

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

21747 RESOLUCION de 14 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima».

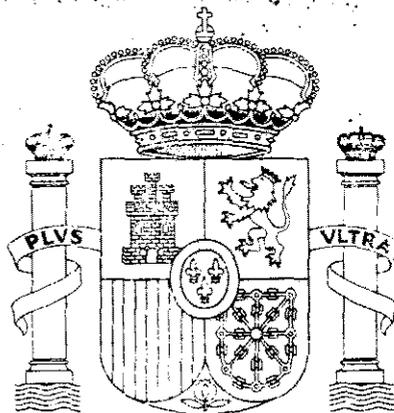
Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación 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 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, 14 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO
DE RELACIONES
CON LAS CORTES
Y DE LA SECRETARIA
DEL GOBIERNO

Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Telettra España, Sociedad Anónima»

CAPITULO I.

Disposiciones generales

Art. 1.º Ambito personal

Las normas pactadas en el presente Convenio afectarán al personal de todos los Centros de Trabajo de "Telettra España, S.A." sujeto al Estatuto de los Trabajadores, excepto los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a), de dicho texto legal y aquellos empleados de la Empresa que sean Directores o jefes en el nivel R, previa aceptación de los interesados.

Art. 2.º Ambito territorial

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

Art. 3.º Ambito temporal

La duración del Convenio será de un año, por lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1992.

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

No obstante y a efectos económicos, su efectividad será del 1 de enero de 1992.

Art. 4.º Denuncia del Convenio

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

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

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

Art. 5.º Absorción y compensación

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

Art. 6.º Comisión Paritaria

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

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

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

En cada reunión de la Comisión se levantará acta que se hará llegar a la Dirección y a los Representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la LOLS, y los acuerdos que se adoptan tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Toda cuestión sobre la que haya habido acuerdo en el seno de dicha Comisión Paritaria, deberá quedar aplicada, cuando proceda, dentro de los quince días hábiles como máximo, a partir de la fecha en que se comunique esta decisión a la Empresa.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º Plazas vacantes y de nueva creación

Se consideran plazas vacantes a estos efectos todas aquellas que se produzcan como consecuencia de la extinción del Contrato de Trabajo y que no impliquen amortización del puesto de trabajo.

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

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

La Empresa comunicará por escrito previamente a los Representantes legales de los Trabajadores respectivos cuando haga uso del cupo del 25 por 100.

Para la convocatoria del concurso-oposición, la Empresa publicará la correspondiente nota informativa en los tabloneros de anuncio, durante 7 días naturales para todos los Centros de Trabajo, excepto para el personal afecto a Instalaciones que será de 15 días naturales. En dicha nota se indicarán, al menos, las condiciones siguientes:

- Denominación del puesto a cubrir.
- Número de plazas.
- Centro de coste.
- Categoría y nivel salarial que se le asigna.
- Estudios o nivel de conocimientos teóricos y prácticos exigidos.
- Período de tiempo para la consolidación en el puesto.
- Categoría mínima exigida para acceder al puesto.

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

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

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

Durante el tiempo que ocupe tal puesto, percibirá los devengos asignados a dicha categoría. Quedará, asimismo, constancia de este hecho en su expediente personal, a los efectos oportunos.

Cuando las plazas vacantes y de nueva creación que hayan de cubrirse por el personal de plantilla se declaren desiertas, se recurrirá al exterior, aplicando los criterios de selección que cada caso requiera. Las condiciones exigidas al personal externo no serán inferiores a las solicitadas al personal de plantilla, exceptuándose aquellos conocimientos específicos de "Telettra España".

Los Representantes legales de los Trabajadores recibirán información quincenal de las nuevas incorporaciones y de las bajas en la plantilla. En ella se indicarán los siguientes datos: categoría, nivel, departamento de destino, puesto de trabajo, tipo y duración del contrato (en los supuestos de contratos en práctica, se indicarán los estudios).

Art. 8.º Ayuda para estudios

La Empresa establecerá una ayuda para estudios a la que podrán optar los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

- Tener un mínimo de antigüedad en la Empresa de un año.
- Que sigan estudios reconocidos oficialmente.
- Que los estudios sirvan para la promoción de los empleados en la Empresa.
- Que exista continuidad en los estudios.
- Que no sean asignaturas para las cuales ya se ha concedido ayuda.

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

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

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

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

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

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

Art. 9.º Formación

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta información también se dará a los Representantes legales de los Trabajadores del Centro afectado.

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

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

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

El órgano de competencia para el desarrollo de estos planes será el Departamento de Adiestramiento y Formación.

Art. 10.º Clasificación profesional

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

- Promoción a Oficial de 3.º.- Promocionarán a Oficial de 3.º aquellos trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 5 años en la Categoría de Especialista.
- Se convocarán durante el año 1992, 60 plazas para promociones de Situación Profesional dentro de la categoría y para el personal fijo de plantilla. (Los criterios de promoción se regulan en el presente artículo).

Los criterios de promoción serán los mismos que para el resto de las plazas de promoción de Situación profesional convocadas.

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria de cada Centro, tendrá las siguientes atribuciones:

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

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

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de tres miembros de la Parte Social, uno por cada Sindicato presente en el Comité de Empresa y un trabajador perteneciente a la categoría más alta del grupo profesional en el que se realicen exámenes.

