	Pesetas
Nivel 3:	
Grado A	200.000
Grado B	215.000
Grado C	230.000
Nivel 4:	
Grado A	250.000
Grado B	265.000
Grado C	280.000
Nivel 5:	
Grado A	300.000
Grado B	315.000
Grado C	330.000
Nivel 6	350.000

7676 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9015392), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

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, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO DE «INDRA EWS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

1. *Partes negociadoras y objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por el Comité de Empresa, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranjuez y Cádiz, y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

3. *Ámbito personal.*

a) Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal con categoría de Directores, Gerentes y los Jefes de Proyecto que, a estos efectos, figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora.

b) Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza, sean comunicados a la Comisión Negociadora.

c) Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos, no sea incluido expresamente, y mediante comunicación escrita a la Comisión Mixta, en el ámbito de estos Acuerdos.

d) Se entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido. Dicha relación se mantendrá actualizada, comunicándose Altas y Bajas en dicho colectivo.

4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2003.

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

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

5. *Denuncia y prórroga.*

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

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

6. *Vinculación a la totalidad.*

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

7. *Compensación y absorción.*

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

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

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

8. *Sustitución de condiciones.*

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

9. *Garantías personales.*

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

20. *Repercusión positiva en precios.*

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

11. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio*

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que

pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

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

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

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

5. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios, con sus respectivos suplentes, que cursarán las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicarán conjuntamente los acuerdos que adopte la Comisión, facilitando copia a la Dirección y a la representación de los trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta, a efectos de notificaciones, será el de las oficinas del Centro de Trabajo: Joaquín Rodrigo número 11, Aranjuez, Madrid.

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

12. *Incremento y revisión.*

Los valores establecidos para los diferentes conceptos económicos que se relacionan en el articulado del Convenio, vigentes al 31 de Diciembre de los años 1999, 2000, 2001 y 2002, tendrán los incrementos que se detallan en el anexo I y con la eficacia que en el mismo se especifica.

Incremento inicial: incremento a cuenta que se efectuará en un porcentaje igual a la previsión oficial de IPC.

Incremento final: Se practicará, cuando se conozca el porcentaje del IPC real provisional de los años 2000, 2001, 2002 y 2003, por la diferencia entre el IPC real y el incremento a cuenta realizado. Esta diferencia se abonará al personal de Alta en la Empresa en el momento de practicar la liquidación y en proporción al tiempo que en tal situación haya estado durante el ejercicio que se liquida.

12 (bis). *Paga no consolidable.*

A) Con el carácter de Paga No Consolidable la Empresa abonará, una vez que se hayan determinado oficialmente los RNAI auditados de los diferentes ejercicios, los importes resultantes de aplicar a la Retribución Personal los porcentajes que seguidamente se indican para diferentes hipótesis:

Año 2000:

Si RNAI–2000 es igual o superior al RNAI–1999 incrementado en un 10 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 1,43 por 100.

Si RNAI–2000 es igual o inferior al RNAI–1999 incrementado en un 5 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 0.

Para RNAI–2000 con valores intermedios entre los dos supuestos anteriores el porcentaje a aplicar se determinará de forma proporcional.

Año 2001:

Si RNAI–2001 es igual o superior al RNAI–2000 incrementado en un 10 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 1,50 por 100.

Si RNAI–2001 es igual o inferior al RNAI–2000 incrementado en un 5 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 0.

Para RNAI–2001 con valores intermedios entre los dos supuestos anteriores el porcentaje a aplicar se determinará de forma proporcional.

Año 2002:

Si RNAI–2002 es igual o superior al RNAI–2001 incrementado en un 10 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 1,57 por 100.

Si RNAI–2002 es igual o inferior al RNAI–2001 incrementado en un 5 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 0.

Para RNAI–2002 con valores intermedios entre los dos supuestos anteriores el porcentaje a aplicar se determinará de forma proporcional.

Año 2003:

Si RNAI–2003 es igual o superior al RNAI–2002 incrementado en un 10 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 1,63 por 100.

Si RNAI–2003 es igual o inferior al RNAI–2002 incrementado en un 5 por 100.

Porcentaje sobre retribución personal: 0.

Para RNAI–2003 con valores intermedios entre los dos supuestos anteriores el PORCENTAJE a aplicar se determinará de forma proporcional.

B) Los importes de la Paga no Consolidable, resultantes de aplicar los porcentajes correspondientes a los supuestos de RNAI iguales o superiores en un 10 por 100 a los RNAI del año anterior, oscilarán entre un mínimo de 55.000 pesetas y un máximo de 72.300 pesetas (año 2000), 93.400 pesetas (año 2001), 115.600 pesetas (año 2002) y 136.200 pesetas (año 2003).

C) Conceptos de abono para determinar Retribución Personal:

Salario Base.
Complemento de Convenio.
Pagas Extra.
Garantía de Convenio.
Antigüedad.
Complemento Social.
Jefe de Equipo.
Quebranto.
Incentivo (18 y 24).
P. Absentismo (Primer escalón).

D. La Paga no Consolidable se abonará al personal de alta en la Empresa en el momento de practicar la liquidación y en proporción al tiempo que en tal situación haya estado durante el ejercicio que se liquida.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.ª Normas generales

13. Organización.

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

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

14. *Asignación de tareas.*

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

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

15. *Clasificación profesional: Criterios interpretativos.*

Los criterios de Clasificación profesional que se adoptan en este Convenio y se contienen en los artículos 17 y 18 deben entenderse con un criterio interpretativo flexible que viene condicionado por el hecho de desarrollar la actividad productiva por proyectos, con contenidos siempre cambiantes, y un alto grado de personalización en el desempeño de funciones.

16. *Desarrollo de recursos humanos.*

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

En dicho Plan se contemplarán:

a) Acciones Formativas Básicas que atiendan a aquellos aspectos que con carácter general son requeridos para el desempeño de todos los puestos de trabajo:

Idiomas, por el alto grado de internacionalización de la industria electrónica.
Seguridad e Higiene.
Organización de la Empresa.

b) Acciones de Adiestramiento que posibiliten:

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

Las acciones de Adiestramiento (Electrónica Digital y Analógica, Mecánica, Ofimática, Gestión de Proyectos, etc.) se ejecutarán con criterios de eficacia e inmediata incorporación al proceso productivo mediante el desarrollo de Programas intensivos.

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

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

17. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional a que se refiere el Art. 18 se ha efectuado teniendo en cuenta los siguientes criterios valorativos:

A) Conocimientos: Se entiende por tales los precisos para el desempeño de la función, adquiridos a través de la formación académica y la experiencia en el ejercicio práctico de la profesión, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

B) Iniciativa: Recoge este factor el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía: Mediante este factor se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad: Recoge este factor el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, teniendo en cuenta un desempeño normal de las funciones encomendadas.

E) Mando: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.
La capacidad de interrelación.
Naturaleza del colectivo que es supervisado.
Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

18. *Grupos profesionales y grados de calificación.*

A efectos de lo dispuesto en este Capítulo y otros artículos concordantes del presente Convenio los trabajadores de la Empresa se clasificarán en Grupos Profesionales y, dentro de estos, en Grados de Calificación.

1. Grupos profesionales:

A) Técnicos.
B) Empleados.
C) Obreros.

Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencias y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencias puede realizar tareas técnicas con alta especialización (TIS), administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

Obreros: Es el personal que por sus conocimientos y experiencias ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

2. Grados de calificación.

Grado 1: Son los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funciones de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alta grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Grado 2: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencias dilatada en su sector profesional.

También titulados superiores de entrada.

Grado 3: Está integrado por trabajadores con responsabilidad de mando, realizando funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Igualmente se integran en este Grado los trabajadores con profundos conocimientos en electrónica designados por la Empresa como «Técnicos de Ingeniería de Sistemas». (La descripción de esta actividad se adjunta como anexo II de este Convenio).

Se incluyen también en este Grado los titulados universitarios de grado medio de entrada.

Grado 4: Trabajadores que realizan trabajos que exigen un grado significativo de iniciativa, autonomía y razonamiento, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación: Titulación de grado medio Técnico Especialista de Segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa.

Grado 5: Trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico Especialista de Segundo Grado, Bachillerato, BUP o equivalente, Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa.

Grado 6: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimiento profesionales, aptitudes prácticas, o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Grado 7: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

En el Cuadro resumen adjunto se indica el encuadramiento de los anteriores grupos en la nueva clasificación.

