarán en las cantidades y fecha que en su día fije el Ministerio de Economía y Hacienda.

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*—Se trata de un Complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos gratificaciones extraordinarias los meses de junio y diciembre a percibir en torno al día 20 de los referidos meses.

Se compondrá de los distintos conceptos retributivos previstos en el presente capítulo, su devengo será semestral y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

El período de permanencia en situación de ILT en modo alguno perjudicará el derecho al cobro de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente artículo.

Art. 37. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria por maternidad, enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», previa justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el 100 por 100 del salario del mes anterior, entendiéndose éste como salario base más los complementos de carácter continuo que percibiera (Complemento de especial dedicación, de nocturnidad, voluntario, Complemento Convenio 1991, Complemento personal y Complemento de antigüedad).

Art. 38. *Percepción de las retribuciones.*—El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador.

Asimismo, incluirá todos los conceptos por los que se produzca descuento en la misma.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

20639 RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de septiembre 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE «ERICSSON TELECOMUNICACIONES, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial y personal.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, respecto a las relaciones de trabajo entre

«Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», y su personal, con arreglo a lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1991, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento diferente en el presente articulado.

Su vigencia comprenderá un período de dos años, a partir del 1 de enero de 1991, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, manteniéndose el contenido del mismo en vigor hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Art. 3.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 1991, incrementado en 1,75 puntos, superase el aumento salarial pactado para 1991, se efectuará una revisión salarial con dicho exceso.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1991, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1991.

El mismo procedimiento se aplicará para la revisión salarial de 1992, tomando como referencia el IPC real de dicho año, si bien el salario garantizado habrá de ser dos puntos por encima de este IPC real. La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1991, durante el primer trimestre de 1992, y la correspondiente a 1992, durante igual período de 1993.

Estas revisiones, caso de producirse, se aplicarán a todos los conceptos de la nómina, dietas y fondo de becas.

Art. 4.º *Aumento 1991.*—A partir del 1 de enero de 1991 y con independencia de las revisiones indicadas en el artículo anterior, se incrementarán todos los conceptos de nómina, fondo de becas y dietas con las particularidades del área de Instalaciones, que tendrá el tratamiento que más adelante se indica, con un porcentaje del 7,50 por 100 sobre las cuantías existentes al 31 de diciembre de 1990.

Incremento 1992.—A partir del 1 de enero de 1992 y con independencia de las revisiones indicadas en el artículo anterior, se incrementarán todos los conceptos de nómina, fondo de becas y dietas salvo los relativos al área de Instalaciones que tendrán el tratamiento que más adelante se indica, en un porcentaje equivalente a dos puntos por encima del 90 por 100 del IPC real al 31 de diciembre de 1991.

Art. 5.º *Unidad.*—Se conviene expresamente que las condiciones pactadas en el presente Convenio formen un todo indivisible. Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia alguna en el caso de que las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad y con la actual redacción, salvo en el caso de que fuera para adaptarlo a normas de rango superior.

Art. 6.º *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio. Dicha Comisión estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros cuatro designados por la Dirección de la Empresa.

Dichas Comisiones estarán compuestas:

En representación de la Empresa:

Don Francisco-Javier Argaya Larcuen.
Don Juan-Francisco San Andrés García.
Señorita María Noel Navarro Quijano.
Don Juan Outeiral Viana.

En representación de los trabajadores:

Don Juan Carmona Ramón.
Don Luis Covarrubias Prieto.
Don Miguel Lizarribar Azpeitia.
Don Marcelino Rodríguez Salas.

La decisión, a voto, de cada una de las dos representaciones, se tomará por mayoría simple, dentro de cada una de ellas.

En caso de no lograrse acuerdo en torno a la cuestión planteada, se someterá a la decisión de la autoridad competente.

CAPITULO II

Absorción y garantía personal

Art. 7.º *Absorción.*—Los aumentos salariales derivados de este Convenio no serán absorbidos con relación a los sueldos y salarios reales vigentes al 31 de diciembre de 1990, con las excepciones que a continuación se concretan:

- Los aumentos del salario-Convención derivados de un cambio de categoría originarían una disminución en la retribución voluntaria, si la hubiere, de hasta un máximo de la diferencia existente entre ambos salarios base.

- Cuando un cambio de categoría se realice dentro del año de vigencia del Convenio, pero en fecha en la que aún no se tenga conocimiento de su texto, por no haberse firmado éste aún, se realizarán con posterioridad las modificaciones que proceda en los distintos conceptos salariales, de forma que resulte un valor idéntico total al que se hubiera alcanzado en caso de realizarse los correspondientes cálculos, teniendo conocimiento de las condiciones salariales pactadas en Convenio.

Art. 8.º *Garantía personal.*-Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO III

Sistemas de incentivos a la producción

Art. 9.º *Sistema de incentivos.*-A partir de la firma del Convenio, se implantará un nuevo sistema de incentivos para las áreas de Producción, Instalaciones de Conmutación, Energía, Transmisión y Mercado Privado.

Dicho sistema mantendrá en común para todas las áreas, una representación gráfica, en una línea definida por los mismos puntos.

En el desarrollo práctico de los sistemas de medición, se tendrán en cuenta las características de cada área en lo referente a las herramientas, baremos o estándares a utilizar para establecer los rendimientos.

La línea citada quedará definida como sigue:

a) Reducción media ponderada de tiempos ≤ 15 por 100:

- A la actividad 72 le corresponde un 17,13 por 100 del salario base Convenio.

- A la actividad 108,5 le corresponde un 50,05 por 100 del salario base Convenio.

b) Reducción media ponderada de tipos > 15 por 100.

La línea recta tendrá la misma pendiente que en el caso anterior y pasará por el punto adecuado para que se produzca la compensación económica necesaria a la actividad equivalente al 108,5 del anterior sistema de incentivos.

La forma de pago de los diferentes códigos de prima será la siguiente:

A) Reducción media ponderada de tiempos ≤ 15 por 100:

- Código 1 con el 15 por 100 de reducción sobre el valor económico correspondiente a la actividad media colectiva anual de código 11.

- Código 3 con el 15 por 100 de reducción sobre el valor económico correspondiente a la actividad media individual de los tres últimos meses.

- Código 2 a la actividad 80.

- Código F: Los trabajadores del código 11 percibirán el código 3. Los trabajadores del código 1 mantienen su situación. Los representantes sindicales devengarán las mismas percepciones que en su trabajo habitual. Por lo cual el código F desaparece.

B) Reducción media ponderada de tiempos > 15 por 100.

Igual que en el caso anterior, salvo para los códigos 1 y 3 que las reducciones serán del 17 por 100.

Se establece un plazo para llegar a un acuerdo en la aplicación global del Sistema de Incentivos (tiempos y niveles de rendimiento) de cuatro meses en el área de Producción, y de seis meses en el área de Mercado Público, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

De no alcanzarse acuerdo en los plazos indicados, se retornará a la situación anterior a este Convenio Colectivo.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, y constatada la estabilidad de la consecución de la actividad 108,5 por el conjunto de las horas productivas, ambas partes se considerarán en condiciones de negociar las bases objetivas para establecer los plazos de desaparición del Sistema de Incentivos en su formación actual.

Si surgieran discrepancias en la aplicación de tiempos y niveles de rendimiento, ambas partes acuerdan someterse al arbitraje del Gabinete Técnico de Productividad del Ministerio de Trabajo. Mientras se produce el mencionado arbitraje, los tiempos y niveles de actividad a aplicar serán los indicados por Ingeniería de Procesos. Si el arbitraje resultara favorable al trabajador, se regularizarán los atrasos correspondientes desde el inicio de la aplicación del tiempo recurrido.

Durante este periodo provisional, se abonará al personal obrero indirecto el equivalente económico a la actividad 105 del anterior sistema de incentivos.

A la finalización de la negociación e implantación del Sistema de Tiempos e Incentivos, se plasmarán en un documento denominado Sistema de Incentivos, los acuerdos alcanzados en este periodo y los que continuarán vigentes, en su caso, del anterior Sistema de Incentivos.

Art. 10. *Incrementos.*-Las percepciones por incentivos a la producción se calcularán en base a las tablas del anexo I y sobre las curvas del sistema de incentivos vigente en la Empresa.

Art. 11. *Comisión Técnica de Productividad.*-Se mantiene una Comisión Técnica de Productividad para resolver, junto con la Dirección de «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», los problemas derivados de la posible modificación total o parcial de los sistemas de producción que puedan afectar a las relaciones laborales de los trabajadores.