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

- | | | |
|------------------|---|--------------------------------|
| Prueba objetiva | : | Valoración hasta el 45 por 100 |
| Informe del Jefe | : | Valoración hasta el 25 por 100 |
| Antigüedad | : | Valoración hasta el 15 por 100 |
| Formación | : | Valoración hasta el 15 por 100 |

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

- | | | |
|--|---|------------------|
| Promoción a situación profesional "X" | : | Coficiente 1. |
| Promoción a situación profesional "P" | : | Coficiente 0,9. |
| Promoción a situación profesional "MP" | : | Coficiente 0,85. |

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

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

- Las personas que se encuentren en la situación profesional "J" de las categorías de Programador y Preparador pasarán a la situación "E" una vez hayan transcurrido dieciocho meses y mediante una prueba de selección afectuada por la Comisión Paritaria. Las personas que concurren y no hayan aprobado, se les dará otra oportunidad, transcurridos seis meses. Este criterio de selección será de aplicación a todo el personal de nuevo ingreso en estas categorías, manteniéndose para los actuales trabajadores, el sistema de promoción que rige en estos momentos.

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

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

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

Tendrán que ser resueltas en un plazo máximo de cuatro meses, con retroactividad a la fecha en que se presentó la reclamación.

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

El tratamiento a dar a estas reclamaciones será el siguiente:

- Las debidas a examen: Por la Comisión Mixta del Centro respectivo.
- Las debidas a la realización de tareas propias de categoría inferior o superior, conforme a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se plantearán por el conducto reglamentario a la Dirección de Personal, y en caso de disconformidad con la resolución de ésta, se podrán trasladar a la Comisión Paritaria.
- Las debidas a puestos de nueva Creación o aquellos que sean ampliados con nuevas funciones, serán estudiadas por la Dirección de Personal, dando traslado de su resolución a la Comisión Paritaria, que intervendrá sólo en los casos de disconformidad con los resultados.

Las personas que tengan pendiente de resolución una reclamación de Clasificación Profesional, no perderán su derecho al reconocimiento, si procediera, en los casos de movilidad funcional y/o geográfica.

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

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

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

Art. 11.º Reconocimiento de títulos

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

Art. 12.º Categorías nuevas

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

Art. 13.º Aprendizices

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

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

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

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

Condiciones generales de contratación:

- Edad: Preferentemente de 18 a 22 años.

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

- Formación técnica: 10 días completos de adiestramiento, una hora lectiva diaria durante tres meses; una hora práctica diaria durante tres meses siguientes. Esta práctica sería en el puesto de trabajo con asesoramiento y supervisión de personal cualificado.

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

Art. 14.º Prácticas de verano

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

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

- Torrejón	:	6 plazas.
- Arteijo	:	3 plazas.

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

El personal que haya realizado prácticas de verano, tendrá preferencia para optar a una plaza vacante temporal de características similares, siempre que se reúnan en ese momento las condiciones generales de ingreso.

La retribución aplicable a estas plazas será la del salario mínimo interprofesional para mayores de 18 años.

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

Art. 15.º Empleo

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

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

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

Art. 16.º Disminución de la capacidad de trabajo por enfermedad

El personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por enfermedad o accidente de trabajo, previo informe del Médico de Empresa y de los Representantes legales de los Trabajadores, será acoplado a trabajos que existan adecuados a sus condiciones, señalándole, si fuera preciso, una nueva categoría profesional, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Art. 17.º Movilidad del personal

Quando se produzcan cambios de puestos de trabajo que obedezcan a variaciones tecnológicas a la realización de otras funciones distintas a las propias de una categoría, se informará previamente a los Representantes legales de los Trabajadores.

CAPITULO III**Retribuciones****Art. 18.º Remuneraciones**

Los sueldos mensuales existentes en 31 de diciembre de 1991, integrados por el Sueldo Base, Plus Convenio y Dedicación, así como por el Plus de Jefe de Escuadra y de Jefe de Equipo, tendrán un incremento general del 5 por 100.

Los sueldos iguales o inferiores al nivel 20, tendrán un incremento adicional de un 0,5 por 100.

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

El resto de los conceptos retributivos (Compensación Coruña, Plus de Obra, Plus de Conducción, Plus de Turno, Plus excepcional de turno, Trienios, Ayuda Escolar, Ayuda Familiar y los Pluses de Disponibilidad, Polivalencia y Cambio de Horario), tendrán el incremento general establecido para 1992. (5%)

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

- Sueldo Base.
- Plus Convenio.
- Dedicación.

En el Anexo I figuran los valores de Sueldo Base y Plus Convenio correspondientes a cada categoría.

En el Anexo III figura la tabla de salarios anuales con vigencia durante el año 1992.

Art. 19.º Revisión salarial

Una vez que se constate oficialmente por el INE que el IPC real para el conjunto del año 1992 fuese superior al 6%, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho 6% hasta un máximo de un 1% (IPC = 7%). Esta revisión será efectiva a partir del 1 de Enero de 1.992.

De proceder la aplicación de esta revisión, afectará a los mismos conceptos que se recogen en el capítulo de retribuciones.

El abono de los atrasos de estas revisiones se realizará en un solo pago dentro del primer trimestre del año 1993. Asimismo, la actualización de los conceptos retributivos se efectuará dentro de este período.

Tal revisión servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos retributivos que se pactaren para 1993.

Art. 20.º Valor de la hora de trabajo

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

- Permisos no retribuidos por enfermedades de hijos menores: 4 días al año.
- Retrasos: 2 horas al mes o 12 al año, excluidos los 5 minutos de tolerancia diaria.
- Permisos justificados no retribuidos: Cuando se repita la misma justificación.
- Permiso por motivos personales: 12 horas al año.

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

Art. 21.º Gratificación de octubre

El importe de esta gratificación será para 1992 de 56.260 pesetas brutas. Su abono se efectuará en la nómina de octubre.