Grupos profesionales

Obreros	Empleados	Técnicos	Grado
		Titulados superiores.	1
		Titulados medios. Tit. superiores de entrada.	2
	Técnicos de Ing. de Sistemas. Maestros. Jefes de Taller. Encargados.	Tit. medios de entrada.	3
Pruebas finales electrónicas y electromecánicas, prueba de circuitos, mantenimiento post-venta electrónico, calibración electrónica, prototipos electrónicos y electromecánicos, mantenimiento electrónico.	Tec. Laboratorio Electrónico. Tec. Org. de Métodos y Prot. Técnicos de Oficina. Técnicos de Administración.		4
Especialidades mecánicas, soldaduras, electricistas de mantenimiento. Máquinas tridimensionales, calibración mecánica, control de entrada electrónico, control final eléctrico, verificación automática. Ópticos. Montaje de circuitos e híbridos. Cableado y conexionado.	Administrativos. Técnicos de Organización. Proceso de datos. Tec. Laboratorio Químicos.		5
Pintura, tratamientos superficiales y térmicos, encapsulado, barnizado, soldadura por ola, otros servicios de mantenimiento no incluidos en los otros grados, otros siderometalúrgicos no incluidos en los otros grados.	Subalternos. Auxiliares en general. Oficiales y Especialist. Almacén.		6
Peones. Especialistas de Ser. Generales.			7

19. *Relación de recursos humanos.*

Para facilitar la interpretación y aplicación del Convenio, se adjunta un Censo laboral con indicación de:

Nombre.
Fecha de antigüedad.
Grupo Profesional.
Grado de Calificación.
Tramo (salvo Grados 1, 2 y 3).
Nivel (salvo Grupo Profesional de Técnicos).
Nivel de Incentivo (salvo G. P. Técnicos y Empleados).
Nivel de Complemento Social.
Nivel de Horas Extra y Adicionales (salvo G. P. Técnicos).

20. *Reclamaciones.*

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

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

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

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

21. *Ingresos de personal.*

1. Principios generales.

a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercitará dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.

b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.

c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

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

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

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

Puesto de trabajo.
Área funcional.
Número de vacantes.
Funciones.
Requisitos.
Áreas funcionales de procedencia.
Pruebas del proceso de selección.
Forma de contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grados 1, 2 y 3.
Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.
Puestos de secretarias de Dirección.
Contratos de interinaje o duración inferior a seis meses.
Cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

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

22. *Períodos de prueba.*

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

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

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

23. *Ascensos y promociones: Conceptos.*

a) Ascensos: A los solos efectos de establecer un sistema objetivo de Promoción económica, alternativo al regulado bajo la rúbrica de «Promociones», se establecen Tramos en los Grados 4, 5, 6 y 7 de Obreros y Empleados, agrupando cada Tramo un conjunto de niveles económicos.

Se definen como Ascensos los cambios de Tramo dentro del Grado, obtenidos mediante el procedimiento del artículo 24.

b) Promociones: Se definen como Promociones los cambios de Tramo o Nivel económico, así como el cambio a un Grado Superior realizado según el artículo 25.

24. *Ascensos: Procedimiento.*

1. Los ascensos se realizarán mediante pruebas objetivas de competencia y potencial a realizar por la Dirección de Recursos Humanos.

2. La determinación de las vacantes a cubrir se efectuará por la Dirección teniendo en cuenta la plantilla de personal fijo al 31 de diciembre de cada año.

3. Se entenderá como distribución normal de tramos en los Grados 4, 5 y 6 de Obreros, y 4 y 5 de Empleados aquella en la que se cumplan los siguientes porcentajes:

25 por 100 Tramo C.
55 por 100 Tramo C más B.

En los Grados 7 de Obreros y 6 de Empleados la distribución entre los Niveles del Tramo A será la estadísticamente normal.

4. Las convocatorias que se cubran en los años 2001, 2002 y 2003 tenderán a que al final de dicho período la distribución de tramos sea la señalada en el anterior párrafo.

5. Se informará al Comité de Empresa, o a la Comisión designada por este, de los siguientes extremos:

Convocatorias.
Lista de candidatos.
Contenido genérico de las Pruebas.
Resultados de la Pruebas, con exclusión de aspectos personales.

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

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

7. Se exceptúa del régimen de ascensos los cambios a los grados 1, 2 y 3 y el nombramiento para el grado 4 de Empleados.

25. *Promociones.*

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

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

26. *Movilidad geográfica.*

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

La movilidad geográfica colectiva a la que se refiere el artículo 40-2 del Estatuto se regirá de acuerdo con lo establecido en dicha disposición.

27. *Supuestos de cambio de lugar de la prestación de servicios.*

1. Traslados: Tienen carácter indefinido o duración superior a un año.

2. Desplazamientos: Tienen una duración superior a un mes e inferior a un año.

3. Viajes: Tienen una duración inferior a un mes en el mismo lugar y exige el desplazamiento fuera de la provincia en que radica el Centro de Trabajo.

4. Realización de servicios: Tienen una duración inferior a un mes y no exigen desplazamiento fuera de la provincia en que radica el Centro de Trabajo.

28. *Traslados.*

Se distinguen dos tipos:

A) Traslados propios: Son aquellos en los que el lugar de la prestación de servicios se establece fuera de la provincia en la que radica el Centro de Trabajo al que está adscrito el trabajador, implicando, por tanto, cambio de residencia.

B) Traslados impropios: Son aquellos en los que el lugar de la prestación de servicios se establece en la misma provincia en la que radica el Centro de Trabajo al que está adscrito el trabajador, no implicando, por tanto, cambio de residencia.

29. *Traslados propios.*

A) Tramitación.

a) La comunicación de los mismos se efectuará por escrito con indicación de su duración, y con una antelación de treinta días.

b) Se informará al Comité de la Comunicación de Traslado.

c) En el caso de que el trabajador estime que no concurren las circunstancias técnicas u organizativas a que se refiere el apartado 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores lo comunicará por escrito antes de expirar el plazo a que se refiere el apartado a). En este supuesto la tramitación del expediente se efectuará ante la jurisdicción competente.

B) Compensaciones.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá que los gastos e indemnizaciones alcanzan a:

I. Traslados propios indefinidos: Las acordadas por las partes o, en defecto de acuerdo, las que determine la resolución administrativa o judicial que resuelva el expediente.

II. Traslados propios de duración determinada superior al año:

1. Nacionales:

Transporte de los integrantes de la unidad familiar.
Transporte de enseres o alquiler de muebles, a opción de la Empresa.

Una compensación económica que será establecida por la Dirección de Recursos Humanos en función del tiempo de duración del traslado y la localidad de destino.

Abono, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a quince minutos caminando.

Transporte de los integrantes de la unidad familiar entre el lugar de destino y el del Centro de Trabajo con motivo de las vacaciones anuales.

2. Extranjero:

Transporte de los integrantes de la unidad familiar.

Transporte de enseres o alquiler de muebles, a opción de la Empresa.

Una compensación económica que será establecida por la Dirección de Recursos Humanos en función del tiempo de duración del traslado y la localidad de destino.

Abono, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a quince minutos caminando.

Abono de un seguro que proporcione asistencia sanitaria y medicamentos.

Transporte de los integrantes de la unidad familiar entre el lugar de destino y el del Centro de Trabajo con motivo de las vacaciones anuales.

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

El posible exceso de este, en cómputo anual, sobre el que esté en vigor en el Centro de Trabajo de procedencia se considerarán como Horas de Movilidad y se abonarán como extraordinarias, excepto G. P. Técnicos Titulados.

30. *Traslados impropios.*

a) La comunicación de los mismos se efectuará por escrito con indicación de su duración.

b) Se informará al Comité de la comunicación de Traslado.

c) El régimen compensatorio será el mismo que el establecido para los Desplazamientos Impropios, salvo que las partes acuerden otro régimen sustitutorio.

d) Para la determinación de la compensación por tiempo y transporte a que se refiere el apartado 2 del artículo 33 se tendrá en cuenta la comparación entre el desplazamiento actual (Domicilio del trabajador-Centro de Aranjuez) y el desplazamiento nuevo (Domicilio del trabajador-Lugar de prestación de servicios).

31. *Desplazamientos.*

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

Se distinguen dos tipos:

A) Desplazamientos propios: Son aquellos en los que para la prestación del servicio es preciso pernoctar fuera de la residencia habitual.

B. Desplazamientos impropios: Son aquellos en los que para la prestación del servicio no es preciso pernoctar fuera de la residencia habitual.

32. *Desplazamientos propios.*

1. Comunicación: La comunicación del desplazamiento se efectuará por escrito, con indicación de la duración del mismo y con una antelación mínima de quince días.
2. Dietas y Gastos.

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

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

3. La Empresa proporcionará el billete de transporte o autorización para utilizar el vehículo propio.
4. Durante los quince primeros días la Empresa proporcionará el alojamiento y abonará dos tercios de las dietas que se expresan en la Norma de Viajes.

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

5. A partir del decimosexto día, y para estancias superiores a dos meses, la Empresa podrá optar por otra fórmula de alojamiento diferente de la de Hotel, si fue esta la que utilizó desde el primer día.
6. Los desplazamientos entre el punto de alojamiento y el de trabajo que impliquen una duración superior a quince minutos caminando, serán abonadas en medio público de transporte.