La composición y funcionamiento de dicha Comisión se regulará en el seno del Comité Intercéntricos.

La Dirección de «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», facilitará a dichos representantes la documentación necesaria para poder cumplir los fines indicados en el párrafo primero, tal y como está regulado en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Jornada y vacaciones

Art. 12. *Cómputo anual de horas.*-El cómputo anual de horas efectivas de trabajo durante el año 1991 será de 1.701 horas, y para el año 1992 será de 1.697 horas para todos los trabajadores de la Empresa.

La reducción expresada en el párrafo anterior, se aplicará en jornada diaria en los meses de julio, agosto y septiembre, si bien y excepcionalmente para 1991, la reducción de dieciséis horas imputadas a dicho año, se aplicará a dos días laborables completos, siendo uno el 24 de diciembre y el otro a determinar de mutuo acuerdo entre los trabajadores y sus responsables correspondientes.

En el área de Instalaciones de Conmutación, se aplicará la reducción a los sábados laborables y el exceso resultante, a reducir la jornada diaria con idéntico criterio que para el resto de las áreas de la Compañía.

Art. 13. *Calendario laboral.*-Los calendarios laborales para todos los centros de trabajo se fijarán cada año como hasta el presente, con la colaboración de los representantes sindicales.

Cada instalación tendrá su propio calendario laboral, si bien en todas ellas será idéntico el número de días de trabajo. En el supuesto de que se inicie una instalación durante el transcurso del año, para la cual no se hubiera estructurado previamente un calendario laboral, se regirá, en este aspecto, por el de la Instalación más próxima. El periodo de vacaciones anuales habrá de coincidir en todos los centros de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, los sábados inhábiles coincidirán en todas las instalaciones, con la salvedad que pueda llevar consigo el disfrute de puentes por la existencia de fiestas locales.

Con independencia de lo indicado en los párrafos precedentes, la Empresa y el Comité podrán acordar calendarios específicos que difieran del general del centro de trabajo de que se trate, para su aplicación en las áreas de Dirección de Ventas y en Administración de la Dirección Comercial.

Art. 14. *Vacaciones.*-Se establece un periodo único de vacaciones para todo el personal de la Empresa, que comprenderá veintidós días laborables que en ningún caso podrán representar menos de treinta días naturales, con la única salvedad de que dicho periodo se incrementará a veinticinco días también laborables, para el personal que lleve catorce o más años en la plantilla de la Empresa.

En las Áreas Comerciales, Dirección de Sistemas de Información, y las Unidades de Mantenimiento de Edificios y Riesgos, así como en todas aquellas áreas donde por exigencias del trabajo fuera aconsejable, previo acuerdo con el Comité, las vacaciones podrán diferir del periodo fijado con carácter general para la Empresa, disfrutándose las mismas durante los meses de julio y agosto.

Art. 15. *Permisos particulares.*-La Empresa se compromete a conceder a todos los trabajadores permisos particulares de hasta diez días al año, siempre y cuando no se altere, de forma grave, el proceso productivo o administrativo, según los casos.

Art. 16. *Tiempo de descanso para bocadillo.*-Al personal que realiza jornada continuada, se le computarán diez minutos del tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 17. *Garantía de empleo.*-La Empresa garantiza, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el empleo de toda su actual plantilla de trabajadores, con la excepción de las consecuencias que pudiera traer consigo la producción de hechos catastróficos, comprometiéndose también durante dicha vigencia, a no iniciar ningún expediente de regulación de empleo que comprenda la petición a la Administración, de la resolución de los contratos de trabajo.

CAPITULO V

Mejoras de carácter social

Art. 18. A) *Ayuda familiar.*—Se mantiene una ayuda familiar cuyo importe, durante 1991, será de 3.044 pesetas, durante los doce meses del año, para cada hijo menor de dieciocho años. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa se abonará dicha percepción a uno de ellos solamente.

B) *Fondo de becas para hijos de trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veinticinco.*—Se constituye un fondo de becas para hijos de trabajadores de la Empresa entre dieciocho y veinticinco años de edad, dotado con la diferencia entre lo abonado en 1990 por ayuda familiar y lo presupuestado para 1991 y años sucesivos, además de con los fondos destinados al Economato, una vez que se acuerde la supresión de los mismos.

La Comisión de Becas elaborará en su día la normativa de aplicación de estas ayudas.

Art. 19. *Ayuda a minusválidos.*—Los trabajadores que tengan a su cargo hijos o familiares disminuidos físicos o psíquicos, y justifiquen documentalmente tal extremo a satisfacción del personal facultativo del Departamento de Medicina de Empresa, percibirán una ayuda de 14.917 pesetas mensuales por cada hijo o familiar minusválido que tuviera a su cargo, durante los doce meses del año 1991. Este concepto es compatible con el que regula el artículo anterior y con la misma limitación para el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

No se percibirá esta ayuda cuando la minusvalidez aparezca o se declare después de haberse cumplido los sesenta y cinco años de edad, manteniéndose el derecho a percibirlo a todos aquellos que durante el Convenio de 1980 ya lo tuvieran reconocido.

Art. 20. *Becas.*—El fondo de becas fijado para el año 1991 se establece en 6.376.671 pesetas.

Art. 21. *Guarderías.*—Durante el presente Convenio se mantendrán los acuerdos necesarios con cualquier Guardería de la zona, que cumpla los requisitos de calidad exigidos hasta el momento, garantizando el concierto y reserva de 50 plazas.

Seguirá actuando una comisión permanente que controlará el funcionamiento de la Guardería.

Art. 22. *Complementos de enfermedad y accidente laboral del personal.*—A partir de la firma del Convenio se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base convenio, más retribución voluntaria, antigüedad, 20 por 100 Jefe de Equipo, plus de mando, plus de permanencia en categoría, complemento de regionalización, carencia de incentivos, e incentivos, computados por la media de los últimos tres meses. Referido esto a los supuestos de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

En consecuencia, en estas situaciones de ILT desaparece el complemento de 125 por 100.

Asimismo, en caso de accidente laboral, el complemento abonado por la Empresa será tal que incremente hasta el 100 por 100 de la base computable la prestación del 75 por 100 percibida con cargo a la Seguridad Social. Transcurrido un plazo de treinta días en situación de accidente laboral, la prestación abonada por la Empresa se incrementará hasta el 125 por 100 de la base computable.

La Dirección, en uso de las facultades que le otorga la legislación vigente, utilizará el Departamento de Medicina de la Empresa en los casos que considere oportuno y necesario, en orden a constatar la certeza de las causas que originan las bajas en el trabajo. De los pronunciamientos de este Departamento será informado el Comité de Empresa, el cual lo estudiará conjuntamente con la Dirección.

Art. 23. *Seguro Colectivo de Vida.*—Quedarán amparados por el Seguro Colectivo de Vida existente en la Empresa aquellos trabajadores fijos que lo soliciten, abonando el asegurado en concepto de cuota, un máximo de 2.000 pesetas al año.

Esta póliza queda concertada con la Compañía «Swiss Life (España), Sociedad Anónima», y su vigencia data del 1 de abril de 1980, renovable por periodos anuales.

Todos los trabajadores que tengan suscrito el Seguro de Vida expresado en el párrafo precedente, gozarán asimismo de una póliza adicional por fallecimiento, debido a accidente de trabajo, que cubrirá dos anualidades brutas de salario, sin coste complementario para el trabajador.

Art. 24. *Economato.*—Se acuerda establecer una fecha para la supresión de los Economatos actualmente existentes, destinándose los fondos de este concepto a las becas descritas en el artículo 18 del presente Convenio.

Art. 25. *Licencias retribuidas.*—Se respetan las reguladas en la legislación vigente y además se concede una reducción de una hora en la jornada laboral de la trabajadora que tenga un hijo menor de nueve meses.

Cuando estas licencias coincidan con un día festivo inhábil oficial, se disfrutarán a partir del día inmediato siguiente que no tenga esta condición, pero esto no afectará a los días de viaje que para disfrute de tales licencias se concedan.

Art. 26. *Excedencias.*—Al finalizar el periodo de excedencia, el trabajador o trabajadora se reincorporará automáticamente a la Empresa, exista o no, vacante en su categoría.