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

Art. 22.º Compensación La Coruña

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

Art. 23.º Plus de obra

Se mantiene el Plus de Obra existente sólo para las personas que lo venían percibiendo con anterioridad al 31-12-85. Los valores de este plus para 1992 serán los siguientes:

Titulado Medio	2.340 ptas
Técnico Medio	2.340 ptas
Maestro Industrial	2.340 ptas
Técnico Industrial	2.340 ptas
Jefe Comprobador	2.340 ptas
Jefe Montador	2.340 ptas
Maestro Comprobador	2.340 ptas
Maestro Montador	2.340 ptas
Técnico Montador	1.895 ptas
Montador Inspector	1.895 ptas
Oficial 1.ª	1.895 ptas
Oficial 2.ª	1.670 ptas

Art. 24.º Plus de conducción

Los valores establecidos son los siguientes:

- Coche particular	364 ptas./día
- Coche de la Empresa	380 ptas./día
- Vehículo todo terreno	395 ptas./día

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

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

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

Art. 25.º Plus de Nocturnidad

Los trabajos nocturnos tendrán un plus de nocturnidad que será igual al 25 por 100 sobre el Salario Base y Plus Convenio con la regulación establecida en la Ley.

Art. 26.º Plus excepcional de turno

El personal desplazado de instalaciones que incidentalmente deba cambiar la jornada que tiene por jornada nocturna sustituirá el Plus de Nocturnidad por un Plus de cambio de jornada diario establecido en 5.614 pesetas para 1992.

Art. 27.º Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

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

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

En el caso de Instalaciones se mantendrá la filosofía actual de su distribución y se incrementará su importe en la cuantía efectiva del incremento.

Art. 28.º Pluses en general

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

Art. 29.º Turnos

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

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

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

De igual forma, este personal tendrá dos compensaciones, una de 13.952 pesetas y otra por transporte valorada en kilometraje de acuerdo con la siguiente tabla:

Torrejón:

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

Barajas:

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

San Roque:

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

Arteijo:

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

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

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

Art. 30.º Antigüedad

Los empleados de "Telettra España, S.A.", percibirán aumentos periódicos por cada tres años de servicio, consistente en el abono del trienio correspondiente a su categoría profesional, cuyos importes para 1992, figuran en el Anexo II.

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

Art. 31.º Ayuda familiar

La ayuda familiar que percibe el empleado cabeza de familia, y que se abona en 12 periodos mensuales, será en el año 1992 de 2.611 pesetas. El empleado deberá justificar la condición de tal cabeza de familia.

Esta ayuda se hará extensible a todas aquellas mujeres casadas cuyo cónyuge no trabaje en la Empresa.

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

Art. 32.º Ayuda escolar e infantil

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

Esta ayuda será para 1992 de 3.191 pesetas brutas mensuales.

Los hijos comprendidos en la edad de 17 a 18 años, que estuvieran trabajando, no darán derecho a la percepción de esta ayuda desde el momento en que se encontraran en tal situación.

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

Art. 33.º Transporte

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

Art. 34.º Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

Se informará mensualmente a los Representantes legales de los Trabajadores en los términos legales de la LOLS, de las horas realizadas especificando, las causas (fuerza mayor o estructurales) y su distribución por centros y relación nominal de las personas que las realicen.

Art. 35.º Dietas

Durante 1992 el valor de las dietas será el siguiente:	
- Hotel y desayuno	1.716 ptas.
- Comida o cena	1.809 ptas.
- Total dieta	7.335 ptas.

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

Art. 36.º Kilometraje

El personal que esté autorizado a utilizar coche propio en desplazamientos por razones de servicio, cobrará por kilómetro recorrido las cantidades que a continuación se indican:

Cilindrada	Importe por Km.
Hasta 1.300 c.c.	29 ptas.
Desde 1.300 c.c.	31 ptas.

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

A partir de la fecha de aplicación del Convenio, quedarán sujetas a retención por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las cantidades abonadas por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa, en la cuantía que sobrepase las cantidades exentas de retención que determina el Ministerio de Hacienda, actualmente 22 pesetas (O.M. 25-04-91, BOE 17-05-91).

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

Art. 37.º Servicio Militar o Social Sustitutorio

El trabajador que se incorpore al Servicio Militar o Social Sustitutorio, con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Terminado éste podrá incorporarse dentro de los dos meses siguientes a su finalización. Este tiempo se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

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

Art. 38.º Anticipos

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

Art. 39.º Enfermedad e incapacidad laboral transitoria

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

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

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

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

CAPITULO IV**Tiempo de trabajo****Art. 40.º Permisos**

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Por traslado de domicilio habitual, un día.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

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

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

Las horas de consulta a los médicos de cabecera que generan visitas al especialista o análisis clínicos no serán computadas a efectos del límite de las 16 horas anuales.

En caso de enfermedad expresamente contagiosa o de operaciones menores, en ambos casos para hijos menores de

siete años, se podrá tener un permiso no retribuido de hasta un máximo de dos días, con opción a su recuperación y mediante la correspondiente justificación.

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

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

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

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

j) Las trabajadoras en periodo de lactancia con un hijo menor de nueve meses, podrán reducir su jornada laboral en una hora, siendo opcional su utilización al principio o al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 41.º Permiso en instalaciones

Se facilitarán los medios al personal desplazado en territorio nacional del Departamento de Instalaciones para que los días 24 y 31 de diciembre, al finalizar su jornada laboral se encuentren en su Centro de trabajo.

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

Art. 42.º Trabajo del personal de instalaciones en las Islas Canarias.

Se concederán desplazamientos a la Península en el fin de semana siguiente a los 15 días continuados de trabajo en las Islas Canarias.

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

Estos viajes se harán de forma tal, que permita al empleado estar en su Centro de trabajo a última hora del viernes.

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

Art. 43.º Comisiones de servicio en España.