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

7. En el supuesto de que el país al que se fuese desplazado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a las de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares de asistencia sanitaria y medicamentos.
8. Se establecen los siguientes sistemas en función de la duración de las estancias:

8.1 Extranjero, Baleares y Canarias:

Duración (meses)	Compensaciones
3-4	Disfrute al final del desplazamiento de 5 días laborables.
4-5	Disfrute al final del desplazamiento de 6 días laborables.
5-6	Disfrute al final del desplazamiento de 8 días laborables.
6-7	Disfrute al final del desplazamiento de 9 días laborables.
7-12	Disfrute al final del desplazamiento de 10 días laborables.

8.2 Nacionales:

Uno-dos meses: Descanso de dos días laborables al finalizar el período. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual.

Dos-tres meses: Descanso de tres días laborables al finalizar el período. Abono de dos viajes de ida y vuelta al domicilio habitual.

Tres-seis meses: Descanso al finalizar el período de cinco días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.

Seis-nueve meses: Descanso al finalizar el período de siete días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.

Nueve meses-un año: Descanso al finalizar el período de ocho días laborables. Abono de un viaje de ida y vuelta al domicilio habitual por cada mes de estancia.

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

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

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

El posible exceso de horas realizadas durante el período sobre las correspondientes para el mismo en su centro de trabajo serán consideradas como Horas movilidad y abonadas como extraordinarias, excepto G.P. Técnicos Titulados.

33. *Desplazamientos impropios.*

1. El desplazamiento será comunicado por escrito con indicación de su duración.

2. El transporte, tanto a efectos de horario como de gasto, será por cuenta de la Empresa que optará en el momento de la comunicación por el horario de origen o el de destino.

3. El posible exceso de horas se computará como horas de movilidad y se abonarán como extraordinarias, excepto G.P. Técnicos Titulados.

4. No se computará como trabajado el tiempo de comida, estimado según el apartado 5 del artículo 34.

5. Abonos y comida:

Abono de 1.552 pesetas.

La Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 2.303 pesetas.

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

34. *Realización de servicios.*

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

Madrid y Aranjuez: 60/90 minutos.

Las situaciones excepcionales respecto a la duración de los viajes serán planteadas ante el Departamento de Personal.

Para otros supuestos y desplazamientos sin vehículo propio:

La que resulte del sistema de transporte de la Empresa.

O la que resultaría normal mediante transporte público.

2. Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de iniciar la jornada en el Centro de Trabajo excepto cuando el lapso de tiempo entre el inicio de la jornada en el Centro y la Realización del Servicio sea inferior al estimado de transporte.

3. Como norma general se establece, salvo autorización en contrario, la obligación de finalizar la jornada diaria en el Centro de trabajo, excepto cuando entre la finalización del Servicio y la de la jornada del Centro de origen medie un tiempo inferior al estimado de transporte. En este último caso se dará por concluida la jornada a la hora resultante de añadir a la de finalización del servicio la de transporte.

4. Se computarán como Horas Movilidad y se abonarán como extraordinarias el exceso que represente el total de las realizadas, incluidas las de transporte, sobre las de presencia del Centro de Trabajo de origen, excepto Grupo Profesional de Técnicos Titulados.

5. El tiempo estimado de comida, será de sesenta minutos.

6. La utilización de vehículo propio deberá ser autorizada previamente a la Realización del Servicio y se abonará de acuerdo con lo previsto para kilometraje.

7. Abonos y Comida:

Abono de 1.552 pesetas.

La Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 2.303 pesetas.

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

35. *Viajes.*

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

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

2. Viajes al Extranjero: Cheques de viaje.

La Empresa dotará con este medio de pago a los trabajadores que lo soliciten para viajes y desplazamientos.

Estas solicitudes deberán hacerse con antelación suficiente (que se especificará según condiciones bancarias), quedando a salvo el incumplimiento cuando sea por causas ajenas a la voluntad de la Empresa.

36. *Movilidad funcional.*

1. Se entiende como movilidad funcional dentro del mismo Centro de Trabajo el cambio de Grado o el cambio de Grupo.

2. Principios rectores:

a) Tendrá carácter causado, en base a razones técnicas u organizativas

b) Se comunicará a los representantes de los trabajadores, con indicación de causas, nombres de trabajadores y duración estimada.

c) Se practicarán con garantía de las retribuciones del trabajador o superiores de acuerdo con la nueva función.

d) Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en esta materia se someterán a la Comisión Mixta del artículo 11 del Convenio. A falta de acuerdo en el seno de la misma quedará expedito el camino para la solución del conflicto en instancias externas, arbitrales o jurisdiccionales, según proceda.

37. Movilidad de grupo profesional: Causa.

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

I. Petición del trabajador.

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

II. Acuerdo mutuo.

Se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

III. Necesidades del servicio.—Se adoptará por la Dirección mediante comunicación escrita a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

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

IV. Razones de tipo médico.—Se adoptará por la Dirección, previo informe en tal sentido del Servicio Médico de Empresa.

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

V. Cualquier otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente.—Se regirá esta causa por lo que la propia norma reguladora disponga.

38. *Movilidad de grupo profesional: Duración.*

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

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

39. *Movilidad de grupo profesional: Garantías.*

1. Las medidas de movilidad de grupo profesional se adoptarán respetándose las condiciones salariales que tuviera el trabajador.

2. Movilidad definitiva:

a) A Grupo Profesional de Obreros.—Se clasificará en el Grado correspondiente. Para la adjudicación de Nivel se procederá de la siguiente forma:

a.1 Se determinará el importe que percibe el trabajador en concepto de Nivel y Garantía Personal del Convenio, en su caso.

a.2 Al anterior importe se le deducirá el correspondiente al 25 por 100 del Incentivo, calculado a precios del Nivel obrero inmediatamente inferior al importe determinado según a.1.

a.3 El importe calculado según a.2 se ajustará al Nivel inmediatamente inferior, llevándose al exceso a Garantía Personal del Convenio.

a.4 Una vez clasificado según el procedimiento anterior el trabajador devengará el Incentivo correspondiente.

a.5 El precio de antigüedad nueva aplicable será el que resulte más favorable para el trabajador entre el que venía percibiendo y el que recibiría según la nueva clasificación.

El anterior procedimiento será aplicable a partir del segundo mes de la efectividad del cambio.

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

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

3. Movilidad provisional: Se procederá de igual forma que en la Definitiva durante el tiempo que dure aquella.

A su finalización el trabajador se reintegrará a su Grupo, Grado y Nivel.

40. *Excedencias:*

1. Excedencias forzosas.—Será de obligada concesión la excedencia, con derecho a la conservación del puesto, en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (artículo 46-1 del Estatuto).

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

c) En el caso de maternidad o adopción, por un período de tres años, a contar desde el alumbramiento o adopción.

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

2. Excedencias voluntarias:

a) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco años.

b) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.

c) Como cupo máximo de personal en excedencia se establece el siguiente, referido a la situación al 31 de diciembre anterior: 10 por 100.

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

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

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

f) El Comité de Centro podrá proponer la concesión de excedencias con reingreso automático si concurrieran circunstancias que lo justificaran debidamente y en las condiciones que en su momento se determinen.

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

h) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual grado.

CAPÍTULO III

Jornada y descanso

41. *Jornada de trabajo.*

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

Año 2000: 1.742 horas.
Año 2001: 1.738 horas.
Año 2002: 1.734 horas.
Año 2003: 1.726 horas.

Las horas de exceso sobre dicha jornada resultantes de aplicar los horarios vigentes a los días laborables (días del año descontados domingos, sábados, festivos oficiales y festivos de Empresa o «puentes») se disfrutarán en forma de «Horas Calendario», como permiso individual previa solicitud escrita a la Dirección de Personal y de forma que no se altere en normal funcionamiento de los diferentes servicios, salvo mejor acuerdo de las partes al establecer el Calendario Laboral.

42. *Horarios de trabajo.*

Los horarios de trabajo para cada uno de los turnos y áreas de la Empresa deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo anterior sobre jornada y son los establecidos en el Acuerdo Complementario A.

Los horarios y jornada anual se calcularán teniendo en cuenta la pausa de veinte minutos de bocadillo (quince con cargo a la Empresa y cinco con cargo al trabajador).

43. *Calendario laboral.*

1. Para cada año, en la primera quincena de diciembre, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada dependencia o Centro de Trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

2. Los calendarios que afecten al horario de trabajo establecido o al descanso semanal de sábados y domingos que se disfruta, y que no hayan sido acordados con los representantes legales de los trabajadores, deberán ser tramitados en las condiciones que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por acuerdo de las partes podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada anual pactada en este Convenio.

4. Podrá efectuarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes y lo autorice la correspondiente autoridad laboral.

44. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de treinta días naturales que se disfrutarán, como norma general, colectivamente en el mes de agosto.