Art. 27. *Comedor.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la proporción actual entre las aportaciones del trabajador y Empresa a los gastos de comedor, incrementándose paulatinamente la participación de los trabajadores desde el 1 de enero de 1991 hasta alcanzar el porcentaje del 25 por 100 inicialmente establecido.

Se mantiene la Comisión del Comedor del Centro I + D.

Art. 28. *Equiparación de centros de trabajo.*—A la firma del presente Convenio Colectivo, las condiciones vigentes en Príncipe de Vergara en cuanto a compensación por transporte y comedor se extenderán a todo el personal de los Centros de I + D y avenida de Burgos.

Asimismo y una vez equiparadas las condiciones en todos los centros, cualquier cambio entre los centros de Madrid o Leganés tendrán la consideración de movilidad funcional, pudiendo realizarse con un plazo de preaviso de diez días, como mínimo.

Para los cambios menores de un mes de duración, entre los centros de Madrid, Leganés o viceversa, junto con la compensación por comida, se percibirá kilometraje en medios propios, computado desde el centro de trabajo de origen.

Para los cambios de corta duración (hasta tres meses) de los centros de Leganés a los de Madrid o viceversa, se abonará el plus de transporte establecido y de comida. El preaviso mínimo será de diez días.

El personal que se desplace de los Centros de Leganés a Madrid o viceversa, por un tiempo superior a tres meses e inferior a un año, tendrá las condiciones, en cuanto a comida y transporte se refiere, del centro de destino. No se volverá a desplazar, de forma obligatoria, en un tiempo inferior a tres años. Los preavisos serán de veinte días.

El personal que por razones organizativas, técnicas o productivas se tuviera que desplazar de los centros de Leganés a Madrid o viceversa, de manera permanente, se registrará por las condiciones establecidas en el acuerdo de traslado a Príncipe de Vergara (de fecha 14 de septiembre de 1990), actualizado con el incremento de los Convenios correspondientes.

Este supuesto tendrá la consideración que corresponda con los representantes de los trabajadores. El preaviso será de treinta días.

Art. 29. *Cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.*—Se dará preferencia al personal de la Empresa para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan, siempre que se acredite la necesaria aptitud.

Art. 30. *Auxilio por defunción.*—Se concede un auxilio equivalente a una mensualidad de retribución real del trabajador, sueldo o jornal, plus voluntario y antigüedad, que se otorgará a los familiares del fallecido, con independencia de las demás prestaciones a las que pudiera tener derecho.

Art. 31. *Grupo de Empresa.*—Se concede una aportación de 7.500.000 pesetas durante 1991 y otros 8.000.000 de pesetas en 1992 para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa, incluyéndose en las mismas el importe de las cuotas que correspondería abonar al personal jubilado.

Art. 32. *Salud laboral.*—Se potenciará la actuación del Departamento de Medicina de Empresa, en colaboración con Seguridad e Higiene, en el campo de la salud laboral, concretándose su actuación en el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Elaboración de un mapa de riesgos y daños por áreas de la Empresa.
2. Desarrollo de programas de educación para la salud.
3. Utilización de los medios de rehabilitación del Departamento de Medicina de Empresa, fuera de la jornada laboral, en casos de necesidad reconocida por el personal facultativo de la Seguridad Social o del Departamento antes mencionado.

CAPITULO VI

Conceptos retributivos

Art. 33. *Estructura de las retribuciones.*—Los conceptos retributivos del personal acogido al presente Convenio se encuadrarán de acuerdo con el Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973, de la forma siguiente:

1. Salario base Convenio.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales:
 - a) Aumento por antigüedad.
 - b) Plus de permanencia en categoría.
 - c) Retribución voluntaria.
 - 2.2. De cantidad y calidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
 - b) Horas extraordinarias estructurales.
 - c) Incentivos.
 - d) Plus carencia de incentivo personal empleado.

2.3. De puesto de trabajo:

- a) Plus de Jefe de Equipo.
- b) Plus de trabajo a turno.
- c) Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.
- d) Plus de condiciones de trabajo.
- e) Plus de mando.
- f) Plus de profesionalidad.
- g) Complemento de regionalización.
- h) Quebranto de moneda.

2.4. De vencimiento superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias de julio, Navidad, septiembre y marzo.

Solape de categorías

En el ánimo de solucionar los efectos de los solapes en la escala salarial, se dota un fondo de 4.000.000 de pesetas en cada año de vigencia del Convenio, que se aplicará de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité, con el criterio de absorción de la retribución voluntaria.

Se entiende preferente en esta problemática la situación entre el Oficial de 1.ª E-Jefe de Equipo y el grupo salarial superior.

Art. 34. *Salario base Convenio.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la expresada en el anexo 1.

Dicho anexo, correspondiente a los sueldos de 1991, es el resultado de aplicar a los vigentes al 31 de diciembre de 1990, un incremento de 7,50 por 100.

A partir del 1 de enero de 1992, dichas tablas se elaborarán incrementando a las vigentes al 31 de diciembre de 1991 con un porcentaje equivalente al 90 por 100 del IPC real de 1991 más dos puntos, tal y como se indica en el artículo 4.º del presente Convenio Colectivo.

Art. 35. *Complementos personales.*—a) *Antigüedad:* Se mantiene un trienio del 5 por 100 y sucesivos quinquenios de idéntica cuantía, calculándose el citado porcentaje sobre el salario base Convenio (Anexo 1), más retribución voluntaria, si la hubiese.

Los trienios y quinquenios que se devenguen durante el primer semestre de cada año, surtirán efectos desde el 1 de enero, computándose desde el 1 de julio los del segundo semestre.

b) *Plus de permanencia en categoría:* Este plus se abonará durante doce meses en el año y se devengará al cumplir cinco de permanencia en una misma categoría, iniciándose el cómputo en el día 1 del mes en que se cumpla el tiempo citado, sin límite en cuanto a su número. Su importe se fija en 1.494 pesetas mensuales para el año 1991.

Cuando se produzca un ascenso que suponga la extinción del plus, su importe se mantendrá como retribución voluntaria en la cuantía que exceda de la diferencia de sueldo que haya entre ambas categorías, computándose a estos efectos la retribución voluntaria, si la hubiese, que se tuviera reconocida.

c) *Retribución voluntaria:* Son las cantidades que sobre los sueldos y jornales base Convenio tienen reconocida «ad personam» algunos trabajadores.

Art. 36. *Complementos de cantidad y calidad de trabajo.*—a) *Horas extraordinarias:* Se procurará al máximo su eliminación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y únicamente, se realizarán aquellas que se consideren urgentes o de necesidad. En caso de realización, la Empresa se compromete a informar previamente al Comité de Empresa de la necesidad de efectuar dichas horas extraordinarias, excepto en supuestos de escasa entidad o que requieran urgencia.

Mensualmente la Empresa facilitará al Comité de Empresa la relación, por secciones y número de operario, de las horas extraordinarias realizadas. Tales informes se tratarán en las reuniones ordinarias entre el Comité de Empresa y la Dirección.

La retribución de estas horas será optativa:

1. Con arreglo a la normativa vigente sobre horas extraordinarias.
2. No percibir el importe económico estipulado en el párrafo 1 y, a cambio, disfrutar como permiso retribuido el 250 por 100 de las horas extraordinarias realizadas, pudiendo elegir el trabajador el momento de su disfrute, comunicándolo con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

El 250 por 100 de las horas extraordinarias que se disfruten como permiso retribuido llevará incluido el importe de la parte proporcional del plus de carencia de incentivo para el personal empleado, y de la prima de incentivo correspondiente en el caso del personal obrero, que sustituye al abono del importe de la hora extraordinaria realizada y de la prima relativa a dicha hora.

b) *Horas extraordinarias estructurales:* «Las horas estructurales, de acuerdo con los criterios establecidos por la Orden de 1 de marzo de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya realización podría ser imprescindible durante cada año de vigencia del Convenio, son las que, detalladas a continuación por áreas, constituyen el número máximo de horas estructurales que la Empresa se compromete a no sobrepasar.»

Riesgos: 1.418 horas para el personal de Vigilancia y Pertería, que las realizarán distribuidas en los turnos que, de acuerdo con los artículos 16 y 36.b) de este Convenio, la jornada de trabajo se reduce el tiempo que en dichos artículos se indica.

Dirección de producción: 2.880 horas en el Departamento de Mantenimiento de Edificios; 350 horas en mantenimiento preventivo de aparatos; 3.300 horas en mantenimiento y reparación de averías en máquinas de fabricación (utilaje, fabricación de armarios, plásticos y pintura); y 200 horas en el Departamento de Almacenes (Recepción).