Para trabajos en obra de instalaciones en las localidades de residencia se dará preferencia a aquellas personas que estén destinadas con carácter fijo en la zona donde se realiza la obra.

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

Art. 44.º Viajes del personal de instalaciones

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

Art. 45.º Excedencia

La Dirección de Personal responderá por escrito a cualquier solicitud de excedencia que planteé un trabajador.

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

La reincorporación habrá de ser solicitada por escrito con un mes de antelación, antes de terminar dicho tiempo de excedencia.

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

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

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

Art. 46.º Jornada laboral

La jornada laboral efectiva de trabajo en 1992 será de 1.728 horas 15 minutos, distribuidas en 223 días laborables.

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

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

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

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

Art. 47.º Vacaciones

Las vacaciones serán de veintidós días laborables.

El período oficial de vacaciones para todos los Centros, será en 1992 del 3 al 23 de agosto.

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

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

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

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

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

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

Art. 48.º Jubilación.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá acogerse a la reducción de su edad de jubilación, conforme a lo previsto en el Real Decreto de 17 de julio, nº 1.194/1985, salvo que la situación de la Empresa y las necesidades de organización de la misma impidieran llevarlo a efecto, previo conocimiento de los Representantes legales de los Trabajadores.

En el supuesto de que la Empresa no pudiera acceder a la sustitución del solicitante de jubilación anticipada en los términos del Real Decreto mencionado y, por tanto, no le fuese de aplicación lo anterior, podrá voluntariamente optar a anticipar su jubilación (si la legislación vigente se lo

permitiera O.M. 17-9-76), percibiendo por ello el personal con nivel salarial igual o inferior al 20, 9 mensualidades brutas y el resto del personal, 6 mensualidades brutas.

Asimismo aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de 63 años podrán optar a la reducción de su edad de jubilación conforme a lo previsto en la O.M. 17-9-76, percibiendo por ello el personal con nivel salarial igual, o inferior al 20, 12 mensualidades brutas y el resto del personal, 9 mensualidades brutas.

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

Las opciones anteriores podrán ejercerse por orden de proximidad a las edades establecidas, teniendo prioridad el personal de 64 años, siempre que se haya solicitado, con anticipación, en el Dpto. de Administración y Sistemas Informativos de Personal; hasta agotar el límite de un fondo anual para 1.992 de 15 millones.

CAPITULO V

Social

Art. 49.º Servicio médico

Se mantendrán los servicios establecidos al amparo del Art. 53 del Reglamento de Médicos de Empresa.

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

Art. 50.º Agrupación deportivo-cultural

Se podrá establecer en cada Centro de Trabajo, de los abajo indicados, una Agrupación Deportivo-Cultural, que atienda los aspectos recreativos en su tiempo libre.

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

Cada agrupación estará regida por una Comisión Directiva, la cual podrá ser designada de acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores, que será la encargada de su organización y administración.

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

La Empresa aportará para estos gastos las cantidades siguientes:

(Valores en Miles de pesetas)

	1992
- Torrejón-Madrid	1.800
- San Roque	375
- Arteijo	275

Art. 51.º Avales

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

- Que el solicitante sea empleado fijo de plantilla.
- Que el empleado solicitante tenga dos años de antigüedad en la Empresa.
- Que el solicitante no tenga en su expediente notas desfavorables que afecten a lo económico.
- Que exista un informe favorable previo de la Entidad bancaria que lo vaya a conceder.
- Que el solicitante se comprometa por escrito a autorizar a la Empresa a detraer de su nómina el importe pagado, o bien a descontar de su percepción el importe pendiente en caso de cese, y a detraer de la indemnización del seguro de vida o accidentes el total pendiente, en el caso de que este evento se produzca.

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

El máximo global por Centros es el siguiente:

- Torrejón	22.500.000 Pts.
- San Roque	6.750.000 Pts.
- Arteijo	4.500.000 Pts.

Art. 52.* Comedor

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

- Comida	130 Pts.
- Bebida	17 Pts.

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

Para el Centro de Windsor se concede una subvención adicional para cada ticket de comida de 110 Pts. revisable en futuros Convenios Colectivos, quedando el coste del menú para 1992 en 746 Pts.

Art. 53.* Economato

Se harán gestiones con Entidades dedicadas a este fin, con el objeto de que el personal adscrito a las Delegaciones pueda hacer uso de este Servicio.

Art. 54.* Prendas de trabajo

La Empresa, en aquellos trabajos que lo requieran o se consideren precisas, dotará al personal afectado de las prendas de trabajo necesarias y adecuadas a las funciones que realicen.

El número y periodicidad de estas prendas podrá ser de hasta dos al año.

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

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

Art. 55.* Ayuda a minusválidos

La Empresa atenderá aquellos casos de hijos o familiares a su cargo con minusvalía o disfuncionalidad y que requieran de educación o tratamiento especial, siempre que no sean cubiertos por organismos públicos y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrán una cuantía máxima. La minusvalía debe acreditarse con documento oficial.

Art. 56.* Fondo social

Para la concesión de las ayudas que traten de asistir al empleado en aquellas situaciones que por razón del hecho o de situaciones particulares, sean excepcionales y no respondan a un carácter generalizado, la Empresa aporta las siguientes cantidades:

(Valores en Miles de Pesetas)

1992

- Torrejón-Madrid	875
- San Roque	330
- Arteijo	200

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

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

Art. 57.* Seguro de vida

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

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

Art. 58.* Seguro de accidentes

La Empresa mantendrá el seguro de accidentes en los mismos términos actuales, que cubre, para el caso de muerte, tres veces el bruto anual; para el caso de invalidez permanente absoluta, cuatro veces dicho sueldo, sin perjuicio de lo que corresponda por el Art. 57.