2. Se exceptúan de lo previsto en el número anterior en lo que a época de disfrute respecta el personal perteneciente a servicios permanentes y personal desplazado o trasladado fuera de la Provincia de Madrid, a los que se comunicará la fecha de disfrute con dos meses de antelación mínima.

3. A efectos de cómputo de jornada, fraccionamiento y cambio del período de disfrute, se considerará una duración de las vacaciones equivalente a tantos días laborables como los comprendidos entre el 1 el 30 de agosto.

4. Fraccionamiento.—Por acuerdo de Empresa y trabajador el disfrute de los días laborales correspondientes, podrán ser fraccionados en dos períodos:

Período o fracción «corto»: Cinco días laborales.
Período o fracción «largo»: Resto de días laborales.

Ante la denegación del fraccionamiento de cinco días solicitado, el trabajador podrá optar por otro, mediante solicitud y aceptación en su caso por la Empresa, o definitivamente disfrutar las vacaciones sin fraccionamiento.

5. Variación de la época de disfrute de vacaciones:

a) Por acuerdo de Empresa y trabajador:

Se podrá establecer el disfrute del período largo entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Se podrá establecer el disfrute del período corto en cualquier época del año, excepto diciembre.

b) Por iniciativa de la Empresa: La Dirección podrá alterar para personas o grupos determinados la época de disfrute de las vacaciones.

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

Cuando la variación afecte a la fracción o período corto se procederá de la siguiente forma:

Acuerdo de un nuevo período.

A falta de Acuerdo, se disfrutará acumuladamente con el resto de vacaciones pendientes.

Si no hay acuerdo y ya se ha disfrutado el resto de vacaciones, en las fechas designadas por la Empresa.

6. Procedimiento:

a) Con el fin de establecer la correspondiente planificación anual, las solicitudes de fraccionamiento o variación deberán formularse por los trabajadores desde el 1 de diciembre al 15 de enero.

Los fraccionamientos que impliquen disfrute de días de vacaciones en enero o febrero deberán solicitarse entre el 1 y el 10 de diciembre del año anterior.

La contestación a las solicitudes se efectuará en el transcurso de los quince días laborables siguientes a la finalización de los plazos establecidos en los dos párrafos anteriores.

b) Las variaciones a iniciativa de la Empresa se efectuarán, salvo mejor acuerdo con el trabajador, con una antelación de dos meses de la época prevista, mediando así mismo dos meses entre la comunicación y el inicio del disfrute.

Por circunstancias excepcionales de la producción, y previa información al interesado y al Comité de Empresa el plazo establecido en el párrafo anterior podrá ser menor.

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

45. *Superación de horario.*

1. Las horas que sobrepasen la cuantía de las correspondientes a los horarios diarios establecidos se considerarán horas extraordinarias o adicionales.

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

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

3. Los valores de ambos tipos de horas para los diferentes Niveles se expresan en el anexo X.

4. A efectos de control interno, y sin perjuicio de su cotización de acuerdo con las disposiciones legales, se distinguen los siguientes tipos de horas extraordinarias:

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

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

Cierre de ejercicio y realización de inventarios.

Las provocadas por supuestos de movilidad geográfica.

Incidencias en el sistema de turno.

Las realizadas como consecuencia del inicio de nuevos programas de producción.

Obras, traslados e instalación de maquinaria y equipos no compatibles con la marcha de la producción.

Mantenimiento urgente e imprevisto.

Preparación y lanzamiento de nuevos productos (Métodos, Oficina Técnica, Almacén ...).

Las ocasionadas por incidencias de la producción (averías de máquina, deterioro de productos, retraso de proveedores, inspecciones y validaciones).

Prevención de siniestros.

Las ocasionadas con motivo de la realización de Pruebas Finales y entregas de equipos.

Las derivadas de la coincidencia en el tiempo del aprovisionamiento de materiales (Prealmacén, Control de Entrada, Almacén ...).

5. El Comité será informado mensualmente de las horas realizadas, clasificadas según los procedimientos habituales, con desglose de certificación de las consideradas estructurales, según el apartado anterior, a efectos de la comunicación a la Autoridad Laboral para su correspondiente cotización.

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

Adicionalmente el Comité podrá solicitar la celebración de reuniones informativas que aclaren la documentación mensual sobre horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

46. *Permisos retribuidos.*

Permisos y licencias: Normas generales:

1. La Empresa concederá las licencias a que se refiere el artículo 47, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

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

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

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

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

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

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

Se exceptúa de lo anterior lo dispuesto en el artículo 47—h sobre IT y Vacaciones.

47. *Permisos: Supuestos.*

Supuestos:

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

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

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

d) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos y padres por consanguinidad: Tres días naturales para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.

e) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de hijos, hermanos y padres por afinidad, nietos y abuelos (incluidos por afinidad): Tres días naturales para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.

f) Como permiso retribuido se concederán las ocho primeras horas por dismenorrea, que pueda resultar incompatible con la asistencia al trabajo y sea así admitido por el Servicio Médico de Empresa.

g) Permisos por lactancia: Se disfrutarán en los términos previstos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

h) No se computará como período vacacional el tiempo que durante el mismo se pase en situación de IT por maternidad o IT con ingreso en clínica o prescripción facultativa de permanencia en el domicilio, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes ni su compensación en metálico después de transcurrido el 31 de diciembre.

i) El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

j) Por motivos de exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, COU o estudios universitarios, se concederán los precisos para dicho fin, con la debida justificación.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. También para médico particular, dentro de la residencia habitual. Otros supuestos serán planteados a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

48. *Reconocimientos médicos especiales fuera del centro de trabajo.*

a) Reconocimientos que se inician y finalizan dentro de la jornada de trabajo:

La Empresa facilitará el medio de transporte o, subsidiariamente, abonará la cantidad de 2.394 pesetas al trabajador.

b) Reconocimiento cuya finalización sea fuera de la jornada de trabajo:

El trabajador podrá solicitar, y la Dirección de Personal podrá autorizar, la utilización de vehículo propio para el desplazamiento, abonándose el kilometraje al precio establecido en Convenio.

El exceso de horas, incluidas las de transporte y espera se abonarán como adicionales (excepto Grupo Profesional de Técnicos Titulados).

La Empresa abonará, en concepto de comida, la cantidad establecida para la Realización de Servicios.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

49. *Ámbito.*

1. Las normas contenidas en este Capítulo no serán de aplicación al Grupo Profesional de Técnicos, cuya retribución fija (Sueldo Base, Complemento Convenio y Pagas Extraordinarias) es fijada y comunicada de forma individualizada en función del desempeño y dedicación en el desarrollo de su trabajo.

2. Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, el incremento acordado en este Convenio, será aplicable, con carácter de mínimo, a la retribución fija del Grupo Profesional de Técnicos.

3. La retribución fija resultante de la aplicación del número anterior se abonará, a partir de la vigencia de este Convenio, con el siguiente desglose:

a) Sueldo Base: 3.072.495 pesetas (incluidas pagas extras).
b) Complemento de Convenio: por diferencia hasta el total de la retribución fija.

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

a) Antigüedad: Según artículo regulador de este concepto.
b) Complemento Social: Según tabla del anexo V.
c) Dietas: Según Norma de Viajes.
d) Ayuda Disminuidos psíquicos: Según artículo regulador de este concepto.
e) Kilometraje: Régimen previsto en el artículo regulador de este concepto.
f) Suplidos por Comida y Transporte.

5. Anualmente se informará a los representantes de los trabajadores de la Política Salarial aplicada al Grupo de Técnicos, con documentación sobre escalas retributivas y número de personas en cada una de dichas escalas.

6. A los Técnicos Titulados Superiores y Medios de Entrada se les aplicará durante los tres primeros años de su contratación una retribución de entrada (Salario Base, Complemento de Convenio y Pagas Extras), que como mínimo será en cómputo anual la establecida en el Convenio Provincial incrementada en un 10 por 100.

50. *Definición.*

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

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

51. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de «Indra EWS, Sociedad Anónima», son los siguientes:

I. De carácter salarial:

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

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

c) Complementos personales:

1. Antigüedad.
2. Garantía Personal del Convenio (GPC).

d) Complementos de puesto de trabajo.

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

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

II. De carácter no salarial:

a) Suplidos.

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

b) Complementos de la Seguridad Social:

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

c) Indemnizaciones.

1. Por traslado.

52. *Obreros: Grados y niveles.*

1. Dentro de la Escala de Niveles que se indican en el anexo III, las carreras salariales de cada Grado quedan definidas en la siguiente forma:

Grado 4: De Nivel 9 a Nivel 25.
Grado 5: De Nivel 7 a Nivel 20.
Grado 6: De Nivel 6 a Nivel 17.
Grado 7: De Nivel 5 a Nivel 11.

2. Los trabajadores de nueva contratación serán clasificados en el Grado correspondiente a sus funciones y se les aplicará durante los 3 primeros años de su contratación una Retribución de Entrada por conceptos fijos que como mínimo será, en cómputo anual, la establecida en el Convenio Provincial incrementada en un 10 por 100.