Dirección de Mercado Público: 285 horas en Transmisión; 200 horas en Ingeniería de Planta; y 500 horas en Instalaciones de Comunicación; 1.500 horas en Operación y Mantenimiento; y 900 horas en Tecnología de Mercado.

Dirección de Comunicaciones de Empresa: 1.500 horas en Ingeniería de Clientes.

Dirección de Sistemas: 500 horas en Explotación.

Dirección de relaciones industriales: 600 horas en Personal.

Centro I + D: 1.000 horas.

Dirección financiera y económica: 1.000 horas (750 en Contabilidad y 250 en Financiero).

Estas horas estructurales no podrán disfrutarse como licencia y se abonarán con el recargo legal, sin perjuicio de que la opción establecida en el artículo 36.a) punto 2, pueda ser autorizada en casos concretos.

c) *Incentivos:* Las tablas de incentivos aplicables durante el presente año se calcularán según lo que determine el Sistema de Incentivos vigente.

Se establece que el personal obrero de la Empresa, en tanto en cuanto esté trabajando con el código 11 de prima, perciba el 20 por 100 sobre el importe de la misma.

A los efectos del abono de la prima de los días de vacaciones, se computará la jornada a razón de 7,95 horas diarias.

En las horas de viaje se abonará la prima media.

Los párrafos anteriores se modificarán, en su caso, en la medida en que se alcance acuerdo sobre la implantación de un nuevo Sistema de Incentivos, en los términos que en el mismo se determine.

d) *Plus carencia incentivo personal empleado:* Se establece para el personal empleado un plus de carencia de incentivo por importe de 9.900 pesetas mensuales, a percibir a partir del 1 de octubre de 1991.

Este concepto tendrá el mismo tratamiento que el sueldo a efectos económicos, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado durante el mes.

Art. 37. *Complementos de puesto de trabajo.*—a) *Plus de Jefe de Equipo:* Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en un número no inferior a tres, ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo, o de tres años de periodos alternos, si luego cesa en función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quedara superada aquélla.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base Convenio (Anexo 1) para 1991, teniendo en cuenta la antigüedad igualmente sobre dichos salarios. A no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor Mando, en la valoración del puesto de trabajo, en cuyo caso el plus no surtirá efecto.

b) *Plus de trabajo a turno:* Se establece para el trabajador a turno, durante el año 1991, un plus de 648 pesetas para el año 1991, y en la cuantía correspondiente para 1992, por día de prestación de trabajo en dicha modalidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la reducción de 0,67 horas en el turno de noche establecido en el Convenio de 1980, sin exclusiones en cuanto a su disfrute.

c) *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad:* Los trabajadores afectados por estas circunstancias serán beneficiados con un incremento del 20 por 100 de su salario base vigente al 1 de enero de 1991 (Anexo 1).

d) *Plus de nocturnidad:* Al personal que realice su trabajo durante el periodo nocturno de las veintidós a las seis horas, percibirá un plus equivalente al 25 por 100 de su salario base vigente al 1 de enero de 1991 (Anexo 1).

e) *Plus de condiciones de trabajo:* Se establece un plus de 351 pesetas por día trabajado para el año 1991 y que afectará al personal de fabricación primaria que trabaje en las Secciones de Mecánica Gruesa, Mecánica Fina y Prensas.

f) *Plus de mando:* Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un plus a los Jefes de Departamento, Bloque, Sección, Grupo, Jefe de Instalación y a los Técnicos de Taller, cuando éstos tengan mando sobre otros trabajadores.

La distribución de este plus se hará efectiva durante doce meses en el año, siendo su cuantía mensual, para el año 1991, la que seguidamente se determina:

Denominación	Complemento
Jefe de Departamento	17.057
Jefe de Bloque	14.621
Jefe de Sección	12.184
Jefe de Grupo	9.747
Jefe de Instalación	9.747
Técnico de Taller	9.747

g) *Plus de profesionalidad*: Al crear la categoría de Oficial de Primera Especial, se extingue este plus. No obstante, con el fin de no perjudicar a aquellos que lo tengan reconocido y no asciendan a la categoría de Oficial de Primera Especial, se les mantiene a título personal, siempre y cuando permanezcan en el puesto de trabajo que dio lugar a tal plus.

h) *Complemento de regionalización*: Se mantiene, para el personal regionalizado de Instalaciones, un complemento de regionalización, cuyos importes, para el año 1991, serán de 78.373, 76.262 y 72.979 pesetas mensuales para las categorías encuadradas en el primero, segundo o tercer grupo de dietas, respectivamente, que se devengará durante doce meses en el año.

i) *Quebranto de moneda*: Se fijan las cantidades de 5.279 y 2.638 pesetas mensuales para los responsables de las cajas de la fábrica e instalaciones, respectivamente, para el año 1991. Igualmente y para dicho año, se fija la cantidad de 8.148 pesetas mensuales para el responsable de la caja principal.

Art. 38. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes*.—Durante la vigencia del presente Convenio, los complementos de vencimiento superior al mes serán cuatro: marzo, julio, septiembre y Navidad.

Las pagas se calcularán sobre el salario base Convenio (Anexo 1), más retribución voluntaria, antigüedad y plus Jefe de Equipo, en cuantía de una mensualidad para todo el personal en cada una de las cuatro ocasiones mencionadas.

CAPITULO VII

Retribuciones no salariales

Art. 39. *Paga única por resultados*.—En 1991, con cargo a los resultados del Ejercicio de 1990, se abonará a todo el personal que hubiera estado en plantilla durante dicho Ejercicio, y con carácter de no consolidable, una paga única por resultados cuyo importe será de 50.000 pesetas brutas «per cápita», a percibir a la firma del Convenio.

En 1992, y en función de las previsiones sobre cumplimiento de la cartera de pedidos, tal y como fija el Acta número 16 de Negociación del Convenio Colectivo, se abonará en los mismos términos que la establecida sobre los resultados de 1990, de acuerdo con la siguiente escala:

	Pesetas
95 - 100	100.000
90 - 95	84.000
85 - 90	67.000
80 - 85	58.000
75 - 80 (*)	50.000
70 - 75	34.000
65 - 70	18.000
60 - 65	9.000
55 - 60	0

(*) En miles de millones.

Medidas para evaluar los objetivos (Acta número 16 de negociación del Convenio Colectivo):

— Pedidos recibidos en el año más cartera de pedidos al inicio del ejercicio — menos cartera final.

Art. 40. *Plus de distancia*.—Se mantiene el plus de distancia para los trabajadores de Leganés que, no utilizando los medios de transporte facilitados por la Empresa, tengan su residencia en Madrid o en cualquier otra localidad que no sea Leganés.

Este plus se fija, para el año 1991, en 1.429 pesetas mensuales y se devengará durante todos los meses del año, excluido el de vacaciones.

Art. 41. *Kilometraje*.—Se abonarán 39,10 pesetas por kilómetro a todo el personal que viaje en medios propios, durante el año 1991.

Todo el personal, salvo el que trabaja en las Instalaciones, precisará autorización expresa para la utilización de este medio de transporte.

Art. 42. *Dietas*.—El sistema de dietas, para todo el personal de la Empresa, excepto el personal de Instalaciones, queda cuantificado de la siguiente forma:

Grupo Para 1991	Importe (Pesetas/día)
Primero	6.730
Segundo	6.564
Tercero	6.329

CAPITULO VIII

Personal de instalaciones

Art. 43. Al personal de Instalaciones por sus peculiares características laborales y sin perjuicio de los derechos que le corresponden por el hecho de pertenecer a la plantilla de «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», y, por tanto, estar acogido al presente Convenio, le será de aplicación la normativa específica que se recoge en el presente capítulo.

Art. 44. *Gastos escolares*.—Se abonará la matrícula y primera mensualidad a los hijos del personal destinado en las Instalaciones, que deba desplazarse durante el curso académico.

Art. 45. *Plus de distancia*.—El personal regionalizado de Instalaciones percibirá durante 1991, un plus de 1.429 pesetas mensuales, excluido el mes de vacaciones, cuando la prestación del servicio se realice en lugar que no exceda de 30 kilómetros de su centro de regionalización.