Art. 59.* Salud laboral

En cuantas materias afecten a Salud laboral, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de marzo de 1971; así como las que apruebe el Gobierno del Estado, o de las Comunidades Autónomas en su caso, así como las Directivas presentes y futuras propuestas por el Comité Consultivo de la Comunidad Económica Europea a todos los Estados miembros y asumidas por el Estado Español.

El órgano encargado de promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Salud Laboral, será el Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, que tendrá a todos los efectos las mismas facultades, composición y funciones que describe el Decreto 432/1971 de 11 de marzo, para los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

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

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

CAPITULO VI

Acción Sindical

Art. 60.* Comité intercentros

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

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

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

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

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

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

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

La Empresa facilitará al Comité Intercentros además de a los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo, la información reconocida en el Art. 64-1-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 61.* Comité de Empresa y Secciones sindicales

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

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

Este acuerdo se regula como seguidamente se indica:

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

1.º) Por el máximo de la jornada pactada, un representante a nivel nacional por cada Central Sindical más representativa, según los términos de la LOLS. Dichos representantes podrán ejercer sus funciones en todo el ámbito de la Empresa, cuidando que no se interfiera el proceso productivo, para lo cual dispondrá de un fondo anual de hasta 120.000 Pts para viajes por cada Central Sindical. Este fondo será administrado por la Empresa. Para ejercer este derecho, será preciso que la Central Sindical correspondiente comunique el nombre del representante con tres meses de antelación al inicio del ejercicio de su actividad, procurando facilitar esta comunicación en el mes de octubre a efectos presupuestarios. La duración mínima del ejercicio de este derecho será de un año para cada representante. Las horas correspondientes se detraerán proporcionalmente de las asignadas a la candidatura de cada Centro:

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

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

Cada candidatura notificará trimestralmente a la Empresa el reparto de la acumulación de horas, con especificación del número de las previstas a utilizar por cada uno. Esta notificación se presentará con 15 días de antelación.

Caso de que se dieran circunstancias excepcionales justificadas que supongan la disponibilidad de una mayor trasvase de horas, la Empresa considerará su posibilidad.

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

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

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

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

Los Representantes legales de los Trabajadores dispondrán de tabloneros de anuncios para desarrollar su actividad sindical. En las comunicaciones que realicen no se harán alusiones personales.

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

La Comisión Negociadora del Convenio de Empresa no excederá de doce miembros que se distribuirán proporcionalmente entre los Centros de trabajo afectados por el Convenio, en relación al número de trabajadores que los integren y guardando la proporcionalidad de cada candidatura en los Comités de Empresa de cada Centro.

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

Representantes legales de los Trabajadores deberá ser informado de los términos de la sanción antes de su aplicación.

Art. 62.º Asambleas

Hasta diez horas anuales por Centro de trabajo para celebración de asambleas en horas de trabajo, retribuidas, para el personal de la Empresa, previa solicitud de las mismas por parte del Comité de Empresa o del 25 por 100 de la plantilla, para tratar asuntos que afecten a todo el personal.

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Por la Comisión Económica

- Manuel Aguirre Caveró
- José Herguedas Moyano
- Manuel A. Padilla Aguera
- Justino Pastor Gil
- José Polo Castillo

Por la Representación Social

- Alfonso Almu Rodríguez
- Manuel Liceras Ruiz
- Manuel Moreno Valero
- Julio Loizaga González
- Alberto López Edreira

Suplentes de esta Representación

- Carmelo López Moreno
- Perpetua Rodríguez Aguado
- Santiago Zaragoza Espadas
- José León García
- José Luis Piñeiro Sar

Tercera. - La Comisión Paritaria del Convenio estudiará, antes del 30 de Diciembre de 1992, los artículos recogidos en la OLS derogada el día 23 de febrero de 1988, con el fin de acordar aquellos que deban ser incorporados al texto del Convenio.

Mientras tanto continuará siendo de aplicación, la normativa establecida en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Cuarta. - Todos aquellos trabajadores que ostenten un nivel salarial X situado en el máximo nivel de la banda salarial de su categoría, a la entrada en vigor del presente Convenio, mantendrán dicho nivel salarial a efectos de Clasificación Profesional, aunque el mismo no figure reflejado en las tablas salariales.

VALORES DE LOS SUELDOS BASE Y PLUS CONVENIO DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS AL 1-1-92

ANEXO I

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio
(101) Titulado Superior	123.800	72.217
(106) Técnico Superior	123.800	72.217
(271) Analista de Sistemas	123.800	72.217
(601) Jefe de Taller	114.231	66.635
(501) Jefe 1º Admón.	114.231	66.635
(102) Titulado Medio	103.531	60.394
(107) Técnico Medio	103.531	60.394
(103) A.T.S.	103.531	60.394
(113) Jefe Técnico Comprobación	103.531	60.394
(602) Maestro Taller	103.531	60.394
(272) Analista Aplicaciones	103.531	60.394