53. *Empleados: Grados y niveles.*

1. Dentro de la Escala de Niveles que se indican en el anexo III, las carreras salariales de cada Grado quedan definidas en la siguiente forma:

Grado 3: Del Nivel J00 al Nivel J20.
Grado 4: De Nivel 18 a Nivel 43.
Grado 5: De Nivel 10 a Nivel 39.
Grado 6: De Nivel 9 a Nivel 19.

2. Los empleados de nueva contratación serán clasificados en el Grado correspondiente a sus funciones y se les aplicará durante los 3 primeros años de su contratación una Retribución de Entrada por conceptos fijos que como mínimo será, en cómputo anual, la establecida en el Convenio Provincial incrementada en un 10 por 100.

54. *Liquidación y pago.*

1. La liquidación de haberes se hará por meses naturales vencidos (incluido el mes de vacaciones), si bien, las incidencias que se tendrán en cuenta serán las de la segunda quincena del mes anterior y las de la primera del mes al que corresponda la liquidación.

2. El pago se realizará mediante transferencia bancaria, y la entrega de los recibos y justificativos del salario se hará el penúltimo día hábil, o laborable anterior, del mes al que corresponda la liquidación.

Para las pagas extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, haciéndose efectivo el pago los días 15 o laborables anteriores de los meses de Julio y Diciembre.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el trabajador designará la entidad financiera a través de la cual desea percibir sus emolumentos, siendo de su cuenta los posibles retrasos en el percibo de los mismos cuando la entidad designada no sea una de las establecidas con carácter general en la Empresa.

4. Los posibles gastos derivados del sistema de pago por transferencia serán por cuenta de la Empresa.

SECCIÓN 2.ª REGULACIÓN DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

55. *Salario y sueldo base.*

Los abonos se efectuarán conforme a los valores expresados en el anexo IV.

56. *Complemento de Convenio.*

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

Los valores se indican en el anexo IV.

57. *Asistencia y puntualidad.*

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que se abona para premiar la presencia puntual al trabajo y la reducción del absentismo general de la Empresa, para los Grados 4, 5, 6 y 7.

Sus valores y norma reguladora vienen recogidos en el anexo VI.

58. *Descuentos.*

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

59. *Incentivos.*

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

Los valores por niveles vienen recogidos en el anexo VII.

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

$$I = R \times PP \times Te$$

I = Incentivo
R = Rendimiento
PP = Precio del punto determinado en la tabla del anexo VII.
Te = Tiempo efectivo de trabajo

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

a) Medición del Rendimiento Real.

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

$$\frac{180\ TT}{T1} - 216 = \text{Rendimiento}$$

TT = Tiempo pasado.
T1 = Tiempo invertido.
Rendimiento 0 = Normal.
24 = Óptimo.

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

b) Estimación del rendimiento.

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

c) Se garantiza la percepción del equivalente a un 25 por 100 de incentivo sea cual sea la actividad medida o estimada:

Seis puntos para los casos de medición del rendimiento real.
Cinco puntos en los casos de estimación del rendimiento

3. Incentivo de vacaciones:

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

b) Procedimiento de cálculo:

El importe cobrado por concepto de incentivo durante el mencionado período se dividirá por las horas invertidas en la obtención del mismo.

El resultado anterior se multiplicará por el obtenido de la siguiente operación:

$$\frac{200}{30} \times \text{n.º de días de vacaciones}$$

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

4. Viajes: Se liquidarán las horas normales y las extraordinarias al rendimiento óptimo.

60. *Horas extraordinarias.*

Los valores para los diferentes Niveles vienen indicados en el anexo X.

61. *Horas adicionales.*

Los valores para los diferentes Niveles vienen indicados en el anexo X.

62. *Horas movilidad geográfica.*

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

63. *Antigüedad.*

1. Para su abono se utilizarán tres conceptos retributivos:

a) Antigüedad consolidada: Este concepto se abonará incrementado según lo acordado en este Convenio.

b) Antigüedad transitoria: Al personal procedente de la antigua ENOSA se les mantendrán transitoriamente los trienios, con los precios actuales incrementados según lo acordado en este Convenio, hasta el momento en que el número de años de antigüedad en la Empresa sea múltiplo de 5.

En ese momento se pasará a antiguedad consolidada el importe resultante de aplicar a los años de Antigüedad Transitoria (Años al alcanzar múltiplo de 5 menos años considerados en Antigüedad Consolidada) el precio prorrateado por año de un trienio.

c) Antigüedad nueva: Los sucesivos devengos de quinquenios se abonarán en este concepto con los importes que figuran en el anexo VIII.

2. El número total de años considerados a efectos de la suma de los tres tipos de antigüedad serán 30, respetándose el caso de trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan consolidado un número mayor.

3. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente de cumplir el quinquenio.

64. *Plus Jefe de Equipo.*

Los valores para los diferentes Grados de obreros vienen indicados en el anexo IX.

65. *Turnicidad y nocturnidad.*

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

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

El Plus de Turno tendrá el valor de 71,3 pesetas/hora.

2. Nocturnidad: El plus de Nocturnidad se abonará por los trabajos realizados en turno de noche, a razón de 236 pesetas/hora trabajada.

66. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

Cuando concurran las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará la cantidad de 68 pesetas por hora trabajada en dichas circunstancias.

67. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán por este concepto dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre. Estos pagos se abonarán en proporción al tiempo trabajado y prorrateada por semestres naturales.

El importe de estas pagas se indica en el anexo IV.

68. *Quebranto de moneda.*

Cuando concurran las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará por este concepto la cantidad de 1.960 pesetas mensuales.

69. *Kilometraje.*

Para este concepto se establece el importe bruto de 40 pesetas/kilómetro, durante el año 2000.

70. *Dietas.*

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

71. *Suplidos por comida.*

a) Se abonarán en este concepto las cantidades que se expresan en los artículos reguladores de la Movilidad Geográfica.

b) Se abonarán igualmente en este concepto 1.217 pesetas por día efectivamente trabajado, al personal trasladado de las antiguas CESELSA, ENSA e INISEL que lo tienen reconocido, y al personal trasladado de la antigua ENOSA o GYCONSA que opte o haya optado, por no utilizar el servicio de comida.

72. *Suplidos por transporte.*

Se abonarán en este concepto los siguientes importes:

a) La cantidad de 10.708 pesetas, en once mensualidades, estipulada para el personal de la antigua ENOSA que opte o haya optado, por no utilizar el transporte colectivo.

b) La cantidad de 11.985 pesetas, en once mensualidades, estipulada para el personal trasladado de la antigua INISEL (S. Fernando) que lo tiene reconocido.

73. *Ayuda disminuidos psíquicos.*

Los trabajadores con hijos con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social, u Organismo Oficial del que perciba la correspondiente prestación, percibirán la cantidad de 10.533 pesetas mensuales.

74. *Complemento por IT.*

a) IT por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.

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

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

b) IT por Accidente de trabajo:

1. En el centro de trabajo.—Igual tratamiento que en el punto a) y además percibirá el complemento de asistencia y puntualidad.

Para el incentivo se tendrá en cuenta el rendimiento medio de los seis últimos meses.

2. «In Itinere».—Igual tratamiento que el señalado en el apartado a).

Los acreditados suficientemente recibirán el tratamiento del apartado 1.

c) Fórmula de cálculo:

1) Retribución teórica (R.T.)= A + B.

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

Sueldo o Salario Base.
Complemento de Convenio.
Antigüedad.
Garantía Personal del Convenio.
Plus Jefe de Equipo.

B= Incentivo en IT=

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

2) IT cargo Empresa= (R.T. × número de días en IT) — Prestación Seguridad Social.

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

75. *Indemnización por traslado.*

Se abonarán por este concepto los importes que se deduzcan de la aplicación de los artículos reguladores de la Movilidad Geográfica.

76. *Complemento social.*

Como resultado de la abolición de las antiguas ayudas familiares, se seguirá abonando el Complemento Social a los trabajadores que en la actualidad lo están percibiendo según el Nivel asignado en la Relación de Recursos Humanos y en las cuantías que se indican en el anexo V.

77. *Garantía personal del Convenio.*

Se abonarán en este concepto los importes que puedan deducirse de la aplicación de los artículos que regulan el cambio de Grupo.

En igual concepto se percibirán las posibles diferencias que existan entre la retribución fija (Salario Base, Complemento de Convenio y Pagas Extra) y el Valor del Nivel que tenga asignado el trabajador.

Se percibirá en este Concepto el Plus Jefe de Equipo cuando esté consolidado y ya no concurran las circunstancias que determinaron su devengo.