Art. 46. *Desplazamientos*.—Este personal podrá escoger el medio de transporte que considere adecuado, si bien a efectos de cómputo de horas de viaje, se tomará como referencia una velocidad media de 60 kilómetros por hora, computado desde el centro del casco urbano, más media hora de desplazamientos urbanos. Este punto de referencia registrará desde la firma del Convenio Colectivo.

Cuando se estime urgencia por parte de la Empresa, o el viaje sea a, o desde fuera de la Península, el desplazamiento se realizará en avión, estando su importe a cargo de la Empresa. En estos casos el aeropuerto a utilizar será el más próximo al lugar donde en ese momento se esté trabajando, pudiendo el trabajador elegir para este desplazamiento al aeropuerto, el medio de transporte más idóneo en las condiciones que se establecen en el párrafo anterior.

Art. 47. *Dietas*.—El sistema de dietas para el personal de Instalaciones queda cuantificado, para el año 1991, de la forma que se expone a continuación; a tal efecto, se entiende por Instalación todo Centro de trabajo que no esté ubicado dentro de los recintos de la fábrica de Leganés y Centro de I + D.

El personal de Instalaciones podrá acogerse al pago de hotel, de categoría máxima tres estrellas, durante un tiempo máximo de tres meses por desplazamiento, siempre que estén a más de 90 kilómetros de su localidad de contratación o regionalización, percibiendo en su caso, el 60 por 100 de la dieta de desplazado. Los trabajadores que se acojan a este sistema no podrán hacer uso del día de licencia por búsqueda de domicilio. Esta opción tendrá vigencia desde la firma del Convenio Colectivo.

a) *Dieta local*: El personal local, cuando trabaje en su lugar de contratación, percibirá las dietas cuyo importe se consigna en la tabla siguiente, en 1991:

Grupo	Importe
Primero	2.850
Segundo	2.774
Tercero	2.653

En 1992 la dieta de local tendrá el incremento pactado en el artículo 4.º del presente Convenio Colectivo.

b) *Dieta de desplazado*: El personal local y el personal regionalizado de las Instalaciones, cuando trabaje en lugares cuya distancia a su Centro de contratación o regionalización sea superior a 30 kilómetros percibirá, además de la dieta de local o complemento de regionalización, la dieta de desplazado que figura en el siguiente cuadro:

Grupo	Personal local		
	Península	Canarias, Ceuta y Melilla	Baleares
Para 1991:			
Primero	3.970	4.521	4.243
Segundo	3.880	4.412	4.152
Tercero	3.880	4.412	4.152

c) Durante el periodo de vacaciones reglamentario no se percibirá la dieta de local ni de desplazado.

d) Los Jefes de Equipo que realicen funciones de Jefe de Instalación cobrarán la dieta del grupo segundo, siéndoles igualmente de aplicación el complemento de regionalización equivalente a dicho grupo cuando se trate de personal regionalizado.

Art. 48. *Desplazamientos especiales.*—El personal que trabaja en las Instalaciones y venga a prestar sus servicios a la fábrica de Leganés, no percibirá dieta si hubiera sido contratado en la provincia de Madrid, excepto:

a) Cuando venga a realizar un curso en calidad de alumno, en cuyo caso percibirá, por su totalidad y asistencia al mismo, la dieta que estuviera percibiendo en la Instalación de origen.

b) Cuando lo haga para la realización de asuntos varios, en cuyo caso percibirá dieta igual que en el apartado a) y durante los treinta primeros días.

Se consideran asuntos varios:

- Reuniones de trabajo.
- Consultas técnicas.
- Realización de informes.
- Reconocimientos médicos.
- Asuntos laborales y sindicales.
- Funciones de profesorado.
- Montaje de prueba de equipos cuya ubicación física deba ser la fábrica de Leganés.

En el supuesto de que la permanencia en el centro de Leganés exceda de treinta días y no rebase nueve meses, tendrá igualmente derecho a la misma percepción durante todo el desplazamiento, la cual se hará efectiva al trabajador en el momento de su reincorporación a las Instalaciones.

En caso de que la estancia en el citado centro de Leganés sea superior a los nueve meses, el trabajador sólo tendrá derecho a la percepción de los treinta primeros días, en los términos ya indicados.

Respecto al personal contratado fuera de la provincia de Madrid, que venga a la fábrica de Leganés a prestar cualquier cometido, se establece que tendrá derecho a la percepción de dietas.

Art. 49. *Traslados.*—El plazo de aviso por parte de la Empresa para proceder al traslado a otra localidad, de un trabajador será de un mes para los que en ese momento residan en Canarias, y quince días en los demás casos.

En el supuesto de que, durante este tiempo de aviso, hubiera de prorrogar la estancia del trabajador en su actual puesto de trabajo, la Empresa vendrá obligada a comunicarle el traslado definitivo o su anulación con quince o siete días de antelación, según se trate de Canarias o no, a la fecha en que, de no haber surgido tal necesidad, se hubiera llevado a cabo el traslado.

Cuando el día concedido como de viaje para el traslado coincida con un lunes o día laborable inmediatamente siguiente a un festivo, el trabajador podrá optar por realizar el viaje durante el festivo o festivos inmediatamente anteriores.

Queda exceptuado de estos plazos de aviso de traslado el personal que ejerza las funciones que a continuación se mencionan:

- Mantenimiento y conservación.
- Control de Calidad.
- Montaje y Prueba de Equipos de Fuerza.
- Ajuste de Selectores.
- Modificaciones urgentes en los equipos de distribución de tráfico solicitadas por el cliente, en cuyo caso el tiempo de permanencia en el destino, sin contar el de ida y el de vuelta, no podrán exceder de diez días naturales.

En estos casos el aviso habrá de hacerse con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Art. 50. *Condiciones del personal de instalaciones.*—A) *Comisión de Traslados y Desplazamientos:* Se mantiene una Comisión de este carácter en cada Instalación, que propondrá los trabajadores que deben ser trasladados o desplazados para un cometido concreto. Dicha Comisión estará constituida por un Encargado, un Jefe de Equipo de Montaje o Prueba, dos Montadores, dos Probadores y un Peón, cuando la plantilla de la Instalación lo permita.

Las normas de funcionamiento, elección y constitución de estas Comisiones serán reguladas en el seno del Comité de Empresa Intercentros.

Las propuestas de esta Comisión serán aceptadas siempre por la Empresa, salvo que, a su juicio, existan incompatibilidades técnicas en contrario.

Los traslados o desplazamientos del personal que presta sus servicios en Instalaciones serán de la competencia de las Comisiones de traslados, con arreglo a la normativa ya establecida, la normativa complementaria acordada en acta entre la Comisión Gestora de Instalaciones y Empresa, de fecha 26 de agosto de 1976, y las variaciones que en cada momento se acuerden entre el Comité de Empresa Intercentros y Empresa.

B) *Condiciones de personal de instalaciones:* Durante la vigencia del presente Convenio la representación sindical y la Dirección iniciarán conjuntamente un proceso de negociación encaminada a procurar la adecuación de condiciones sociales entre los trabajadores, regionalizados y no regionalizados, de Instalaciones, incluyendo en esta negociación la unificación de la clasificación del personal por conocimientos técnicos.

Art. 51. *Categorías profesionales del personal de instalaciones.*—A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes criterios sobre categorías profesionales en el área de Instalaciones:

Montadores

a) Todos los Montadores con nivel de conocimientos Tipo B, tendrán la categoría de Oficial de Primera.

b) Todos los Montadores con nivel de conocimientos Tipo A, tendrán la categoría de Oficial de Segunda.

c) Todos los Inspectores de Calidad de Montaje, tendrán la categoría de Oficial de Primera Especial.

d) En relación con el personal fijo, con categoría de Especialista se seguirá con los mismos criterios que en la Dirección de Producción, en cuanto a categorías.

e) Se define como Montador Tipo A, aquel que tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente trabajos de movimiento de materiales, construcción de herrajes, cableado y conexión.

f) Se define como Montador Tipo B, aquel Montador Tipo A que, además, tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente trabajos de timbrado, control de calidad, nivel QIP y operaciones en centrales en servicio, dentro de los órganos existentes.

g) Se define como Inspector de Calidad, a aquel Montador Tipo B que además tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente los trabajos de Control de Calidad nivel QCP.

h) A partir de la firma del Convenio se estudiará entre Empresa y Comité los casos que se entiendan mal clasificados.