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio
(105) Graduado Social	100.019	56.404
(114) Jefe Técnico Montaje	100.019	56.404
(274) Técnico Sistemas	100.019	56.404
(273) Analista Programador	100.019	56.404
(600) Maestro Taller 2ª	97.563	54.579
(201) Delineante Projectista	97.563	54.579
(502) Jefe 2ª Administración	97.563	54.579
(104) Maestro Industrial	94.200	53.931
(108) Técnico Industrial	94.200	53.931
(120) Técnico Administración	94.200	53.931
(115) Maestro Comprobador	94.200	53.931
(275) Programador Senior	94.200	53.931
(276) Preparador Senior	94.200	53.931
(605) Encargado	93.228	53.249
(303) Analista 1ª	93.228	53.249
(202) Delineante 1ª	93.228	53.249
(122) Montador Inspector	90.602	48.482
(119) Técnico Montador	90.602	48.482
(503) Oficial 1ª Administración	90.602	48.482
(277) Operador	90.602	48.482
(278) Programador Junior	90.602	48.482
(279) Preparador Junior	90.602	48.482
(116) Maestro Montador	90.602	48.482
(801) Oficial 1ª Obrero	90.602	48.482
(504) Oficial 2ª Administración	88.382	47.675
(304) Analista 2ª	88.382	47.675
(203) Delineante 2ª	88.382	47.675
(802) Oficial 2ª Obrero	88.382	47.675
(704) Chófer Turismo	83.486	43.122
(705) Chófer Camión	83.486	43.122
(204) Calcador	83.486	43.122
(105) Auxiliar Laboratorio	83.486	43.122
(208) Auxiliar Oficina Técnica	83.486	43.122
(505) Auxiliar Administración	83.486	43.122
(716) Telefonista	83.486	43.122
(708) Vigilante	83.486	43.122
(710) Ordenanza	83.486	43.122
(711) Portero	83.486	43.122
(803) Oficial 3ª Obrero	83.486	43.122
(804) Especialista	81.578	42.372
(805) Mozo Especialista	81.578	42.372
(806) Peon	67.208	31.057
(891) Aprendiz más 18 años	55.245	25.544

NOTA:

- a) El concepto "Dedicación" de la estructura salarial se obtendrá por diferencia entre el salario mensual fijado y la suma de los conceptos "Sueldo Base" y "Plus Convenio" establecidos en esta tabla.
- b) Los sueldos de personal con función o pluses de Jefe de Escuadra incluyen dichos pluses.

TABLAS DE TRIENIOS. AÑO 1.992

ANEXO II

Categoría	Importe
Titulado Superior	4.465
Técnico Superior	4.465
Analista de Sistemas	4.465
Jefe de Taller	4.240
Jefe de 1ª Administración	4.240
Titulado Medio	4.240
Técnico Medio	4.240
A.T.S.	4.240
Jefe Técnico Comprobación	4.240
Maestro Taller	4.023
Analista Aplicaciones	4.240
Graduado Social	4.240
Jefe Técnico de Montaje	4.240
Técnico de Sistemas	4.240
Analista Programador	4.240
Maestro taller 2ª	3.826
Delineante Projectista	4.023
Jefe 2ª Administración	4.023
Maestro Industrial	4.023
Técnico Industrial	4.023
Técnico Administración	4.023
Maestro Comprobador	4.023
Programador Senior	4.023
Preparador Senior	4.023
Encargado	3.826
Analista 1ª	3.826
Delineante 1ª	3.826
Montador Inspector	3.826
Técnico Montador	3.826
Oficial 1ª Administración	3.826
Operador	3.211
Programador Junior	3.826
Preparador Junior	3.826
Maestro Montador	4.023
Oficial 1ª Obrero	3.826
Oficial 2ª Administración	3.211
Analista 2ª	3.211
Delineante 2ª	3.211
Oficial 2ª Obrero	3.211
Chófer Turismo	3.027
Chófer Camión	3.027
Calcador	3.005
Auxiliar Laboratorio	3.005
Auxiliar Oficina Técnica	3.005
Auxiliar Administración	3.005
Telefonista	2.873
Vigilante	2.857
Ordenanza	2.857
Portero	2.857
Oficial 3ª Obrero	3.005
Especialista	2.879
Mozo Especialista	2.879
Peon	2.814

CATEGORIAS

NIVELES SALARIALES BRUTOS ANUALES (Sueldos al 1-1-92)

Categoría de Promoción	3.640.098	3.456.222	3.272.402	3.125.332	2.978.234	2.863.168	2.748.046	2.605.778	2.490.642	2.369.808	2.276.498	2.170.532	2.087.932	1.985.872	1.936.270	1.865.304	1.466.416	1.207.640
	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3

TECNICOS DE LABORATORIO

- Analista de 1º	(303)	108																	
- Analista de 2º	(304)	303																	
- Auxiliar de Laborat.	(305)	304																	

TECNICOS DE OFICINA

- Delineante Proyectista	(201)	107																	
- Delineante de 1º	(202)	201																	
- Delineante de 2º	(203)	202																	
- Calcador	(204)	203																	
- Auxiliar Ofic. Téc.	(208)	203																	

ADMINISTRATIVOS

- Jefe de 1º	(501)																		
- Jefe de 2º	(502)																		
- Oficial de 1º	(503)	120																	
- Oficial de 2º	(504)	503																	
- Auxiliar	(505)	504																	
- Técnico Montador	(119)	115																	
- Montador Inspector	(122)	116																	

TECNICOS DE TALLER

- Jefe de Taller	(601)																		
- Maestro de Taller	(602)																		
- Maestro de Taller 2º	(603)																		
- Encargado	(605)																		

PERSONAL DE INFORMATICA

- Analista de Sist.	(271)																		
- Analista de Aplicac.	(272)	271																	
- Analista Programador	(273)	272																	
- Técnico de Sistemas	(274)	272																	
- Programador	(275)	273																	
- Preparador	(276)	274																	
- Operador	(277)	278																	

DEFINICION DE CLAVES

E - Entrada; X - Experiencia; P - Perfeccionamiento; MP - Máximo Perfeccionamiento; C - Consolidación; J - Junior

ANEXO IV

DEFINICIONES DE CATEGORIAS**TECNICOS TITULADOS****TITULADO SUPERIOR**

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

TITULADO MEDIO

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

A.T.S.