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

CAPÍTULO V

Beneficios y servicios sociales

78. *Préstamos personales.*

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

1. Importe global: El importe global destinado a este fin será equivalente a 28.948.000 pesetas.

2. Beneficiarios: Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos todo el personal de la Empresa.

Al personal con contrato temporal o por obra se le aplicarán condiciones de «Importe Individual» y «Amortización» proporcionales al tiempo que reste entre la concesión y la finalización del contrato, siendo estimada esta en el caso del contrato por obra.

3. Importe individual: Los trabajadores podrán solicitar préstamos hasta una cuantía individual de 607.000 pesetas.

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

Plazo	Tipo de interés anual
12 meses	0,34 × I.L.D.
18 meses	0,45 × I.L.D.
24 meses	0,56 × I.L.D.

(I.L.D.: Interés Legal del Dinero que se publica anualmente en el «Boletín Oficial del Estado», siendo el correspondiente para 2000 el 4,25 por 100).

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

6. Criterios de concesión.—La Dirección de la Empresa ajustará su actuación en esta materia a los siguientes criterios:

A) De tipo general:

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

Conseguir la máxima rotación del fondo global.

B) De tipo particular:

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

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de salud del trabajador o familiares que con él convivan.
Atención a necesidades ocasionadas por motivo de formación o estudios del trabajador o familiares que con él convivan.
Atención a necesidades ocasionadas por motivo de circunstancias excepcionales tales como matrimonio del trabajador o de sus hijos.
Atención a necesidades ocasionadas por motivo de mejoras imprescindibles para el hogar.

7. Solicitudes.—Las solicitudes se formularán ante la Dirección de Personal del Centro de Trabajo. La petición se efectuará por escrito con indicación sucinta de la causa que lo origina.
8. Concesión.—Con carácter previo a la concesión la Empresa podrá requerir del solicitante ampliación y justificación de las circunstancias que determinan la concesión del préstamo.
El préstamo se documentará en el impreso previsto al efecto, adoptándose en ese momento las medidas cautelares que la Dirección estime oportunas.
9. Garantías.—Si durante la vigencia del préstamo el trabajador causase baja en la Empresa, la Empresa podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para garantizar la devolución del mismo, incluyendo la aplicación del importe del correspondiente finiquito.

79. *Seguros.*

1) Accidentes por movilidad geográfica.—Durante la vigencia de este Convenio se establecerá una Póliza de Accidentes que cubra los riesgos que comporte la movilidad geográfica por un importe de 25 millones de pesetas en caso de fallecimiento.
2) Vida.—Durante la vigencia de este Convenio se suscribirá una Póliza de Seguro de Vida, en las siguientes condiciones:

a) Capital asegurado: Estará determinado individualmente por un importe equivalente al múltiplo de 500.000 pesetas inmediatamente superior al resultado de la suma de los siguientes conceptos:

Salario y Sueldo Base.
Complemento de Convenio.
Pagas Extra.
Complemento Social.
Premio de Asiduidad.
Garantía Personal.
Antigüedad.
Jefe de Equipo.

b) Los capitales asegurados entrarán en vigor al mes siguiente de aquel en que se practiquen las revisiones finales anuales a que se refiere el artículo 12.
c) Las primas resultantes serán a cargo de la Empresa.
d) A los trabajadores que con fecha 1 de Enero de 1994 tuviesen asegurado un capital superior al resultante de aplicar el apartado a), se les mantendrá el mismo.
e) Las altas, bajas y variaciones en la Póliza se producirán con una periodicidad anual o al causar alta y baja en la Empresa.

80. *Ropa de trabajo y material de seguridad e higiene.*

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

81. *Minusválidos.*

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

82. *Seguridad e higiene.*

Anualmente se elaborará un Plan de actuación en esta materia.
La formación en materia de Seguridad e Higiene tendrá una consideración similar a la concedida a otras materias de carácter técnico.

83. *Becas-préstamo.*

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá en vigor, para cursar estudios fuera de la localidad del Centro de Trabajo, la actual normativa de Becas—Préstamo, con aplicación a toda la plantilla de la Empresa.

CAPÍTULO VI

Representación colectiva y acción sindical

84. *Representación colectiva.*

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

85. *Información y participación.*

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

Mensualmente:

Horas extraordinarias.
Altas de personal, con indicación de área funcional de destino.
Traslados.
Absentismo.
Excedencias, con el desglose previsto en el artículo 40.

Anualmente:

Los siguientes aspectos de Política de Personal:

Jubilaciones.
Acoplamiento de personal disminuido.
Promociones y ascensos.
Planes generales de formación.

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

Ingreso de personal y cobertura de vacantes: En los términos previstos de este Convenio.
Cursos de formación y reciclajes: en los términos previstos en este Convenio.
Tribunales de exámenes y ascensos: en los términos previstos en este Convenio.
Movilidad del personal: en los términos previstos en este Convenio.
Horas extraordinarias: en los términos previstos en este Convenio.
Becas—préstamo: en los términos previstos en la norma reguladora de los mismos.
Becas Alejandro Calonje, en los términos previstos en los documentos internos.
Transporte y Servicios de Comida.

86. *Comité de Empresa.*

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas con el 100 por 100 de los conceptos que habitualmente percibe (medición de rendimiento: 24, Estimación de rendimiento: la máxima asignada por este sistema en la Sección correspondiente), para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables y con cómputo bimensual.
Al Comité se le facilitará, si se dispone de espacio para ello, un local donde reunirse.
Los miembros del Comité de Empresa que en sus condiciones laborales tengan establecido el derecho a comida o abono alternativo conservarán ese derecho los días que realicen gestiones en Madrid.

87. *Delegados de Secciones Sindicales.*

Los Delegados de las Secciones Sindicales que corresponda nombrar, de acuerdo con la legalidad vigente, dispondrán de igual crédito de horas que los miembros del Comité de Empresa, acumulables y con cómputo bimensual.
La dotación de local para las Secciones Sindicales se realizará en los mismos términos que para el Comité de Empresa.
Se facilitarán tablones de anuncios a las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa.

88. *Dotaciones.*

El Comité de Empresa tendrá una asignación económica anual de 445.358 pesetas.

89. *Horas de reuniones.*

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

2. Reuniones generales: Previa solicitud escrita y concesión por parte de la Dirección se podrán celebrar las siguientes:

a) Para tratar asuntos relacionados con la Negociación Colectiva se establecen dos horas anuales.

b) Para otros asuntos de carácter general (calendarios, horarios, etc.) una hora anual.

c) Para asuntos que afecten a una Sección Sindical dos horas anuales, para los integrantes de la misma.

Los años en los que no corresponda negociación colectiva, el Comité podrá decidir pasar una hora del apartado a) al apartado c).

La asistencia a dichas reuniones se realizará sin perjuicio de los sistemas de control de presencia, de forma que se deberá fichar al inicio y finalización de las mismas.

90. *Notificaciones.*

a) Por el Comité de Empresa se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.

b) Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.

c) Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité de Empresa, se acompañarán de Orden del Día y serán notificadas de forma válida con una antelación de tres días laborables, sin computarse el de la notificación y el propuesto para la celebración de la reunión.

d) Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c) en un plazo de un día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

91. *Funcionamiento.*

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

Al Comité de Empresa se le dotará de un tablón de anuncios.

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

92. *Comisión de Salud Laboral.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, a la entrada en vigor de este Convenio, se designarán por el Comité de Empresa cuatro Delegados de Prevención. El nombramiento podrá recaer sobre trabajadores de la Empresa que no tengan la condición de miembro del Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención dispondrán, para el cumplimiento de sus funciones, de un crédito horario de diez horas mensuales, computables bimensualmente.

Disposición adicional primera. *Partes negociadoras.*

1. Representación de la Empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima»:

Juan José González Rodríguez.
Alejandro Lucena Fernández.

2. Comisión Negociadora nombrada por el Comité de Empresa:

Jorge Alberto Pereira Álvarez.
José F. Martín Vizcaino.
Jesús Javier Vega Leñero.
Enrique Adán Romero.
Antonio Seguido Gallego.
Manuel Luna Sánchez.
Mercedes Alvariño López.
José Joaquín Martínez Bonilla.
Manuel Guirao Navarro.
José Luis Ortiz Martín.
Juan Tomás Marugán López.
Ignacio Ruiz Escagedo.

Delegado sindical de ATC: Juan Manuel Lallana Duplá.
Delegado sindical CC.OO.: Emilio Bautista García.
Delegado sindical de UGT: José Luis Ortega Rubio.
Delegado sindical de USO: Jaime Luna Caballero.

Disposición adicional segunda.

En cuanto a las materias no reguladas en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

ANEXO I

Concepto	2000		2001				2002				2003			
	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia
Salario base	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Sueldo base	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Complemento Convenio	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Antigüedad	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Complemento social	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Asistencia y puntualidad	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Incentivo	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Hora extra	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
H. adicionales	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
H. movilidad geográfica	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Garantía personal Convenio	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Jefe Equipo	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Turnicidad	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Nocturnidad	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Tóxico, peligroso y penoso	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Pagas extra	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Quebranto moneda	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Kilometraje	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.
Abonos artículos 33 y 34	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.
Comidas artículos 33 y 34	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.
Transporte artículo 48	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.
Suplido comida artículo 71	Sí.	01-01-00	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Suplido transporte artículo 72.	Sí.	01-01-00	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03

Concepto	2000		2001				2002				2003			
	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia	Incremento final	Eficacia
Disminuidos psíquicos	Sí.	01-01-00	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Préstamos global	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	No.	—	Sí.	—	No.	—	Sí.	—	No.	—
Préstamos individual	No.	—	No.	—	No.	—	No.	—	No.	—	No.	—	No.	—
Dotación Comité	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-01	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-02	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-03
Medallas	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-01	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-02	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-03	Sí.	Fecha revis.
Idiomas	Sí.	Fecha revis.	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-01	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-02	Sí.	01-01-03	Sí.	01-01-03
Fondo becas Calonje	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.	Sí.	Fecha revis.

ANEXO II

Técnicos de Ingeniería de Sistemas

Serán de libre designación por la Empresa y estará integrado por empleados con profundos conocimientos en electrónica y que desarrollen un conjunto de actividades de las que seguidamente, y a título de ejemplo, se enuncian:

Analizar, planificar y definir estrategias de integración o pruebas para conseguir un objetivo técnico.

Realizar, presentar y defender propuestas Técnicas ante clientes y empresas colaboradoras.

Diseñar y realizar Procedimientos, e Interfaces de Pruebas.

Manejar Sistemas Operativos, lenguajes, entornos de programación y paquetes de simulación.

Integración de equipos, con nivel significativo de responsabilidad.

Mantenimiento de equipos o redes locales, con nivel significativo de responsabilidad.

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

ANEXO III

Niveles 2000

Obreros

Nivel	Importe — Pesetas
O00	2.090.384
O01	2.140.644
O02	2.196.707
O03	2.253.458
O04	2.312.169
O05	2.369.694
O06	2.432.211
O07	2.493.541
O08	2.557.173
O09	2.623.851
O10	2.689.785
O11	2.757.984
O12	2.828.870
O13	2.911.196
O14	2.998.046
O15	3.089.523
O16	3.180.468
O17	3.276.112
O18	3.373.654
O19	3.475.027
O20	3.576.806
O21	3.678.570
O22	3.779.550
O23	3.880.923
O24	3.982.687
O25	4.084.058

Empleados (Grado 4, 5 y 6)

Nivel	Importe — Pesetas
E04	1.998.391
E05	2.043.933
E06	2.089.476
E07	2.136.262
E08	2.181.806
E09	2.231.132
E10	2.279.210
E11	2.329.775
E12	2.382.902
E13	2.434.768
E14	2.487.880
E15	2.539.714
E16	2.600.431
E17	2.656.099
E18	2.714.272
E19	2.774.968
E20	2.834.411
E21	2.898.932
E22	2.960.890
E23	3.026.682
E24	3.093.715
E25	3.163.282
E26	3.234.124
E27	3.302.413
E28	3.377.044
E29	3.452.931
E30	3.528.805
E31	3.603.425
E32	3.685.644
E33	3.764.054
E34	3.848.797
E35	3.965.153
E36	4.103.013
E37	4.245.946
E38	4.393.700
E39	4.547.472
E40	4.706.643
E41	4.871.366
E42	5.041.862
E43	5.218.325

Empleados (Grado 3)

Nivel	Importe — Pesetas
J00	3.243.054
J01	3.313.891
J02	3.382.183
J03	3.456.813
J04	3.532.701
J05	3.608.601
J06	3.683.206

Nivel	Importe — Pesetas
J07	3.765.412
J08	3.843.852
J09	3.928.564
J10	4.044.948
J11	4.182.796
J12	4.325.715
J13	4.473.483
J14	4.627.254
J15	4.786.411
J16	4.951.151
J17	5.121.646
J18	5.298.107
J19	5.478.252
J20	5.664.500

ANEXO IV

Niveles 2000

Obreros

Nivel	Importe	S. Base	C. Convenio	Paga extra
O00	2.090.384	4.918	0	147.657
O01	2.140.644	4.918	119	151.070
O02	2.196.707	4.918	251	155.011
O03	2.253.458	4.918	384	159.114
O04	2.312.169	4.918	522	163.285
O05	2.369.694	4.918	657	167.410
O06	2.432.211	4.918	805	171.658
O07	2.493.541	4.918	948	176.226
O08	2.557.173	4.918	1.098	180.667
O09	2.623.851	4.918	1.255	185.353
O10	2.689.785	4.918	1.410	190.033
O11	2.757.984	4.918	1.571	194.750
O12	2.828.870	4.918	1.738	199.715
O13	2.911.196	5.688	1.162	205.473
O14	2.998.046	5.688	1.367	211.486
O15	3.089.523	5.688	1.582	217.987
O16	3.180.468	5.688	1.796	224.404
O17	3.276.112	5.688	2.021	231.164
O18	3.373.654	5.688	2.251	237.960
O19	3.475.027	5.688	2.489	245.211
O20	3.576.806	6.608	1.808	252.483
O21	3.678.570	6.608	2.047	259.748
O22	3.779.550	6.608	2.285	266.803
O23	3.880.923	6.608	2.523	274.054
O24	3.982.687	6.608	2.763	281.136
O25	4.084.058	6.608	3.001	288.387

Empleados (Grados 4, 5 y 6)

Nivel	Importe	S. Base	C. Convenio	Paga extra
E04	1.998.391	142.742	0	142.744
E05	2.043.933	142.742	3.253	145.997
E06	2.089.476	142.742	6.506	149.250
E07	2.136.262	142.742	9.848	152.591
E08	2.181.806	142.742	13.101	155.845
E09	2.231.132	142.742	16.624	159.370
E10	2.279.210	142.742	20.058	162.805
E11	2.329.775	142.742	23.670	166.416
E12	2.382.902	142.742	27.465	170.209
E13	2.434.768	142.742	31.170	173.912
E14	2.487.880	142.742	34.964	177.704
E15	2.539.714	142.742	38.666	181.409
E16	2.600.431	142.742	43.003	185.746
E17	2.656.099	142.742	46.979	189.724
E18	2.714.272	142.742	51.135	193.874
E19	2.774.968	142.742	55.470	198.212
E20	2.834.411	142.742	59.716	202.458
E21	2.898.932	142.742	64.324	207.070
E22	2.960.890	142.742	68.750	211.493
E23	3.026.682	142.742	73.449	216.195
E24	3.093.715	196.483	24.497	220.978
E25	3.163.282	196.483	29.465	225.953
E26	3.234.124	196.483	34.526	231.008
E27	3.302.413	196.483	39.404	235.885
E28	3.377.044	196.483	44.735	241.214
E29	3.452.931	196.483	50.155	246.638
E30	3.528.805	196.483	55.574	252.061
E31	3.603.425	196.483	60.904	257.391
E32	3.685.644	218.315	44.946	263.256
E33	3.764.054	218.315	50.546	268.861
E34	3.848.797	218.315	56.600	274.909
E35	3.965.153	218.315	64.911	283.221
E36	4.103.013	218.315	74.757	293.075
E37	4.245.946	218.315	84.967	303.281
E38	4.393.700	218.315	95.521	313.834
E39	4.547.472	218.315	106.504	324.822
E40	4.706.643	218.315	117.875	336.182
E41	4.871.366	218.315	129.640	347.953
E42	5.041.862	218.315	141.819	360.127
E43	5.218.325	218.315	154.423	372.735

Empleados (Grado 3)

Nivel	Importe	S. Base	C. Convenio	Paga extra
J00	3.243.054	218.315	13.332	231.645
J01	3.313.891	218.315	18.392	236.704
J02	3.382.183	218.315	23.270	241.582
J03	3.456.813	218.315	28.600	246.917
J04	3.532.701	218.315	34.022	252.329
J05	3.608.601	218.315	39.442	257.759
J06	3.683.206	218.315	44.772	263.081
J07	3.765.412	218.315	50.644	268.952
J08	3.843.852	218.315	56.246	274.560
J09	3.928.564	218.315	62.297	280.610
J10	4.044.948	218.315	70.610	288.924
J11	4.182.796	218.315	80.456	298.772
J12	4.325.715	218.315	90.665	308.978
J13	4.473.483	218.315	101.220	319.532
J14	4.627.254	218.315	112.204	330.513
J15	4.786.411	218.315	123.572	341.884
J16	4.951.151	218.315	135.339	353.652
J17	5.121.646	218.315	147.518	365.825
J18	5.298.107	218.315	160.122	378.432
J19	5.478.252	218.315	172.989	391.302
J20	5.664.500	218.315	186.292	404.608

ANEXO V

Complemento social 2000

Nivel	Mes	Año
1	2.045	24.540
2	4.077	48.924
3	6.109	73.308
4	8.154	97.848
5	10.171	122.052
6	12.202	146.424
7	14.233	170.796
8	16.276	195.312

ANEXO VI

Complemento de Asistencia y Puntualidad

I. A partir de la entrada en vigor del Convenio se abonará por este concepto al personal de los Grados 4, 5, 6 y 7 un importe de 8.381 pesetas mensuales, excepto el mes de vacaciones.

Este concepto tendrá el mismo carácter, a efectos de abono y descuento que el Complemento Convenio.

II. A efectos de control la Empresa mantendrá el actual sistema regulador del Absentismo sin repercutirlo en nómina, a menos que el trabajador incurra dos veces, en un período de doce meses, en alguna de las causas que habrían determinado su pérdida. A estos efectos, las bajas por enfermedad cuya duración se prolongue durante mas de un mes, se computarán como un único caso.

En ese supuesto, y durante el período de los doce meses siguientes, se le aplicará el sistema actualmente en vigor a título individual con repercusión en nómina.

III. Sistema actual con repercusión en nómina.—El complemento por este concepto se abona en Función del Indice de Absentismo Personal del trabajador (I.P.A.), de acuerdo con la tabla siguiente:

I.P.A. < 4 por 100: 8.381 pesetas.
4 por 100 (I.P.A. < 5 por 100: 7.253 pesetas.
5 por 100 (I.P.A. < 6 por 100: 6.508 pesetas.
6 por 100 (I.P.A. < 7 por 100: 5.221 pesetas.
7 por 100 (I.P.A. < 8 por 100: 3.535 pesetas.

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

Permisos retribuidos, salvo ausencias por lactancia y las primeras cuatro horas de ausencias por el motivo previsto en el apartado f) del artículo 47.

Ausencias y retrasos.

Permisos no retribuidos.

Enfermedad, accidente laboral y maternidad (salvo los accidentes de trabajo en el Centro de Trabajo o los «in itinere» que se produzcan como consecuencia de un accidente del medio de transporte colectivo o individual debidamente acreditado).

2. Del presente régimen tanto a efectos de su abono como del cómputo de su absentismo está excluido el personal de los Grados 1, 2 y 3.

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

4. Causas personales que originan la pérdida del complemento:

1. Más de tres faltas de puntualidad: pérdida del 100 por 100.
2. Más de cuatro horas de ausencia: pérdida del 50 por 100.
3. Más de cinco horas de ausencia: pérdida del 75 por 100.
4. Más de seis horas de ausencia: pérdida del 100 por 100.
5. No se considerarán como ausencias a estos efectos las siguientes situaciones:

a) Alumbramientos, matrimonios y fallecimientos para los que se conceden permisos retribuidos.

b) Ausencias por ocho horas laborables por acompañar familiares de primer grado que convivan con el trabajador en caso de enfermedad o accidente grave, justificado debidamente.

c) Accidentes de trabajo y los «in itinere» acreditados suficientemente.

d) Ausencias por asistencia a exámenes y estudios.

e) Ausencias para los miembros de los órganos de representación colectiva de los trabajadores en el ejercicio de su función.

f) Las primeras cuatro horas de ausencia por el motivo previsto en el apartado f) del artículo 47.

g) Enfermedad grave con ingreso en clínica en los supuestos del apartado d) del artículo 47.

h) Ausencias para permisos por lactancia.

i) Los permisos por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a que se refiere el artículo 26-4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

ANEXO VII

Incentivo 2000

(Precio punto rendimiento)

Nivel	Rendimiento Hasta 15	Rendimiento Desde 15
O00	2,9191	3,8220
O01	2,9191	3,8220
O02	2,9191	3,8220
O03	2,9191	3,8220
O04	2,9191	3,8220
O05	3,3556	4,3946
O06	3,6077	4,7246
O07	3,6077	4,7246
O08	3,8386	5,0267
O09	4,1543	5,4398
O10	4,4012	5,7635
O11	4,7330	6,1982
O12	5,1912	6,7982
O13	5,1912	6,7982
O14	5,5374	7,2512
O15	5,5374	7,2512
O16	5,5374	7,2512
O17	5,9127	7,7431
O18	5,9127	7,7431
O19	5,9127	7,7431
O20	5,9127	7,7431
O21	5,9127	7,7431
O22	5,9127	7,7431
O23	5,9127	7,7431
O24	5,9127	7,7431
O25	5,9127	7,7431

ANEXO VIII

Antigüedad nueva 2000

Precio por quinquenio

	Grado	Tramo A		Tramo B		Tramo C	
		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Obreros.	7	3.610	50.540	—	—	—	—
	6	3.610	50.540	3.799	53.186	3.953	55.342
	5	3.671	51.394	3.799	53.186	3.953	55.342
	4	3.671	51.394	3.799	53.186	3.966	55.524
Empleados.	6	3.610	50.540	—	—	—	—
	5	3.988	55.832	4.184	58.576	4.231	59.234
	4	4.231	59.234	4.241	59.374	4.340	60.760
	3	4.356	60.984				
Técnicos.	3	4.489	62.846				
	2	4.489	62.846				
	1	4.664	65.296				

ANEXO IX

Plus Jefe de Equipo 2000

Grado	Precio	Año
4	19.533	273.462
5	18.385	257.390
6	14.939	209.146
7	13.214	184.996

ANEXO X

Horas extras y adicionales 2000

Obreros

Nivel	Hora extra	Hora adicional
O00	1.516	866
O01	1.539	879
O02	1.586	906
O03	1.698	970
O04	1.803	1.030
O05	1.846	1.055
O06	1.948	1.113
O07	1.962	1.121
O08	2.027	1.158
O09	2.066	1.181
O10	2.108	1.205
O11	2.167	1.238
O12	2.212	1.264
O13	2.253	1.287
O14	2.342	1.338
O15	2.384	1.362
O16	2.427	1.387
O17	2.475	1.414
O18	2.520	1.440
O19	2.569	1.468
O20	2.612	1.493
O21	2.678	1.530
O22	2.747	1.570
O23	2.816	1.609
O24	2.895	1.654
O25	2.998	1.713

Empleados (Grados 4, 5 y 6)

Nivel	Hora extra	Hora adicional
E04	1.517	867
E05	1.550	886
E06	1.584	905
E07	1.616	923
E08	1.648	942
E09	1.707	975
E10	1.866	1.066
E11	1.916	1.095
E12	1.947	1.113
E13	1.960	1.120
E14	2.053	1.173
E15	2.163	1.236
E16	2.192	1.253
E17	2.215	1.266
E18	2.243	1.282
E19	2.382	1.361
E20	2.386	1.363
E21	2.400	1.371
E22	2.446	1.398
E23	2.582	1.475
E24	2.674	1.528
E25	2.709	1.548
E26	2.722	1.555
E27	2.831	1.618
E28	2.875	1.643
E29	2.942	1.681
E30	2.953	1.687
E31	2.976	1.701
E32	2.998	1.713
E33	3.021	1.726
E34	3.043	1.739
E35	3.151	1.801
E36	3.227	1.844
E37	3.362	1.921
E38	3.493	1.996
E39	3.625	2.071
E40	3.758	2.147
E41	3.890	2.223
E42	4.023	2.299
E43	4.160	2.377

Empleados (Grado 3)

Nivel	Hora extra	Hora adicional
J00	2.709	1.548
J01	2.722	1.555
J02	2.831	1.618
J03	2.875	1.643
J04	2.942	1.681
J05	2.953	1.687
J06	2.976	1.701
J07	2.998	1.713
J08	3.021	1.726
J09	3.043	1.739
J10	3.151	1.801
J11	3.227	1.844
J12	3.362	1.921
J13	3.493	1.996
J14	3.625	2.071
J15	3.758	2.147
J16	3.890	2.223
J17	4.023	2.299
J18	4.160	2.377
J19	4.292	2.453
J20	4.425	2.529

7677 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los Acuerdos, de fecha 27 de febrero de 2001, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados.*

Visto el texto de los Acuerdos, de fecha 27 de febrero de 2001, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (código de Convenio número 9902465), referentes a la modificación de los artículos del citado Convenio para los años 2000 y 2001, así como las tablas salariales para dichos años, Comisión de la que forman parte la Asociación Española de Fabricantes de Helados en representación de las empresas del sector, y la Federación de Alimentación y Bebidas de UGT y la Federación Agroalimentaria de CC. OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO I

Artículos que quedan modificados con efectos de 1 de enero de 2000 y hasta 31 de diciembre de 2000 por aplicación de la cláusula de garantía salarial prevista en el párrafo segundo del número 2 del artículo 5 del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados, publicado por Resolución de 2 de marzo de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 22)

Artículo 13. *Salario.*

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2000.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 88.170 pesetas (529,912 euros) para 1999 y 90.815 pesetas (545,809 euros) para 2000.

Artículo 15. *Complemento de trabajo nocturno.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.