Probadores

a) En relación con la regulación de ascensos a la categoría de Técnicos Industriales, y dentro de ella, los Probadores de AR y AXE, tendrán el tratamiento previsto por el sistema actualmente aplicado en las restantes áreas de la Empresa.

b) En relación con el personal fijo, con categoría de Especialista, se seguirá con los mismos criterios que en la Dirección de Producción, en cuanto a categorías.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 52. A) *Comité de Empresa:*

a) El Comité de Empresa es el único interlocutor válido de los trabajadores para tratar con la Dirección los aspectos de la contratación colectiva en el marco de la Empresa.

b) Seguirán funcionando con pleno reconocimiento por parte de la Dirección las siguientes Comisiones de trabajo del Comité Intercentros: Productividad, Seguridad e Higiene, Economato, Becas, Personal, Guardería, Comedor, Comisión de Vigilancia del Convenio, etc.

Se crea una Comisión de Personal, de carácter mixto Empresa-Comité, con reuniones estables y cuya competencia y funcionamiento se determinará de mutuo acuerdo.

c) Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de trabajo podrán contar con el asesoramiento de técnicos de las Centrales Sindicales, siempre y cuando, a juicio del Comité y de la Empresa, la envergadura del tema a tratar, lo requiera.

d) La Dirección facilitará información periódica de temas como: modificación de sistemas de trabajo, contratos eventuales, movilidad del personal y ascensos de categoría, información trimestral sobre la evolución de la Empresa e inversiones, horas extraordinarias, programas de trabajo, etc.

e) En caso de faltas leves se informará simultáneamente al Comité Intercentros e interesado. En caso de faltas graves o muy graves, se cursará comunicación al Comité de su Centro de trabajo, al menos con veinticuatro horas de antelación a la imposición de la sanción.

En caso de despidos por causas objetivas se cursará comunicación al Comité de Empresa de su Centro de trabajo, al menos con veinticuatro horas de antelación de su comunicación al interesado.

f) Se garantizan los derechos sindicales regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y, además, los que actualmente se tienen reconocidos en la Empresa a los representantes del personal.

Los Representantes Sindicales del Centro I + D dispondrán de veinte horas mensuales para el desempeño de sus actividades de carácter sindical.

A efectos del cómputo de horas invertidas por cada representante, se permite la acumulación total de las realizadas por cada una de las

candidaturas elegidas, computándose por trimestres vencidos a efectos del control del límite de las cuarenta o veinte (I + D) horas mensuales concedidas a cada representante para la realización de sus funciones específicas. No entrarán en el cómputo las horas invertidas en reuniones con la Dirección, en negociaciones de Convenio ni en Elecciones Sindicales.

g) En las Instalaciones que no tengan ningún representante sindical en su plantilla y exclusivamente durante el periodo de negociación de un Convenio Colectivo o Elecciones Sindicales, la Dirección autorizará la actuación de un trabajador por Centro de trabajo para que realice las funciones de Delegado Sindical.

B) Centrales sindicales:

a) La Dirección reconoce a las Secciones Sindicales de la Empresa de los Sindicatos legalmente constituidos que se hayan presentado como tales a las elecciones y hayan obtenido algún delegado en el Comité de Empresa.

b) Todos los Sindicatos que cumplan el contenido del punto anterior tendrán los Delegados Sindicales que en cada momento determine la Ley, los cuales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Delegados del Comité de Empresa.

c) Todos los Sindicatos reconocidos tendrán derecho a difundir sus comunicados y exponerlos en los tablones que existen al efecto.

d) Dispondrán de un local las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, procurando que cada Sección Sindical tenga su propio local dotado de mobiliario y teléfono.

e) Las cuotas de los afiliados podrán ser descontadas por nómina.

f) Derecho a excedencia para aquellos trabajadores que, con motivo de ocupar un cargo en su Sindicato, lo soliciten, con reingreso inmediato en las mismas condiciones anteriores.

g) En caso de sanción a un afiliado, la Central Sindical podrá emitir informe escrito, que la Empresa estudiará.

C) **Comité Intercentros:** Se mantiene durante el presente Convenio Colectivo, un Comité Intercentros que, de acuerdo con lo dispuesto en el punto 3 del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 32/1984, podrá estar integrado por un máximo de 13 miembros designados proporcionalmente entre los componentes de las distintas candidaturas elegidas.

Sus funciones serán las que el artículo 64 del Estatuto confiera a los Comités de Centro de trabajo, siempre que afecten a todo el colectivo de la Empresa o al de dos o más Centros, así como las que el presente artículo asigna a los Comités de Centro de trabajo.

En cuanto al régimen de su funcionamiento le serán de aplicación las normas y prácticas que actualmente rigen para dichos Comités de Centro de trabajo en el seno de la Empresa.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 53. **Formación.**—Durante la vigencia del presente Convenio se habilitarán 20.000 horas de formación en horas de trabajo para reciclaje administrativo y formación técnica, siendo éstas de 16.000 horas para Ofimática, Administración, y 4.000 horas para Formación Técnica, asegurando que se destinará al personal obrero.

—Convocatoria destinada a que 40 obreros de fábrica puedan pasar al área de Instalaciones.

—Cobertura por personal obrero de 10 puestos administrativos en Delegaciones de Mercado Público.

—Cobertura por personal obrero de 60 puestos de empleados.

Esta cobertura se realizará en la medida que se vayan produciendo las vacantes.

Art. 54. **Movilidad.**—La movilidad funcional en la fábrica de Leganés se regirá por la normativa interna acordada con el Comité de Empresa en fecha 26 de junio de 1986, debidamente interpretada por el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 26 de octubre de 1988.

Art. 55. **Horario flexible.**—El personal podrá acogerse a un horario flexible que comenzará necesariamente a partir de las siete treinta horas, pudiéndose realizar la entrada hasta las ocho treinta horas, recuperando el mismo día el tiempo de retraso.

Solamente podrán efectuar este horario los trabajadores que, en función de su cometido, puedan admitir tal modalidad, a juicio de los Departamentos respectivos y siempre, además, que el medio de transporte esté a cargo exclusivo del interesado.

En el Centro de I + D, teniendo en cuenta sus especiales características, el inicio de la jornada estará comprendido entre las siete treinta y las nueve horas, con la obligatoriedad de permanecer en el Centro desde las nueve a las catorce treinta horas, efectuándose la salida entre las catorce treinta y las veinte treinta horas. El cómputo de las horas trabajadas con este horario se realizará semanalmente.

Art. 56. **Trabajadores con contrato de formación.**—Los trabajadores contratados al amparo del artículo 11.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores a efectos de Formación Laboral, tendrán los siguientes derechos:

1. **Becas:** La Empresa abonará el importe de los gastos ocasionados por motivo de estudio, previa presentación justificativa de los recibos pertinentes. Asimismo, se les proporcionará gratuitamente todo el material escolar. Estos gastos se controlarán por Acción Social, que tramitará su abono y vigilará para que los mismos sean de cuantía razonable, no siendo deducible su importe del fondo para becas del artículo 20 de este Convenio.

2. **Retribución:** Este personal percibirá sus devengos de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente sobre el particular.

3. **Primas:** Será optativo por parte del trabajador acogerse a la prima del código 2 o del Ap del vigente Sistema de Incentivos.

Art. 57. **Contratación de personal.**—Siendo ambas partes conscientes del grave problema social provocado por el actual nivel de paro existente, se acuerda fomentar en lo posible, mediante las fórmulas de contratación adecuadas, la generación de empleo, de acuerdo con el desarrollo de la Empresa.

Se introduce la modalidad de los contratos de relevo, siempre que exista la aceptación de los interesados y en las condiciones que fija la legislación vigente.

También se utilizará la modalidad de contratos en prácticas para trabajadores en posesión de titulación universitaria u otras académicas o laborales.

Art. 58. **Plus de terminales de datos.**—Se acuerda su extinción. Aquellas personas que vengán percibiendo este plus, lo mantendrán en concepto de retribución voluntaria.

Art. 59. **Anticipos.**—Se crea un fondo de 8.000.000 de pesetas para anticipos, con un máximo de 100.000 pesetas por trabajador y a devolver en 10 mensualidades, sin intereses, para casos extraordinarios.

Art. 60. **Indemnización por cese mediante jubilación voluntaria.**—A) Se establece para el tiempo de duración de este Convenio una indemnización por cese mediante jubilación voluntaria, que se hará efectiva por una sola vez en el momento de producirse la jubilación, y su cuantía será, para los empleados, la suma del sueldo Convenio, antigüedad, complemento voluntario (retribución voluntaria) y plus carencia de incentivo, correspondiente al mes anterior; y de treinta días de jornal Convenio, antigüedad, retribución voluntaria y media de la prima de los tres últimos meses, para los obreros; todo ello por cada año de servicio prestado a la Empresa y con un tope máximo de nueve mensualidades.