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

GRADUADO SOCIAL

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

MAESTRO INDUSTRIAL "A"

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

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

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

MAESTRO INDUSTRIAL "B"

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

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

TECNICOS NO TITULADOS**TECNICO SUPERIOR**

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

TECNICO MEDIO

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

TECNICO INDUSTRIAL/ADMINISTRACION

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

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

- Responsable codificación y gestión documentación técnica de TESA.

- Encargado de Sector de Programación.

- Responsable de Archivo Técnico y Reprografía

- Gestión y control de la cartera de pedidos y avales

- Interpretación y análisis de Estadísticas (producción, contable, etc.) con la realización del informe correspondiente.

- Gestión de compra, negociando con proveedores respecto de condiciones técnicas fijadas y de precios.

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

MONTADOR-INSPECTOR

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

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

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

TECNICO MONTADOR

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

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

MAESTRO MONTADOR

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

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

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

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

MAESTRO COMPROBADOR

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

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

JEFE TECNICO DE MONTAJE

Procedente de maestro instalador y después de haber adquirido larga experiencia en esta categoría, en la dirección de todo tipo de trabajos y con reconocida capacidad organizativa, está en condiciones de dirigir a los Oficiales Montadores y a los Maestros Montadores, (sobre los cuales ejerce actividad de mando) en particular en lo que corresponde a la

programación de los trabajos y el material y herramientas necesarias. También redacta los presupuestos relativos a la obra. Realiza proyectos de instalación.

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

JEFE TECNICO DE COMPROBACION

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

PERSONAL DE INFORMATICA

ANALISTA DE SISTEMAS

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

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

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

ANALISTA DE APLICACIONES

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

Organiza y distribuye los trabajos de programación.

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

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

ANALISTA PROGRAMADOR

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

Será misión suya también la puesta a punto de aquellos programas que le sean fijados, así como de generar la documentación pertinente para su desarrollo posterior por sí mismo o por otros.

Podrá realizar funciones de programación, así como el mantenimiento de las aplicaciones existentes.

Habrà de documentar las aplicaciones que le vayan asignando.

TECNICO DE SISTEMAS

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

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

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

PROGRAMADOR SENIOR

Es el empleado que con conocimientos profundos de uno o más lenguajes de programación y del sistema operativo en uso, correspondiente al área donde ejerce su actividad, tendrá entre

otras, las siguientes funciones: Traspaso de la información elaborada por los analistas o analistas programadores al correspondiente medio de programación así como supervisión de ellos.

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

PROGRAMADOR JUNIOR

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

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

PREPARADOR DE TRABAJOS SENIOR

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

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

PREPARADOR DE TRABAJOS JUNIOR

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

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

Se consideran adscritos a la mencionada categoría, aquellos empleados que conociendo lenguaje de programación realicen funciones de generación y mantenimiento de base de datos con la consiguiente recopilación y comprobación de los mismos.

OPERADOR

Es el empleado que integrado en equipo de operación y con conocimientos suficientes de los periféricos conectados al ordenador, ejecuta, entre otras, aquellas órdenes que le son dadas para que funcione el equipo y se haga uso correcto de la biblioteca y la adecuada necesidad de los trabajos.

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

TECNICOS DE TALLER

JEFE DE TALLER

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

MAESTRO DE TALLER

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

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

MAESTRO TALLER 2ª

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

Pueden tener mando directo sobre Encargado.

ENCARGADO

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

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

TECNICOS DE LABORATORIO**ANALISTA DE 1ª**

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

ANALISTA DE 2ª

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

AUXILIAR DE LABORATORIO

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

TECNICOS DE OFICINA**DELINEANTE PROYECTISTA**

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

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

DELINEANTE DE 1ª

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

Pueden tener mando personal a su cargo.

DELINEANTE DE 2ª

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

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

CALCADOR

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

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

AUXILIAR OFICINA TECNICA

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

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

ADMINISTRATIVOS**JEFE 1º ADMINISTRATIVO**

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

JEFE 2º ADMINISTRATIVO

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

OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO

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

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

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

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Son los empleados que con una formación mínima de Graduado Escolar, FP1 ó similar, realizan tareas administrativas elementales, bajo instrucciones específicas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sirviéndose de instrumentos tales como máquina de escribir, de calcular y/o terminales de ordenador.

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

- Registro
- Archivo
- Mecanografiado de documentos
- Cálculos simples

PERSONAL SUBALTERNO

CONDUCTOR DE CAMION

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

CONDUCTOR DE TURISMO

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

VIGILANTE

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

PORTERO

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

ORDENANZA

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

TELEFONISTA

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

PERSONAL OBRERO

OFICIAL DE 1ª A

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

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

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

OFICIAL DE 1ª B

Son los operarios que con formación de FP2 o similar realizan trabajos con cierto grado de autonomía e iniciativa, delicadeza en su ejecución y capacidad para interpretar normas, planos e instrucciones sobre métodos de trabajo de forma concreta. Pueden ejercer funciones de mando. A título de ejemplo se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que realizan, entre otras, alguna de las siguientes funciones y/u otras análogas o equivalentes:

- Control y ajuste de aparatos y/o grupos complejos preparando la documentación necesaria para la realización del mismo, reparación de averías, así como preparación de los bancos de medida.

- Preparación y puesta a punto de máquinas automáticas y/o semiautomáticas y realizando los controles sobre las piezas, montajes, así como la corrección de eventuales anomalías.

- Trabajos en máquinas-herramienta con gran autonomía y capacidad para la elección y preparación de las herramientas y útiles, así como en la decisión del proceso de trabajo a seguir.

- Trabajos galvánicos entre los que se pueden incluir la preparación y puesta a punto de los baños, así como los controles sobre las piezas y la corrección en la composición de los baños para la ejecución correcta del proceso de galvanización.

- Montaje y composición de sistemas complejos de radio partiendo de la cartografía de instalación para la realización de control final.