Para la obtención de esta indemnización será requisito indispensable que la jubilación se lleve a cabo antes de los sesenta y seis años de edad. Si se efectuara después de haberse cumplido dicha edad pero antes de los sesenta y siete años, la indemnización quedará reducida en un 50 por 100.

No tendrán derecho a indemnización alguna los trabajadores que se jubilen después de haber cumplido sesenta y siete años.

También se abonará la indemnización íntegra al amparo de la legalidad vigente a todos los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años. Igualmente se hace extensivo a los casos de invalidez permanente.

B) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se arbitrará un sistema con participación de la Empresa y los trabajadores, para proceder a la jubilación anticipada y voluntaria desde los sesenta años, con el 100 por 100 del salario real, cuya aceptación final se someterá tanto a los trabajadores como a la Dirección de la Empresa.

Art. 61. **Ascensos.**—En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

La Empresa anunciará en sus respectivos Centros de trabajo y con antelación suficiente, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Promoción y cobertura de vacantes

Se constituirá una Comisión Paritaria que elabore una normativa de ascensos y unos criterios para la promoción, asegurando de forma permanente la transparencia y objetividad, en el plazo máximo de tres meses.

Igualmente, se constituirá una Comisión del mismo carácter, que controle la cobertura de vacantes.

Art. 62. **Comisiones de Servicio en el extranjero.**—Todos los desplazamientos al extranjero se regirán por la normativa vigente en «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», en cada momento. Las modificaciones a la misma, serán objeto de previo conocimiento por el Comité de Empresa.

Art. 63. **Personal no reglamentado.**—Con carácter obligatorio tendrán la consideración de personal no reglamentado, los Directores de

División, Directores de Área y Jefes de Departamento. El resto del personal no reglamentado lo será de forma voluntaria, pudiendo, en cualquier momento, pasar a personal reglamentado.

Art. 64. A) *Condiciones de trabajo del personal de Ingeniería de Clientes (Mercado Privado)*: Por acuerdo de ambas partes se incorpora al presente texto el Acta de Acuerdo de fecha 7 de febrero de 1990 sobre las condiciones de trabajo del personal de Ingeniería de Clientes:

Ámbito de aplicación.—El presente acuerdo se establece para todo el personal que percibe el plus de cambio de condiciones de trabajo del Departamento de Ingeniería de Clientes y además por el personal que se incorpore a estas funciones.

Condiciones de trabajo.—La jornada de trabajo será de lunes a viernes de ocho treinta a catorce horas y de quince a diecisiete horas; los sábados se realizará un horario de acuerdo al cómputo de horas anual según convenio, no inferior a tres horas ni superior a cinco horas.

Se realizarán trabajos fuera del horario normal, incluso durante la noche, en situaciones de emergencia. Se considera situación de emergencia a dar servicio en situaciones imprevistas.

En las situaciones de emergencia y caso de ser localizado se prestará el servicio correspondiente, incluso fuera del horario normal de trabajo y en domingos y festivos.

Obligación de desplazarse en cualquier momento, portando el material y accesorios que fueran necesarios. Se computará el tiempo de desplazamiento realmente invertido en el medio de transporte utilizado.

Disponibilidad de veinticuatro horas.—Se realizarán por todas las zonas a nivel de área y personal de FSC I. La duración de la disponibilidad será de una semana, computándose desde las ocho treinta horas del lunes a las ocho treinta horas del lunes siguiente. El máximo de disponibilidades a realizar será de doce al año.

El personal de FSC I que realice esta disponibilidad no prestará este servicio los días laborables de lunes a viernes de ocho treinta a catorce treinta horas. La responsabilidad del servicio la asumirá la persona que se designe en el FSC I.

En el soporte técnico habrá dos personas de disponibilidad, una para MD 110 y otra para el resto de las centrales, siendo uno de ellos el encargado de recibir las llamadas de los clientes de todo el territorio nacional. De esta persona será la responsabilidad de coordinar el resto de las disponibilidades en las zonas, así como la de filtrar y dar la primera atención al cliente que reclame servicio.

La localización del personal de disponibilidad se realizará mediante un servicio de buscapersonas, que se proporcionará en cada momento al interesado. El personal de disponibilidad se dará soporte entre sí a nivel nacional.

En caso de que la persona de disponibilidad tuviera que abandonar la misma por fuerza mayor, deberá recurrir a la disponibilidad de todo el personal perteneciente a su área, comprometiéndose éstos a cubrir el servicio.

Cuando una actuación directa ante el cliente, supusiera la ejecución de más de ocho horas extras fuera de la jornada normal de trabajo, regirán las siguientes normas:

— Descansar seis horas entre la finalización del trabajo y el comienzo de la siguiente jornada.

— Al comenzar la siguiente jornada más tarde de las ocho treinta horas por el descanso establecido, se recuperarán las horas dentro del mismo día.

La recuperación se realizará entre las diecisiete horas y las veinte horas. De no haberse recuperado el total de horas necesario para cubrir la jornada del día, se completará en los siguientes días.

— Cuando el tiempo transcurrido entre la jornada normal y una atención al cliente en servicio de disponibilidad sea superior a siete horas, se podrá realizar la jornada normal a continuación del servicio.

Todas las horas realizadas por el personal de disponibilidad en atención directa al cliente, así como al teléfono en su domicilio, serán contempladas como horas extras. También serán abonadas las llamadas telefónicas realizadas desde el teléfono particular.

En función del personal existente en cada área, el máximo número de personas que cada semana podrían realizar la disponibilidad, serían las siguientes:

Área Madrid: dos personas.
Área norte: dos personas.
Área noroeste: una persona.
Área este: dos personas.
Área noreste: dos personas.
Área sur: dos personas.
Área Canarias: una persona.
Soporte técnico: dos personas.

Turnos.—Este servicio, en la actualidad, sólo será realizado por el personal de soporte técnico. Se efectuará entre las catorce veinticinco y las veintidos horas, con una pausa de quince minutos para el bocadillo. Las horas a realizar en cada jornada de turno serán igual al número de horas que se realicen en una jornada normal. La duración del turno será de una semana. Inicialmente sólo se realizará por una persona

que será la misma que esa semana realice la disponibilidad de veinticuatro horas y las horas del sábado.

Vacaciones.—Para el personal con plus de cambio de condiciones de trabajo, se elaborará un calendario laboral consensuado incluyendo vacaciones y de no haber acuerdo se aplicará la siguiente norma:

— Diecisiete días naturales se disfrutarán continuados y dentro del periodo de 15 de junio a 15 de septiembre.

— El segundo período completo de vacaciones se disfrutará a petición del trabajador asegurándose de que el servicio quede cubierto, planificándose las mismas con dos meses de antelación.

Horas de viaje fuera de la jornada para el servicio veinticuatro horas.—Todas las horas de viaje fuera de jornada, realizadas por la persona que realice este servicio, se abonarán como horas extraordinarias.

Condiciones económicas.—Las condiciones económicas por las que se registró este personal son las siguientes:

a) Plus de cambio de condiciones de trabajo: Este plus se fija en 26.161 pesetas mensuales durante el año 1990. Se percibirá en 12 mensualidades.

b) Plus de disponibilidad: Se establece en 27.009 pesetas para los responsables de coordinación y 16.206 pesetas para el resto. Esta cantidad se percibirá por cada semana de disponibilidad realizada.

c) Plus de turno: Se abonarán 648 pesetas diarias de acuerdo al Convenio Colectivo, artículo 37, apartado B).

Duración.—Las condiciones establecidas anteriormente se entenderán aceptadas por tiempo indefinido, si bien, tanto la empresa como el trabajador afectado podrán separarse de las mismas y restablecer la situación existente al momento de la aceptación, con la sola obligación de preaviso por escrito con seis meses de antelación, y debiendo pasar el trabajador a prestar sus servicios en otro Departamento de la Empresa.

La aceptación de las condiciones de trabajo referidas han de entenderse en sentido global y son estrictamente voluntarias.

Las condiciones establecidas en la presente Acta se incorporarán al texto del próximo Convenio Colectivo y afectará al personal que percibe el plus de cambio de condiciones de trabajo del Departamento de Ingeniería de Clientes.