- Verificación y aceptación de todo tipo de pieza, conjuntos de gran dificultad y de componentes electrónicos, así como la preparación de los bancos de medida, todo ello siguiendo las normas o las especificaciones técnicas fijadas.

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

OFICIAL DE 2ª

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

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

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

OFICIAL DE 3ª

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

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

- Control visual de placas de circuito impreso.

- Comprobación y preparación de materiales según órdenes de fabricación, para la distribución en la línea.

- Serigrafía.

- Manejo de máquinas de bobinar.

- Montajes mecánicos de cierta precisión y acabados de grupos de cierta complejidad en subgrupos, grupos de microondas y alimentación.

- Corte y preparación de materiales de talleres.

- Manejo de máquinas semiautomáticas con carga y preparación sencilla (máquina soldadura de ola).

- Operaciones de preparación y distribución de equipos para su embalaje.

- Trabajos sencillos en máquinas-herramientas que requieren interpretación de planos de piezas.

- Desvaste y acabados, taladros y roscados, mecanizados simples en general, utilización de aparatos de medida como calibre y/o micrómetro.

- Trabajos simples con productos galvánicos o similares que requieren conocimientos específicos sobre su uso y manipulación.

- Verificación de piezas sencillas estandarizadas.

- Reparaciones completas en placas de circuito impreso después de haber sido controladas.

ESPECIALISTA

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

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

- Montaje manual de componentes electrónicos.

- Preparación de componentes electrónicos Corte, Preformado, etc.

- Formación y preparación de cableados.

- Soldadura de cableado y timbrado de bastidores y subbastidores.

- Montajes mecánicos simples.

- Acabado de grupos pequeños: montaje, soldadura, etc.

- Conteo y comprobación de entradas y salidas de almacenes y/o de movimientos de mercancías con medios mecánicos complejos.

- Manejos y/o vigilancia de máquinas automáticas, semiautomáticas equipadas o preparadas, ejemplar: cizallas, prensas, roscadoras, etc.

- Preparación simple de piezas para tratamientos galvánicos.

- Operaciones básicas de embalaje.

PEON

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

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

Movimiento manual de mercancías o con medios mecánicos simples.

- Tareas de limpieza.

- Carga, descarga y/o movimiento de materiales y enseres.

CUADRO DE PERMISOS

MOTIVO	TIEMPO		CARACTER	JUSTIFICACION
	EN LA PROVINCIA	FUERA DE LA PROVINCIA		
ENFERMEDAD GRAVE: Esposa/a, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos, consanguíneos o afines	HASTA 3 DIAS NATURALES	HASTA 5 DIAS NATURALES	RETRIBUIDO	CERTIFICACION MEDICA DETALLADA (se entenderá implícita la gravedad si se produce e ingreso en institución sanitaria)
FALLECIMIENTO: Esposa/a, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos consanguíneos o afines	HASTA 3 DIAS NATURALES	HASTA 6 DIAS NATURALES	RETRIBUIDO	CERTIFICADO DE DEFUNCION, RECORDATORIO O SIMILAR
MATRIMONIO Del trabajador/a	15 DIAS NATURAS (de éstos 5 días podrán disfrutarse con anterioridad a la fecha de celebración)		RETRIBUIDO	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DEL JUZGADO
NACIMIENTO DE HIJO	3 DIAS NATURALES (de éstos 2 serán laborables)		RETRIBUIDO	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DEL JUZGADO
MATRIMONIO hijos, hermanos, padres	1 DIA NATURAL		RETRIBUIDO	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DEL JUZGADO
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 DIA LABORABLE		RETRIBUIDO	ESCRITURA DE COMPRA O CONTRATO DE ARRENDAMIENTO
DEFERIR INEXCUSABLE PUBLICO Y PERSONAL	TIEMPO INDISPENSABLE O SEGUN NORMA LEGAL		SEGUN CASOS	DOCUMENTO SUFICIENTE
EXAMENES FINALES Y EVALUACIONES PARA TITULO ACADEMICO O PROFESIONAL	34 HORAS AL AÑO, si es de aplicación en la Empresa		RETRIBUIDO si aprueba el 70%	CERTIFICADO DE ASISTENCIA EXPEDIDO POR EL CENTRO DE ENSEÑANZA
	RESTO EL NECESARIO		NO RETRIB	
EXAMENES PARA OBTENER EL PERMISO DE CONDUCIR	HASTA 15 HORAS EN TOTAL		RETRIBUIDO	CERTIFICACION AUTOESCUELA (del día del examen)
CONSULTA ESPECIALISTA SS SS ANALISIS CLINICOS SS SS MEDICO DE CABECERA PARA VOLANTE AL ESPECIALISTA	EL NECESARIO		RETRIBUIDO	PARTE O VOLANTE DE ASISTENCIA
MEDICO DE CABECERA SS SS, ESPECIALISTAS PRIVADOS	HASTA 16 HORAS AL AÑO Máximo, 4 horas/día		RETRIBUIDO	PARTE O VOLANTE DE ASISTENCIA CON INDICACION DE HORAS DE CONSULTA
ENFERMEDAD SIN PARTE DE BAJA (opcional)	2 DIAS AL AÑO, NO FRACCIONABLES		RETRIBUIDO 100%	COMUNICACION AL JEFE INMEDIATO CON LA MAXIMA URGENCIA
	6 4 DIAS AL AÑO, NO FRACCIONABLES		RETRIBUIDO 50%	
ENFERMEDAD CONTAGIOSA OPERACION MENOR	HIJOS MENORES DE 7 AÑOS HASTA 2 DIAS AL AÑO		NO RETRIB CON OPCION A RECUPERAR	CERTIFICACION MEDICA DETALLADA