Queda derogado cualquier compromiso de carácter privado que esté comprendido dentro del ámbito de aplicación de esta Acta y haya sido aceptado individualmente.

B) *Áreas de mercado privado y transmisión*: Se creará una Comisión Mixta para que en el plazo máximo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, resuelva los temas de estas Áreas, planteados por el Comité de Empresa en el Acta número 23, y otros que afecten a las Áreas mencionadas.

Art. 65. *Analistas de tiempos*.—Se definirán las funciones del Técnico en Organización Analista de Tiempos, incluyendo esta nueva categoría en la escala salarial en el nivel económico que actualmente percibe.

Art. 66. *Técnicos industriales*.—La Empresa y el Comité se comprometen, tras la firma del Convenio Colectivo, a abordar de forma negociada, la problemática que genera el acceso a la categoría de Técnico Industrial y la promoción interna en la misma.

Art. 67. *Ordenanza de trabajo de la industria siderometalúrgica*.—A las materias a las que hasta la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese venido aplicando el régimen jurídico de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, les continuará siendo de aplicación dicho régimen jurídico durante la vigencia de este Convenio, salvo que fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación o con este propio Convenio.

Art. 68. *Disposición derogatoria*.—Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Ericsson Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», para los años 1989-1990, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio de 1989, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de junio de 1989.

ANEXO

Tabla de sueldos-base Convenio

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
<i>Empleados</i>		
Ingeniero Superior entrada	212.342	3.397.472
Ingeniero Superior más de dos años	238.886	3.822.176
Ingeniero Superior más de diez años	265.430	4.246.880
Licenciado entrada	212.342	3.397.472
Licenciado más de dos años	238.886	3.822.176
Licenciado más de diez años	265.430	4.246.880
Ingeniero Técnico entrada	192.436	3.078.976
Ingeniero Técnico más de dos años	205.707	3.291.312

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
Ingeniero Técnico más de diez años	218.979	3.503.664
A.T.S. entrada	192.436	3.078.976
A.T.S. más de dos años	205.707	3.291.312
A.T.S. más de diez años	218.979	3.503.664
Graduado social entrada	192.436	3.078.976
Graduado social dos años	205.707	3.291.312
Graduado social diez años	218.979	3.503.664
Técnico grado medio	192.436	3.078.976
Técnico grado medio + dos años	205.707	3.291.312
Técnico grado medio + diez años	218.979	3.503.664
Asist. Social entrada	192.436	3.078.976
Asist. Social más dos años	205.707	3.291.312
Asist. Social más diez años	218.979	3.503.664
Maestro Industrial	172.528	2.760.448
Jefe de Taller	185.801	2.972.816
Técnico Industrial 2.ª	179.165	2.866.640
Técnico Industrial	172.528	2.760.448
Analista de sistemas	212.342	3.397.472
Operador Jefe de 1.ª	212.342	3.397.472
Analista de aplicaciones	192.436	3.078.976
Programador de sistemas	192.436	3.078.976
Operador jefe de 2.ª	192.436	3.078.976
Programador de aplicaciones	179.165	2.866.640
Operador A	179.165	2.866.640
Programador	148.198	2.371.168
Operador B	148.198	2.371.168
Operador C	134.927	2.158.832
Analista de 1.ª	143.773	2.300.368
Analista de 2.ª	134.927	2.158.832
Auxiliar de Laboratorio	123.866	1.981.856
Jefe de Organización de 1.ª	185.801	2.972.816
Jefe de Organización de 2.ª	179.165	2.866.640
Técnico Organ. 1.ª Espec.	148.198	2.371.168
Técnico Organización de 1.ª	143.773	2.300.368
Técnico de Organización de 2.ª	134.927	2.158.832
Auxiliar de Organización	123.866	1.981.856
Asimilado a Ing. Técnico	192.436	3.078.976
Asim. Ing. Téc. dos años	205.707	3.291.312
Asim. Ing. Téc. diez años	218.979	3.503.664
Maestro de Taller	179.165	2.866.640
Encargado	172.528	2.760.448
Delineante proyectista	185.801	2.972.816
Delineante 1.ª Espec.	148.198	2.371.168
Delineante de 1.ª	143.773	2.300.368
Delineante de 2.ª	134.927	2.158.832
Auxiliar Técnico Oficinas	123.866	1.981.856
Jefe de 1.ª Administrativo	185.801	2.972.816
Jefe de 2.ª Administrativo	179.165	2.866.640
Ofic. 1.ª Adm. Espec.	148.198	2.371.168
Oficial de 1.ª Administrativo	143.773	2.300.368
Oficial de 2.ª Administrativo	134.927	2.158.832
Auxiliar Administrativo	123.866	1.981.856
Almacenero	123.866	1.981.856
Chófer Turismo	130.502	2.088.032
Chófer Camión	134.927	2.158.832
Vigilante	123.866	1.981.856
Cabo de Vigilantes	130.502	2.088.032
Ordenanza	123.866	1.981.856
Portero	123.866	1.981.856
Conserje	130.502	2.088.032
Telefonista	123.866	1.981.856
Jefe Técnico de 1.ª	212.342	3.397.472
Jefe Técnico de 2.ª	192.436	3.078.976
Técnico Industrial 1.ª	185.801	2.972.816
Obreros		
Oficial 1.ª especial	126.080	2.017.280
Oficial de 1.ª	121.656	1.946.496
Oficial de 2.ª	117.231	1.875.696
Oficial de 3.ª	112.807	1.804.912
Especialista	108.383	1.734.128
Mozo Almacén	108.383	1.734.128
Peón	103.518	1.656.288

20640 RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de los Acuerdos de Revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima».

Visto el acta con los Acuerdos de Revisión del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», que fue suscrita con fecha 19 de mayo de 1992, de una parte,

por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada Revisión del 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, 4 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

ACUERDOS DE REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CASA BUADES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Palma de Mallorca, en los locales de «Casa Buades, Sociedad Anónima», siendo las once horas del día 19 de mayo de 1992, se reúnen el Comité de Empresa y la Representación empresarial para, una vez alcanzado acuerdo, redactar la presente acta de Acuerdo final de Convenio.

Asisten los miembros relacionados a continuación:

Asistentes por la Dirección: A. M. Olivares, J. Sastre y B. Rodríguez.
Comité de Empresa: J. Vega, J. Márquez, A. Febrer, M. Amengual, J. Crespi, P. Fernández y F. Gómez.
Ausentes: T. Monterde y J. María Romo.

Puntos tratados:

Se procede a la lectura y aprobación del acta anterior.

Se da cuenta de los acuerdos alcanzados que son los siguientes:

Acuerdos alcanzados:

Vacaciones 1992.-Las vacaciones de verano se disfrutarán del 3 al 31 de agosto, ambos inclusive.

Se establecen, asimismo, los siguientes puentes no recuperables:

13, 14 y 15 de abril.

24 y 31 de diciembre.

El 25 de septiembre se considerará puente recuperable, siendo opcional su disfrute.

Art. 54. Retribuciones.-Las retribuciones del personal en general sufren un aumento del 7 por 100 para 1992.

Se destinará, además, un 0,25 por 100 de las retribuciones a corregir desequilibrios existentes en el nivel salarial de la plantilla.

Para determinar su aplicación se reunirá una comisión formada por tres miembros del Comité y tres de la Dirección.

Art. 55. Desplazamiento en vehículo propio.-A partir de la firma del Convenio, el importe existente en este artículo se cambiará por «23 pesetas por kilómetro».

Art. 60. Bajas por enfermedad.-Se sustituirá el párrafo tercero por el siguiente redactado:

«Se incluyen dentro de este apartado los casos de fracturas importantes que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas.

En caso de dudas en la aplicación de este artículo se requerirá informe del Servicio Médico de Empresa.»

Art. 61. Bajas por accidentes de trabajo.-Añadir a su redactado lo siguiente:

«Después de los tres meses de baja seguirá manteniéndose el promedio del último mes en activo.»

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. REVISION SALARIAL

Si al 31 de diciembre de 1992 la inflación anual del IPC fuese superior al 6 por 100, se practicará una revisión en el exceso, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1992.

Siendo las trece horas del día antes mencionado y no habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, quedando firmada la presente acta por todos los asistentes, en prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto.

20641 RESOLUCION de 5 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la Revisión del II Convenio Colectivo de la empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la Revisión del II Convenio Colectivo de la empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha