

**15545 RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma y las Secciones Sindicales de CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO 1987 MADE SISTEMAS ELECTRICOS, SOCIEDAD ANONIMA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que tenga establecidos la Empresa «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», y afecta a todos los trabajadores de plantilla, exceptuando la Dirección y personal de alta gestión, cuyas relaciones laborales se consideran de carácter especial de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a lo expuesto, se considera que el Convenio Colectivo es el marco general indicativo por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

La duración de un año a que se refiere el párrafo anterior no afecta al capítulo VIII del presente Convenio (plan de adecuación de plantilla), que como acuerdo independiente—aunque incorporado al mismo— tiene vigencia propia, no condicionada a la del Convenio.

Art. 3.º *Comisión Mixta de interpretación y aplicación del Convenio.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará formada por los miembros que han constituido la Comisión deliberadora de este Convenio.

**CAPITULO II**

**Jornada y horario de trabajo**

**Art. 4.º Jornada de trabajo:**

4.1 Todo el personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada anual de mil ochocientas horas de trabajo efectivo. El personal que trabaje más de siete horas seguidas por turno, tendrá derecho a un descanso de quince minutos, con la consideración de trabajo efectivo.

4.2 La jornada de trabajo comenzará a contarse y terminará precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

4.3 La distribución de los diferentes cómputos anuales de horas efectivas de trabajo se realizará, para cada Centro, entre Dirección y representantes.

4.4 Cualquier reducción de jornada que pudiera establecerse por precepto legal o convenio de ámbito superior, sólo afectará al personal que en cómputo anual realice una jornada de trabajo efectivo superior a la establecida.

**Art. 5.º Vacaciones:**

5.1 Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días naturales.

5.2 La fecha de comienzo del período general de vacaciones, así como la previsión de períodos especiales para unidades operativas concretas, se fijará en el mes de mayo entre la Dirección y los representantes, en base a los programas de trabajo. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

5.3 Atendiendo a los intereses que imponga el funcionamiento de la Sociedad y con carácter excepcional, por parte de la Dirección se determinará en qué casos las vacaciones podrán ser fraccionadas. En estos casos, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas ininterrumpidas. La parte no disfrutada deberá concretarse con el interesado, cumpliendo la legislación vigente.

**Art. 6.º Licencias y excedencias:**

6.1 Licencia con sueldo.—La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: Veinte días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos: Un día natural.
- c) Por alumbramiento de esposa: Tres días laborables.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: Un día natural si, aun no existiendo internamiento, por certificación médica se acredita la gravedad. Un día natural si existe internamiento inferior a dos días; dos días naturales si existe internamiento de dos a cinco días; tres días naturales si existe internamiento de seis a nueve días; cuatro días naturales si existe internamiento de diez a quince días, y cinco días naturales si existe internamiento de quince días en adelante.

e) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos, cuñados, abuelos y nietos, que serán ampliados a los del cónyuge, siempre que convivieran de forma permanente con el trabajador: Dos días naturales para la misma localidad; tres días naturales para la misma provincia, y cuatro días naturales para distinta provincia.

f) Por traslado de domicilio habitual: Un día.

g) Consulta médica por enfermedad del trabajador: El tiempo estrictamente necesario para asistir a la consulta, previa notificación y posterior justificación.

h) Lactancia: Una hora al día.

i) Cargos sindicales o deberes públicos: El tiempo legal necesario.

j) Tribunales ordinarios y Magistratura de Trabajo: El tiempo estrictamente necesario.

k) Promoción social y profesional:

k.1. Asistencia a clases: Turno de trabajo que facilite su asistencia a las mismas.

k.2. Examen: Máximo cinco días al año.

6.1.1 Para la justificación de la causa de las anteriores ausencias, los trabajadores han de aportar los justificantes necesarios.

6.2 Licencias sin sueldo.—Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa si las necesidades de los servicios lo permiten.

6.3 Excedencia voluntaria.—El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este supuesto podrá reducirse en caso de acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos hijos darán derecho a una excedencia que pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los dos tipos de excedencia indicados no tienen reserva de plaza y los trabajadores excedentes sólo conservan un derecho preferente para ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que dicho derecho sea ejercitado con un mes de antelación a la fecha que termina el período de excedencia.

Art. 7.º *Puestos de trabajo con cobertura de veinticuatro horas todos los días del año.*—Guarderías y puestos de trabajo equivalentes: En aquellos puestos de guardería o equivalentes que sea imprescindible mantener cubiertos todos los días del año, requeri-

rán el número de relevos necesario como para que ninguno de los componentes del mismo realice más horas que las pactadas actualmente.

Las incidencias que se produzcan por enfermedad e imprevistos se cubrirán con personal cedido de otras unidades operativas, siempre que la ausencia sea de previsible larga duración.

Para todo el personal afectado por esta situación se establece un complemento individual de 13.099 pesetas brutas por once meses, mientras se mantenga la situación que lo motiva.

En todos los casos se respetará el descanso mínimo intersemanal establecido en la legislación vigente.

### CAPITULO III

#### Régimen económico

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el régimen económico de los trabajadores de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

##### Art. 8.º Sueldo base:

8.1 Sueldo base.—Dividido en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y julio.

8.2 Plus Convenio.—Dividido en 14 pagas al año, en cuyo número quedan incluidas las gratificaciones de Navidad y Julio.

La tabla salarial del anexo I establece para cada categoría y grupo profesional las cantidades que mensualmente correspondan a los anteriores conceptos.

8.3 Prima de producción.—La prima de producción, cuyo importe es mensual, será abonada en función de las horas de presencia, según tablas anexas.

8.4 Incentivo fijo.—La tabla del anexo II recoge el importe de este concepto para cada categoría y grupo profesional, que será abonado en doce mensualidades.

8.5 Antigüedad.—Para 1987 los aumentos por años de servicio se abonarán sobre el sueldo base, establecido para cada categoría y grupo en la tabla del anexo I a razón de un 5 por 100 por cada quinquenio.

8.6 Nocturnidad.—El plus por trabajos nocturnos se percibirá en la cuantía del 30 por 100 sobre el sueldo establecido en la tabla del anexo I. Por la índole de su trabajo, se exceptúa de este plus al personal de portería y vigilancia.

8.7 Tóxicos, penosos y peligrosos.—Este plus se percibirá sobre el salario mínimo de cada categoría profesional establecido en el artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, según circunstancias y porcentajes fijados en el artículo 77 de dicha Ordenanza. Al ser éste un complemento de «Puesto de trabajo», sólo será percibido por aquellos trabajadores que ocupen puesto de trabajo en que concurre alguna de las circunstancias o condiciones señaladas en el artículo 77 de la citada Ordenanza de Trabajo, y solamente mientras ocupen dicho puesto o sección de trabajo.

8.8 Complemento personal.—Que conserva la misma Entidad que en Convenios anteriores.

8.9 Participación en beneficios.—Durante la vigencia de este Convenio todo el personal de «Made Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima», tendrá una participación en los resultados económicos de la Empresa. La cuantía de esta participación en beneficios se determinará tomando como base la cantidad total que, por concepto de dividendo, se reparte entre el capital social y aplicando sobre esta base el 10 por 100. Dicho porcentaje será revisable para el año siguiente al primero en que se repartan beneficios.

La cantidad global resultante se dividirá por el número total de trabajadores de la Empresa en el conjunto de sus Centros de trabajo, para calcular la cuantía bruta de la participación individual. Estos beneficios se abonarán a los trabajadores que figuren en la nómina de la Sociedad en la fecha de reparto, también a los que se encuentren cumpliendo el servicio militar, y se harán efectivos dentro de la nómina correspondiente al mes siguiente al que se celebre la Junta general de accionistas que apruebe el reparto anual de beneficios.

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa en el transcurso del ejercicio, percibirán la parte proporcional en función de los meses naturales completos en que hayan pertenecido a la Empresa durante dicho ejercicio.

En caso de haber beneficios, se abonará una prima de productividad, tomando como base la normativa establecida en 1983 para los Centros de Medina del Campo y Vicalvaro.

##### Art. 9.º Complementos por cantidad de trabajo:

###### 9.1 Horas extraordinarias:

9.1.1 Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la

jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni la Empresa las solicitará, salvo en los casos siguientes que se consideran de inexcusable cumplimiento:

Simiostros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

Actividades de puesta en marcha.

Actividades en ocasión de la carga o descarga obligada de instalaciones en horas nocturnas.

Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Atender necesidades de trabajo urgentes, cuya realización sea vital para la buena marcha de la Sociedad, y que vengan producidas por pedidos o períodos punta de producción.

Si durante el periodo oficial de vacaciones las necesidades de la producción, entrega a clientes, necesidades de facturación, etc., lo requiere, se acordará entre los Comités de representantes y la Dirección los puestos de trabajo y número mínimo de personas (bajo criterio de voluntariedad) que son necesarios para resolver esta dificultad.

9.1.2 Los nuevos valores de las horas extraordinarias son los que figuran en el anexo IV, con independencia de la fórmula de cálculo de las horas extraordinarias.

9.1.3 En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 9.1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación no más tarde de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas. Para ello el trabajador comunicará a la Empresa la fecha del descanso, con siete días de antelación. A los efectos de terminar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo o festivo: Ciento veinte minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en sábado: Ciento cinco minutos de descanso.

9.1.4 En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal, se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes, así como para la compensación de las horas extraordinarias con descansos. En cualquier caso, se comunicará previamente al Comité.

9.1.5 Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta reducción no afecte a la producción de la Empresa.

9.1.6 En el ámbito de este Convenio solamente tendrán el carácter de horas extraordinarias, a efectos del cómputo para aplicar las limitaciones legales, las que rebasen la jornada máxima fijada en el vigente Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

##### Art. 10. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción:

###### 10.1 Dietas de viaje:

10.1.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace a la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, a cualquier punto del territorio, tendrá derecho a percibir las siguiente dietas:

Desayuno, 225 pesetas.

Almuerzo, 1.600 pesetas.

Cena, 1.200 pesetas.

Dieta de bolsillo, 650 pesetas.

Además de la mencionada dieta, si la comisión de servicio exige pernoctar fuera de la localidad del domicilio habitual, será por cuenta de la Empresa el importe del hotel, en categoría de tres o cuatro estrellas.

No se podrá aplicar la fórmula alternativa de presentar gastos que queda derogada, salvo para los casos en que los compromisos de Empresa aconsejen la realización de gastos ocasionados por personas ajenas a la plantilla, es decir, para los compromisos de representación.

EL personal que en comisión de servicio previamente autorizada se desplace de la localidad donde tenga su domicilio habitual a cualquier país extranjero, presentará a la Empresa los gastos

ocasionados en hotel, así como desayuno, comida y cena de los días transcurridos en el extranjero. Además de dichos gastos tendrá derecho a una «dieta de bolsillo» de 1.135 pesetas diarias.

10.2 Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.—El personal que por razones del servicio no pueda regresar al Centro de trabajo o a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 1.108 pesetas por comida. Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

#### 10.3 Gastos de locomoción:

10.3.1 El personal que en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia habitual, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche-cama o similar, o el avión en clase turista.

10.3.2 En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

Motocicletas, cualquiera que sea su potencia: 11,10 pesetas.

Vehículos de hasta 7,99 CV: 15,80 pesetas.

Vehículos de 8 a 10,99 CV: 19,50 pesetas.

Vehículos de 11CV en adelante: 22,70 pesetas.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de 1,20 por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Dada la necesidad de una política restrictiva de gastos, se evitará al máximo la utilización de vehículo propio en los viajes de una sola persona desde el Centro de Vicálvaro al de Medina del Campo, utilizándose en tal caso el ferrocarril, en primera categoría, y taxis desde domicilio a estación y de ésta al Centro de trabajo.

Art. 11. *Plus compensatorio de transporte.*—Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, en favor del personal del Centro de trabajo de Vicálvaro, un plus compensatorio de transporte atendiendo a los criterios hasta ahora vigentes en Convenios anteriores. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Para el Centro de trabajo de Medina del Campo se establecen los valores de este plus en el anexo III.

De acuerdo con lo establecido en el acta de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 18 de mayo de 1984, queda reconocido el servicio de autobús de Vicálvaro ciudad al Centro de trabajo de dicha localidad.

Art. 12. *Norma general sobre retribuciones.*—Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador será por el mismo y descontadas de la nómina.

Art. 13. *Acuerdos complementarios sobre retribuciones.*—Desde el Convenio de 1969 las Comisiones Deliberantes han tenido como objetivo el que los incrementos económicos fueran siempre en conceptos fijos y han mantenido los valores de primas de producción prácticamente en sus mismas cuantías, lo que ha ido dando lugar a que la proporción entre conceptos fijos y variables sea cada vez mayor, a favor de los fijos.

Esta política de las Comisiones Deliberadoras, basada en la gran responsabilidad de los trabajadores de la Empresa, ha venido dando resultados positivos, por lo cual Empresa y trabajadores en este Convenio han continuado prácticamente en la misma línea, que permite ir eliminando sin riesgo las primas de producción variables, incrementando en sueldo y plus convenio la subida pactada.

A efectos de cualquier interpretación, hay que considerar que en las tablas de sueldos acordadas y establecidas por ambas Comisiones, se encuentran incluidos todo tipo de conceptos variables, que en porcentajes de prima puedan establecerse por Convenio Provincial o cualquier otra disposición legal, siempre y cuando la suma de los conceptos fijos y variables que estas normativas puedan establecer resulten en su conjunto inferiores a las que establece en las nuevas tablas de salarios y primas este Convenio.

Independientemente de los valores que por Convenio se establecen en las tablas de sueldo base convenio «Made», subsisten los salarios base que para cada categoría profesional se establecen anualmente, como base de cálculo para todos los conceptos en que actualmente influye.

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

##### Art. 14. Organización del trabajo:

14.1 La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien para ello actuará con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

14.2 La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las

condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

14.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación, tanto hacia sus trabajadores como hacia sus accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia. Para ello habrá que potenciar—sin que esta acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales— todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance para mejorar la producción.

Y en esa misma línea, y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una Empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación de rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos.
- Control de rendimientos.
- Medidas correctoras del absentismo.
- Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.

### CAPITULO V

#### Clasificación del personal

Art. 15. El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

##### Técnicos Titulados:

Ingeniero.  
Licenciado.  
ATS.  
Graduado Social.

##### Técnicos de Laboratorio:

Jefe de Sección.  
Analista de 1.<sup>a</sup> A.  
Analista de 1.<sup>a</sup> A.  
Analista de 2.<sup>a</sup> A.  
Analista de 2.<sup>a</sup> A.  
Auxiliar.

##### Técnicos de Organización:

Jefe de 1.<sup>a</sup>  
Jefe de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 1.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> A.  
Auxiliar.

##### Técnicos de Oficina:

Jefe Técnico de 1.<sup>a</sup>  
Jefe Técnico de 2.<sup>a</sup>  
Delineante Projectista.  
Delineante de 1.<sup>a</sup> A.  
Delineante de 1.<sup>a</sup> A.  
Delineante de 2.<sup>a</sup> A.  
Delineante de 2.<sup>a</sup> A.  
Calcedor.

##### Técnicos de Informática:

Técnico de Sistemas.  
Analista de Sistemas.  
Analista Programador.  
Programador.  
Operador.  
Grabador.

##### Técnicos de Taller:

Jefe de Taller.  
Maestro de Taller.

##### Contraamaestre.

Encargado A.  
Encargado B.  
Encargado C.  
Capataz.

##### Personal Administrativo:

Jefe de 1.<sup>a</sup>  
Jefe de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 1.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> A.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> A.  
Auxiliar.  
Asim. a Oficial de 2.<sup>a</sup>

##### Personal Subalterno:

Listeros.  
Almaceneros.  
Chófer Turismo.  
Chófer Camión.  
Basculero.  
Guarda Jurado.  
Vigilante.  
Portero.  
Ordenanza.  
Dependiente Principal Económico.  
Dependiente Auxiliar Económico.  
Telefonista.  
Limpiadora.

##### Profesionales de Oficio:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 3.<sup>a</sup>

##### Personal Obrero:

Especialista.  
Peón.  
Mozo.

## CAPITULO VI

## Valoración, clasificación y provisión de vacantes

Art. 16. 16.1 Valoración de puestos y clasificación.—Como norma general, existirá un Comité encargado de realizar y vigilar las diversas valoraciones, clasificaciones y provisiones de vacantes, que estará formado por:

- Los representantes del personal (Comisión Técnica).
- El Jefe de Fábrica.
- El Jefe de la Unidad Operativa (variable).
- El Jefe de Administración de Personal.
- El Técnico de Valoración de Puestos de Trabajo.

Las decisiones de este Comité se tomarán por mayoría simple.

Cada miembro del Comité tendrá derecho a un voto, si bien, en caso de ausencia de alguno de ellos, ejercerá su voto otro de los miembros de su cargo.

Después de la firma del presente Convenio se realizará una valoración de puestos de trabajo que afectará a los dos Centros de trabajo de la Sociedad, y se clasificará a todo el personal de acuerdo con los resultados de dicha valoración.

Mediante actas números 4 y 6, de reuniones parciales de negociación, se adquirió el compromiso de iniciar este asunto después de la firma del Convenio.

Por la complejidad y laboriosidad del tema, su terminación se prevé para el mes de octubre; aunque las repercusiones económicas que de esta valoración pudieran derivarse tendrán carácter retroactivo a la firma de este Convenio.

Manuales de clasificación.—Se establecen dos manuales diferentes, uno para trabajos técnicos y administrativos y otro para la ejecución y mandos de taller.

Como base para la clasificación profesional, se partirá de las descripciones de puesto y valoraciones ya realizadas, si bien, a los puestos de trabajo se les asignarán distintos niveles cuyos intervalos de puntuación serán negociados teniendo en cuenta los resultados obtenidos y las exigencias del método empleado.

Puestos de trabajo de nueva creación.—Son aquellos creados por la evolución del tiempo y que, cambiando sus funciones, no están clasificados.

Para proceder a su estudio, deberá haber transcurrido un período mínimo de tres meses.

Revisiones.—Las revisiones se realizarán por alguna de las siguientes causas:

Puestos de trabajo cuyo contenido ha cambiado. La revisión de estos puestos se producirá siempre:

- a) Que las modificaciones habidas tengan tal naturaleza que obliguen a la persona encargada de realizarlo a poseer conocimientos añadidos a los que antes necesitaba y, como consecuencia, pueda afectar a la puntuación total que el trabajo tenía. (La cantidad de trabajo por sí sola no será motivo de revisión.)
- b) Que dichas modificaciones se consideren definitivas y permanentes a lo largo de un período de tiempo superior a tres meses.

Sistema para otorgar categoría al puesto de trabajo.—Una vez puntuado todos los factores en la cuantía que les corresponda, la suma total resultante nos indicará en qué intervalo de categoría nivel se encuentra, y, como consecuencia, cuál es la que debe asignarse al puesto de trabajo.

En el caso de que el puesto ya esté clasificado anteriormente, la nueva categoría que se le asigne podrá ser mayor, igual o menor que la que ya tenía.

Si resultare mayor, el trabajador que ocupe el puesto y haya realizado las funciones asignadas al mismo satisfactoriamente durante un período mínimo de tres meses, ascenderá automáticamente a la categoría que tiene asignada el puesto.

Si resultare igual, no sufre modificación.

Si resultare menor, al personal que ocupe el puesto se le respetará su categoría, pero a los que se incorporen posteriormente se les asignará la nueva que resultara en la reciente clasificación.

## 16.2 Provisión de vacantes:

1.º Cuando se produzca una vacante, se procederá a su provisión con personal de la Empresa, de acuerdo con la siguiente forma:

- a) Con personal que esté disponible y no tenga puesto asignado definitivo en el organigrama de la Empresa. (Este punto lo plantea la Dirección para garantizar la prioridad de retorno a sus puestos para el personal que, por razones de uniones temporales o asociaciones, montajes, etc., se terminara su trabajo en éstas.)
- b) La promoción de un puesto de mando de taller u oficina a otro de superior categoría, o dentro del mismo puesto a otra categoría superior, se realizará por libre designación de la Empresa entre los candidatos existentes.

Los puestos de trabajo de características especiales, de confianza, discreción u otras exigencias, también se cubrirán por libre designación de la Empresa.

c) La promoción hasta Encargados de Taller o categoría similar en oficinas se hará por concurso-oposición.

d) Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese cubierto la vacante, ésta podrá ser ocupada con personal ajeno a la Empresa.

2.º Convocatoria.—El anuncio de convocatoria para la provisión de vacantes fijará los requisitos que deben o pueden ser tenidos en cuenta para la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se vaya a seguir en cada caso.

En cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos así como los prácticos, si fueran necesarios, y las materias comprendidas en los mismos.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Desde el anuncio de la convocatoria hasta la celebración de los exámenes deberá transcurrir un mínimo de quince días.

Los resultados finales de las distintas pruebas se darán a conocer en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha del examen.

3.º Pruebas de aptitud.—Se establecen los siguientes tipos de pruebas:

- Culturales.
- Específicas.
- Psicotécnicas.
- Prácticas.

En todas las vacantes, el mínimo de pruebas a realizar será una, siendo ésta la que la Empresa crea conveniente en función del puesto de trabajo.

En convocatorias sucesivas y siempre que el puesto sea de las mismas características, se tendrán en cuenta las pruebas realizadas anteriormente.

4.º Clasificación y revisión de las pruebas.—Corregidas y puntuadas las distintas pruebas, obtendrán la plaza o plazas los concursantes de mayor puntuación.

La Comisión Técnica podrá comprobar los distintos exámenes así como las puntuaciones de los mismos. Toda la documentación quedará en poder del Departamento de Personal y a disposición del Comité.

5.º Calificación.—En la convocatoria se fijarán los valores de cada prueba. La puntuación máxima será 100 y la mínima un 50 por 100.

Se considerará condición excluyente el obtener cero puntos en cualquiera de las pruebas.

6.º Vacantes.—Podrán concursar todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo o categoría, con una antigüedad mínima en su puesto de trabajo de un año.

Se corregirán los exámenes y, en caso de empate en puntuación, se procederá a la adjudicación de la plaza por el orden siguiente:

1.º Personal de la Sección a la que pertenece la vacante, con preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

2.º Personal del mismo grupo que la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

3.º Personal de grupo distinto al de la vacante, el de mayor antigüedad en la Empresa.

7.º Confirmación de la categoría.—Cuando el personal concurre a un puesto de superior categoría y obtenga la plaza, deberá superar el período de prueba correspondiente a su categoría, transcurrido el cual consolidará la misma.

8.º Contratación del exterior.—Las plazas convocadas y no cubiertas con personal de la Empresa, serán cubiertas con personal ajeno a la misma, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que las personas así admitidas tengan, al menos, igual nivel profesional que el exigido al personal de la Empresa.

Al declararse desierto un concurso, se informará de este extremo al personal mediante anuncio, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los trabajadores a las pruebas de selección junto con otros candidatos.

## CAPITULO VII

## Traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo

Art. 17. *Traslados y desplazamientos. Cambios de puesto de trabajo. Trabajos de distinta categoría.*

17.1 Los traslados que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio, conforme a la legislación vigente.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo, se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

17.2 Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y durante un periodo no superior a tres años—quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados—, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

17.3 Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal en las condiciones establecidas por la legislación vigente, previa negociación con el Comité de Empresa.

17.4 Empresa y trabajadores conscientes de la situación que atravesase la Compañía y la crisis general latente en el país, y a fin de conseguir una mejora general de la eficacia del sistema productivo, acuerdan mantener y asumir la movilidad en la plantilla dentro de cada Centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento, respetando, en todo caso, los derechos y categorías de los operarios afectados en la realización temporal de los trabajos que se les encomienden, procurándose la rotación de los trabajadores disponibles para atender las necesidades de la movilidad de puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción de cada Sección y siempre a juicio de los responsables de la misma.

En el Centro de Vicalvaro se seguirá actuando sobre movilidad funcional como hasta ahora, y, una vez terminada la valoración de puestos de trabajo, se tratará de nuevo el tema.

En el Centro de Medina la Comisión Técnica y la representación de la Empresa establecerán los criterios a seguir sobre movilidad funcional hasta terminar la citada valoración, principalmente en las Secciones de galvanizado y soldadura.

17.5 Trabajos de superior categoría.—Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador, durante más de cuatro días en forma continuada, funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas, desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma a todos los efectos, desde el día que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según el capítulo VI del presente Convenio.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma, a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo, es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto, aun cuando no medie reclamación del trabajador.

17.6 Trabajos de categoría inferior.—Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

## CAPITULO VIII

### Plan de adecuación de plantilla

Art. 18. *Bajas voluntarias.*—Se seguirán concediendo bajas voluntarias incentivadas según los criterios que se han venido aplicando hasta la fecha.

Todo el personal que cause baja voluntaria definitiva tendrá derecho a percibir el Premio por Vinculación.

Art. 19. *Incapacidades.*—Los trabajadores a los que se les reconozca una I.P.T. con derecho a pensión vitalicia sobre bases actualizadas causarán baja en la Empresa y tendrán derecho a percibir de la misma una compensación consistente en 1,75 meses de sueldo base Convenio de su categoría más antigüedad por cada año de servicio, con un mínimo de 1.500.900 pesetas y un máximo de 2.376.500 pesetas. Igualmente percibirá la compensación complementaria establecida en el artículo 29.1 del presente Convenio.

Art. 20. *Extinción de contratos.*—Empresa y trabajadores acuerdan llevar a cabo el Plan de Extinción de Contratos aprobado por la Dirección General de Trabajo según expediente de regulación número 106/1985.

Primero.—Extinción de contratos de todos aquellos trabajadores que cumplan los cincuenta y ocho años de edad hasta el 31 de diciembre de 1990. La extinción se producirá automáticamente, respecto a cada uno de los trabajadores afectados, el día en que cada uno de ellos cumpla la edad de los cincuenta y ocho años.

Las condiciones a aplicar a dichas extinciones serán las siguientes:

Primera.—Los trabajadores afectados por el Plan de Extinciones gozarán de las prestaciones que reglamentariamente les correspondan.

Segunda.—Con la doble finalidad de compensar la pérdida de ingresos que el pase a situación de desempleo lleva consigo, así como para compensar la diferencia que pudiera producirse en la pensión de vejez, la Empresa indemnizará a cada uno de los afectados de la siguiente forma:

A) *Indemnización fija:* La Empresa, en el momento de la extinción de los contratos, abonará a cada uno de los afectados una indemnización igual para todos, que durante 1987 será de 2.447.400 pesetas. Esta indemnización se incrementará en lo que se pacte en sucesivos Convenios.

Igualmente percibirá la compensación complementaria establecida en el artículo 29.3 del presente Convenio.

B) *Indemnización variable:* Que se fraccionará en mensualidades durante el tiempo que transcurra desde el momento de la extinción y hasta la edad de los sesenta años. A estos efectos, la Empresa completará, hasta dicha edad, la diferencia existente entre la prestación (o, en su caso, el subsidio) por desempleo y la retribución neta percibida por los afectados durante el año inmediatamente anterior al tiempo de la extinción. Hasta dicha edad de los sesenta años, las cantidades inicialmente computadas como sueldo base y plus convenio se actualizarán anualmente en el porcentaje de revisión salarial que se establece por Convenio. No afectará dicha revisión a la antigüedad.

Los criterios que regirán el presente sistema de adecuación de plantilla, mediante extinción de contratos a los cincuenta y ocho años, son los siguientes:

a) En los casos en que las vacantes a producirse como consecuencia de los presentes acuerdos sean de difícil cobertura, o la existencia de dichas vacantes—producidas por extinción de contratos—pueda producir entorpecimiento en la marcha o funcionamiento de la Empresa, el mecanismo a seguir para la cobertura de la citada vacante será el siguiente:

a.1 *Publicación,* con al menos seis meses de antelación, de la vacante a producir y cubrir. Dicha publicación contendrá los requisitos necesarios para aspirar al puesto a cubrir.

a.2 *Selección de la persona adecuada,* mediante el procedimiento que para estos fines se acuerde en Convenio.

a.3 *Ulteriores planes de formación del individuo seleccionado.*

b) *Estudio de planes de formación para facilitar la cobertura de los puestos que queden vacantes con personal de los Centros de trabajo de Medina del Campo y Vicalvaro,* dando opción para acceder a dichos planes a todos los trabajadores y empleados que reúnan los requisitos mínimos en cada caso exigidos.

c) *Siendo ambas partes conscientes de la necesidad de adecuar la plantilla, han elegido el camino que, cumpliendo dicha finalidad, reuniese a la vez los necesarios requisitos de garantías para trabajadores, fundamentalmente en dos direcciones:*

— Acortar el tiempo entre la extinción del contrato y la jubilación.

— Garantizar los intereses económicos de los trabajadores.

Es por ello por lo que Empresa y trabajadores han convenido el presente sistema de extinción de contratos a los cincuenta y ocho años.

Sin embargo, eligiendo esta opción, se producirá una necesaria lentitud en el descenso de plantilla, con el consiguiente retraso en la consecución del objeto prioritario de adecuar la plantilla al mercado actual. Es por ello por lo que Empresa y trabajadores acordaron arbitrar y presentar, ante la autoridad laboral, sucesivos expedientes anuales de regulación de empleo con modificación de jornada, desde el año 1985 y hasta 1990, ajustándolos a la plantilla existente en cada momento y en función de la carga disponible para cada año. Con la finalidad de no perjudicar los intereses de los trabajadores, en los mencionados expedientes se observarán las precauciones necesarias para no producir situaciones de incompatibilidad con las ulteriores situaciones de desempleo.

## CAPITULO IX

## Asistencia social

Art. 21. *Formación del personal.*-Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficiencia.

Obtener una formación humana mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

Cursos de perfeccionamiento: Proporcionar al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica, o ambas, con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

Cursos de promoción: Proporcionar a los asistentes formación teórica, práctica, o ambas, para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

Cursos de seminarios de formación humana: Proporcionar a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía probada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación del personal de la Empresa, existirá en cada Centro de trabajo una Comisión Paritaria. Esta Comisión también será la encargada de elaborar anualmente un programa sobre los cursos a realizar.

Art. 22. *Servicio Militar.*-Los trabajadores que tengan la condición de cabeza de familia, percibirán de la Empresa el 30 por 100 de su sueldo base y Plus Convenio, durante el tiempo que dure su Servicio Militar.

Art. 23. *Hijos minusválidos de trabajadores.*-Se establece una ayuda para trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos, consistente en una paga de 15.000 pesetas brutas por cada hijo disminuido, que se abonará en la nómina de diciembre.

Art. 24. *Préstamos.*-Se fija para toda la Sociedad una cantidad circulante de 2.000.000 de pesetas, de las que 500.000 se mantendrán en reserva para atender casos imprevistos y urgentes.

Antigüedad mínima exigida: Un año.

Cuantía máxima del préstamo: 225.000 pesetas.

Plazo máximo amortización: Treinta y seis meses.

Para cantidades inferiores se establecerá la misma proporción en sus amortizaciones.

La adjudicación de préstamos se efectuará por la Comisión Social de cada Centro de trabajo y la Dirección de la Empresa, que analizarán y estudiarán cada una de las peticiones formuladas.

Art. 25. *Obras sociales.*-Para comedor, becas, biblioteca y economato no se establecen subvenciones. Se atenderán estos servicios para conseguir la mejor calidad y eficacia, y se vigilará su funcionamiento.

La carencia de comedor para fábrica Medina se incrementa igual porcentaje que el Convenio, quedando establecida para 1987 en 2.840.980 pesetas que se abonarán de acuerdo con la representación de los trabajadores.

Polideportivo.-La subvención para gastos de explotación de la Agrupación Deportiva se fija para 1987 en 2.100.000 pesetas, que abonarán por trimestres vencidos.

Para atender mejoras y grandes reparaciones se realizarán presupuestos independientes que, previo estudio por parte de Dirección, serán atendidos en orden a su importancia o necesidad.

Art. 26. *Seguro de vida.*-La cobertura del Seguro de vida de todos los trabajadores de la Empresa suscrito con MUSINI queda establecida en 1.250.000 pesetas.

Art. 27. *Gastos de sepelio.*-Los familiares que convivan con el trabajador fallecido percibirán por el concepto indicado la cantidad de 250.000 pesetas.

Art. 28. *Premio de vinculación.*-Tiene por objeto recompensar el tiempo y la continuidad en el servicio prestado a la Empresa.

Adquieren derecho a este premio, por una sola vez, todos los trabajadores en plantilla, cualquiera que sea su categoría profesional, que hayan prestado servicio en la Empresa durante un período activo de veinticinco años.

Tendrá consideración de período activo, toda ausencia temporal derivada de enfermedad, accidente y Servicio Militar. El resto de ausencia no tendrá consideración en período activo, pero el período trabajado anteriormente a la ausencia podrá sumarse a un período trabajado posteriormente en la Empresa.

Este premio consta de un obsequio conmemorativo y de una cantidad en metálico, cuya cuantía es para 1987 de 50.000 pesetas brutas.

Este premio se entregará durante el mes de diciembre a todos los trabajadores que en ese año cumplan o hayan cumplido veinticinco años de servicio activo en la Empresa.

El importe del premio -no su obsequio- se hará extensivo a los trabajadores que en momento de su jubilación no lleven veinticinco años de servicio activo, así como a las viudas o viudos que se produzcan antes de haber cumplido el trabajador los veinticinco años de servicio activo.

Art. 29. *Compensaciones complementarias.*

29.1 Invalidez permanente y total.-Los trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente y total para su profesión habitual (I.P.T.), cualquiera que sea su edad, y con independencia de lo establecido en el artículo 19, percibirán de la Empresa una compensación complementaria de 600.000 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio.

29.2 Invalidez permanente y absoluta.-Los trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo (I.P.A.); así como a los considerados en el grado de «gran invalidez» (G.V.), percibirán de la Empresa una compensación complementaria de 275.000 pesetas más el 1 por 100 de incremento por cada año de servicio.

29.3 Jubilación anticipada.-Los trabajadores que causen baja en la Empresa con motivo del expediente de regulación de empleo número 106/1985, y con independencia de cuanto establece el artículo 20 del presente Convenio, percibirán de la Empresa una compensación complementaria de 450.000 pesetas más el 1 por 100 del incremento por cada año de servicio.

Igual compensación y con el mismo incremento percibirán los trabajadores que, sin estar afectados por el citado expediente de regulación, se jubilen antes de cumplir la edad reglamentaria de sesenta y cinco años.

29.4 Jubilación normal.-Los trabajadores que causen baja por jubilación normal (sesenta y cinco años), percibirán de la Empresa, una compensación complementaria de 600.000 pesetas más el 1 por 100 del incremento por cada año de servicio.

29.5 Premios de natalidad y nupcialidad.-Se establece un premio de 6.000 pesetas brutas por nacimiento de hijo vivo. También se otorgará este premio por el nacimiento de criaturas sin viabilidad legal, siempre que haya precedido un embarazo de más de ciento ochenta días.

La cuantía establecida por matrimonio será de 12.000 pesetas brutas.

Si los dos cónyuges fueran trabajadores de la Empresa, ambos percibirán los premios establecidos por natalidad y nupcialidad.

El personal femenino que cause baja en la Empresa por matrimonio o nacimiento de hijo, recibirá con su finiquito el importe del premio que en cada caso corresponda.

29.6 Minusválidos.-Los trabajadores que tengan hijos minusválidos físicos o psíquicos percibirán de la Empresa por cada uno de ellos la cantidad de 6.000 pesetas brutas mensuales.

El reconocimiento de la condición de minusválido se efectuará previo reconocimiento y dictamen médico.

29.7 Bajas prolongadas por enfermedad y accidente.-A todos los trabajadores que, por causa de enfermedad o accidente, superen en su período de baja los seis meses consecutivos, a partir del séptimo mes, se les concederá, en concepto de ayuda a los gastos extraordinarios que su enfermedad o accidente les pueda ocasionar, una prestación especial de 6.000 pesetas mensuales, hasta la fecha en que se produzca su alta y reincorporación al trabajo, con límite, si está no se produce, de la fecha en que la legislación oficial considere agotadas las prestaciones.

Quedan excluidos de esta ayuda aquellos trabajadores que, trabajando en la Empresa, estén cobrando una pensión vitalicia por tener concedida una incapacidad permanente total.

El importe de la ayuda tendrá carácter bruto.

29.8 Enfermedad especial.-Dado el carácter especial de esta prestación se les concederá única y exclusivamente a aquellos trabajadores en cuya persona recaiga la siguiente situación:

Deberá tener una enfermedad o padecimiento crónico y evolutivo, entendiéndose por tal aquel que, de no proceder de una manera

continuada el tratamiento, implique grave riesgo para la vida de la persona.

No estarán incluidas en estas prestaciones aquellas personas cuyo padecimiento, aunque crónico y evolutivo, no requiera medicación o tratamiento clínico que supongan un desembolso monetario que resulte gravoso a sus posibilidades económicas.

La prestación económica será de 11.000 pesetas mensuales. El importe de la ayuda tendrá carácter bruto.

29.9 Gastos especiales.-Este apartado se refiere únicamente a los gastos que el trabajador tenga como consecuencia de los puntos siguientes:

a) Compra de gafas.-Este punto se entenderá de la siguiente forma:

a.1 Montura: Tendrá derecho a él todo trabajador una vez cada seis años y la prestación será de 3.000 pesetas.

a.2 Cristales: Tendrá derecho a él todo trabajador una vez cada tres años y la prestación será de 1.000 pesetas por cristal.

Art. 30. *Compensación por enfermedad y accidente laboral o no laboral.*-En todos los casos de incapacidad laboral transitoria, ya sean derivados de enfermedad común o accidente, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de su retribución real, abonando la diferencia que exista entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 31. *Seguridad e higiene.*

31.1 Los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligados a observar las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

31.2 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia por el empresario, los trabajadores participarán, a través de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

31.3 Serán funciones de dichos Comités las de promover, en el seno de la Empresa o Centro de trabajo, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

31.4 La composición de los Comités será la siguiente:

- A) Un Presidente de libre designación por la Empresa.
- B) Un Técnico especialista en Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- C) El Jefe del Servicio Médico.
- D) El Ayudante Técnico Sanitario del Centro de trabajo.
- E) Tres miembros designados por los representantes de los trabajadores entre el personal de la Empresa.
- F) Un Secretario, con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados Administrativos de la misma.
- G) Un miembro de cada Sección Sindical de la Empresa.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

31.5 La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada, en materia de Seguridad e Higiene, a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Los trabajadores están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

31.6 Se considerarán como objetivos para estudio por los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo las siguientes materias:

Riesgo higiénico.

Enfermedades profesionales.

Selección de criterios para las valoraciones ambientales.

Control biológico de la exposición.

Ruido industrial.

Vibraciones.

«Stress» térmico.

Temperaturas extremas.

Iluminación en los puestos de trabajo.

Exposición a radiaciones ionizantes.

Exposición a agentes físicos. Radiaciones no ionizantes.

Riesgos biológicos.

Riesgo pulvígeno.

Riesgos por contactos con metales.

Ventilación en locales de trabajo.

Equipos de protección personal.

Asistencia médica en los Centros de trabajo.

Limpieza en los Centros de trabajo.

Dedicar especial atención a las pantallas de informática.

31.7 Se efectuará reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de todos los Centros de trabajo, y de menor periodicidad en puestos concretos, procurando conseguir por parte de la Empresa que el Organismo que realice los citados reconocimientos consiga el mayor nivel de fiabilidad posible, comunicando las gestiones realizadas al Comité de Representantes. El mencionado reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

## CAPITULO XI

### Acción sindical en la Empresa

Art. 32. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.*-En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideraran como interlocutores válidos:

- a) A los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo.
- b) A los Delegados de Personal en los Centros en que, por el número de trabajadores, no preceda la elección de Comité.
- c) Las Secciones Sindicales.

Art. 33. *De los Comités de Empresa de Centro de trabajo y Delegados de Personal.*

33.1 Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

33.2 Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores y, en especial, serán informados y oídos en caso de sanciones graves y despidos.

33.3 Los miembros del Comité de Empresa y éste, en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias en que, por su naturaleza, así lo imponga la legislación vigente, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

33.4 Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

33.5 Los Secretarios de los Comités y los Secretarios de las diferentes Comisiones derivadas de aquél informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

Art. 34. *Comité Intercentros.*-Se crea un Comité Intercentros, con un máximo de ocho miembros, que serán designados por elección de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. La composición será de cuatro miembros por cada Centro.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a todos los Centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de Centros y de los Delegados de Personal. Para el ejercicio de la anterior función, los miembros del Comité Intercentros están facultados para celebrar cuatro reuniones al año, con derecho a la percepción de gastos de desplazamiento, no computándose el tiempo prudencial invertido dentro del crédito de horas establecido. Las reuniones, con orden del día, deberán ser comunicadas a la Dirección con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de reuniones del Comité Intercentros podrá ser ampliado previa consulta con la Dirección.

Art. 35. *De los Sindicatos.*—Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su Sindicato.
- c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 36. *Delegados sindicales.*—En los Centros de trabajo de Vicalvaro y Medina del Campo, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado; en cualquier caso y prescindiendo del porcentaje arriba indicado, quedan reconocidas las Centrales U. G. T y C. C. O. O.

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho de hallarse representado en los Centros de trabajo de la Empresa deberá acreditarlo ante la Dirección de Relaciones Laborales, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central, a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente, designándose asimismo un suplente para cada uno de ellos, que lo sustituirá en caso de ausencias.

Art. 37. *Funciones de los Delegados sindicales.*—Serán las siguientes:

- 1.ª Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.ª Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y sus Comisiones, con voz pero sin voto.
- 3.ª Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité o Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, o así lo indique la Dirección de la Empresa.
- 4.ª Poseerán las mismas garantías y derechos que se reconozcan a los miembros del Comité o Delegados de Personal.
- 5.ª Serán informados y oídos, con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.ª Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

7.ª En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 38. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

Art. 39. *Derecho de reunión.*

39.1 Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la Empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

39.2 Las asambleas se realizarán habitualmente fuera de las horas de trabajo. Se podrán realizar dentro de las horas de trabajo, previa petición de autorización a la Dirección. En ambos casos, la convocatoria, con indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el Centro de trabajo como local de reunión. En todo caso, las asambleas para tratar temas de Convenio se realizarán en horas de trabajo, así como las derivadas de las reuniones de la Dirección con el Comité Intercéntricos.

La validez ante la Dirección de los acuerdos tomados en asamblea, que afecten al conjunto de los trabajadores, requerirá el voto favorable, personal y secreto de un número de trabajadores

equivalente a la mitad más uno de la Empresa o Centro de trabajo o, en su caso, de las dos terceras partes de los asistentes a la asamblea.

Previo autorización de la Dirección, podrán participar en las asambleas miembros ajenos a la Empresa.

39.3 Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicados en los correspondientes tableros de anuncios que la Empresa facilitará a tal fin. No se realizarán informaciones personales durante la jornada normal de trabajo. Para toda información que los representantes de los trabajadores hayan de dar a los mismos o que por éstos sea solicitada sobre temas ajenos a la vida laboral de la Empresa, se utilizará el local social fuera de horas de trabajo del trabajador o trabajadores consultantes.

Art. 40. *Ejercicio de derechos.*—Se reconoce la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, así como el acuerdo de participación sindical en las Empresas públicas.

## CAPITULO XII

Art. 41. *Chóferes.*—Los trabajadores que conduzcan vehículos de la Empresa, en el supuesto de que fueran privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico o por resolución gubernativa que no provenga por el impago de multas, percibirá una compensación económica de 10.000 pesetas brutas al mes, con un período máximo de dos años.

Art. 42. *Vehículos.*—Se constituye un fondo social de 500.000 pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan originarse como consecuencia de daños que sufran los vehículos de propiedad particular utilizados en desplazamientos en comisión de servicio.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—*Incremento salarial*

Incremento salarial del 5,5 por 100 en todos los conceptos retributivos que no hayan sufrido otra modificación.

Incremento del 7 por 100 en primas de producción e incentivo fijo.

La indemnización para las extinciones de contrato (prejubilaciones) sufrirán un incremento del 12 por 100 sobre el valor de 1986.

Segunda.—*Revisión:*

Cláusula de revisión real sobre todos los conceptos que estén por debajo del IPC al 31 de diciembre de 1987.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o en algunos conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán repercusión económica, si globalmente considerados superan el nivel alcanzado por todos los conceptos, y sólo en lo que excedan de dicho nivel.

Segunda.—Ambas partes manifiestan su voluntad de llevar a cabo eficazmente el Plan de Adecuación de Plantilla hasta 1990 (expediente de regulación número 106/1985), como medida indispensable para asegurar la viabilidad de la Sociedad.

## DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye a todos los pactados anteriormente, así como a cuantas normas de régimen interior hasta la fecha vigentes en la Sociedad; todo lo cual queda derogado.

## ANEXO I

TABLA DE SUELDOS CONVENIO 1987

| Clave | Categoría                      | Sueldo base | Plus fijo | Sueldo Convenio |
|-------|--------------------------------|-------------|-----------|-----------------|
| 00    | Ingeniero .....                | 79.348      | 42.418    | 121.766         |
| 01    | Licenciado .....               | 79.348      | 42.418    | 121.766         |
| 02    | Perito .....                   | 76.063      | 41.236    | 117.299         |
| 03    | ATS .....                      | 74.936      | 40.762    | 115.698         |
| 04    | Graduado Social .....          | 76.063      | 41.236    | 117.299         |
| 05    | Jefe Sección Laboratorio ..... | 65.269      | 37.218    | 102.487         |
| 06    | Analista 1.ª «A» .....         | 63.313      | 36.368    | 99.681          |
| 07    | Analista 1.ª .....             | 61.402      | 35.609    | 97.011          |
| 08    | Analista 2.ª «A» .....         | 59.919      | 35.020    | 94.939          |
| 09    | Analista 2.ª .....             | 58.780      | 34.558    | 93.338          |
| 10    | Auxiliar Laboratorio .....     | 57.302      | 33.919    | 91.221          |
| 11    | Jefe 1.ª Organización .....    | 68.158      | 38.368    | 106.526         |

| Clave | Categoría                              | Sueldo base | Plus fijo | Sueldo Convenio |
|-------|--|-------------|-----------|-----------------|
| 12    | Jefe 2. <sup>a</sup> Organización      | 65.177      | 37.165    | 102.342         |
| 13    | Técnico Organ. 1. <sup>a</sup> «A»     | 63.313      | 36.368    | 99.681          |
| 14    | Técnico Organ. 1. <sup>a</sup>         | 61.402      | 35.609    | 97.011          |
| 15    | Técnico Organ. 2. <sup>a</sup> «A»     | 59.919      | 35.020    | 94.939          |
| 16    | Técnico Organ. 2. <sup>a</sup>         | 58.780      | 34.558    | 93.338          |
| 17    | Auxiliar de Organización               | 57.302      | 33.919    | 91.221          |
| 20    | Jefe Técnico de 1. <sup>a</sup>        | 68.158      | 38.368    | 106.526         |
| 21    | Jefe Técnico de 2. <sup>a</sup>        | 67.131      | 37.928    | 105.059         |
| 22    | Delineante Proyectista                 | 66.236      | 37.562    | 103.798         |
| 23    | Delineante de 1. <sup>a</sup> «A»      | 63.313      | 36.368    | 99.681          |
| 24    | Delineante de 1. <sup>a</sup>          | 61.402      | 35.609    | 97.011          |
| 25    | Delineante de 2. <sup>a</sup> «A»      | 59.919      | 35.020    | 94.939          |
| 26    | Delineante de 2. <sup>a</sup>          | 58.780      | 34.558    | 93.338          |
| 27    | Calcador                               | 57.302      | 33.919    | 91.221          |
| 30    | Jefe Taller                            | 69.734      | 39.012    | 108.746         |
| 31    | Maestro Taller                         | 65.828      | 37.738    | 103.566         |
| 32    | Contramaestre                          | 65.828      | 37.738    | 103.566         |
| 33    | Encargado A                            | 63.819      | 36.969    | 100.788         |
| 34    | Encargado B                            | 63.819      | 36.969    | 100.788         |
| 35    | Encargado C                            | 63.819      | 36.969    | 100.788         |
| 36    | Capataz especialista                   | 60.133      | 35.435    | 95.568          |
| 40    | Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo    | 68.158      | 38.368    | 106.526         |
| 41    | Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo    | 65.177      | 37.165    | 102.342         |
| 42    | Oficial 1. <sup>a</sup> «A»            | 63.313      | 36.368    | 99.681          |
| 43    | Oficial 1. <sup>a</sup>                | 61.402      | 35.609    | 97.011          |
| 44    | Oficial 2. <sup>a</sup> «A»            | 59.919      | 35.020    | 94.939          |
| 45    | Oficial 2. <sup>a</sup>                | 58.780      | 34.558    | 93.338          |
| 46    | Auxiliar Administrativo                | 57.302      | 33.919    | 91.221          |
| 49    | Asimilado Oficial 2. <sup>a</sup>      | 58.780      | 34.558    | 93.338          |
| 92    | Practicante (Medina)                   | 65.211      | 37.000    | 102.211         |
| 94    | Médico (Medina)                        | 39.674      | 21.209    | 60.883          |
| 93    | Médico (Vicalvaro)                     | 29.755      | 15.907    | 45.662          |
| 50    | Listeros                               | 58.047      | 34.269    | 92.316          |
| 51    | Almacenero                             | 57.135      | 33.924    | 91.059          |
| 52    | Chófer turismo                         | 59.348      | 34.793    | 94.141          |
| 53    | Chófer camión                          | 59.003      | 34.600    | 93.603          |
| 54    | Basculero                              | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 55    | Guarda Jurado                          | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 56    | Vigilante                              | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 57    | Portero                                | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 58    | Ordenanza                              | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 59    | Dpte. Principal Economato              | 57.712      | 34.142    | 91.854          |
| 60    | Dpte. Auxiliar Economato               | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 61    | Telefonista                            | 56.752      | 33.727    | 90.479          |
| 62    | Limpiadora                             | 54.183      | 32.640    | 86.823          |
| 64    | Técnico de Sistemas                    | 68.158      | 38.368    | 106.526         |
| 65    | Analista de Sistemas                   | 65.177      | 37.165    | 102.342         |
| 66    | Analista Programador                   | 65.177      | 37.165    | 102.342         |
| 67    | Programador                            | 63.313      | 36.368    | 99.681          |
| 68    | Operador                               | 61.402      | 35.609    | 97.011          |
| 69    | Grabador                               | 59.919      | 35.020    | 94.939          |
| 70    | Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo | 64.866      | 37.293    | 102.159         |
| 71    | Oficial 2. <sup>a</sup> Jefe de Equipo | 63.619      | 36.796    | 100.415         |
| 72    | Oficial 3. <sup>a</sup> Jefe de Equipo | 63.098      | 36.547    | 99.645          |
| 73    | Especialista Jefe de Equipo            | 62.748      | 36.375    | 99.123          |
| 74    | Oficial 1. <sup>a</sup>                | 59.833      | 35.314    | 95.147          |
| 75    | Oficial 2. <sup>a</sup>                | 58.640      | 34.847    | 93.487          |
| 76    | Oficial 3. <sup>a</sup>                | 58.173      | 34.633    | 92.806          |
| 77    | Especialista                           | 57.838      | 34.462    | 92.300          |
| 78    | Peones                                 | 56.488      | 33.900    | 90.388          |
| 79    | Asimilado Oficial 3. <sup>a</sup>      | 58.173      | 34.633    | 92.806          |

## ANEXO II

TABLA DE INCENTIVO FIJO 1987

| Clave | Categoría                         | Plus./Mes |
|-------|-----------------------------------|-----------|
| 00    | Ingeniero                         | 3.844     |
| 01    | Licenciado                        | 3.844     |
| 02    | Perito                            | 4.536     |
| 03    | ATS                               | 4.536     |
| 04    | Graduado Social                   | 4.536     |
| 05    | Jefe Sección Laboratorio          | 8.987     |
| 06    | Analista de 1. <sup>a</sup> «A»   | 7.018     |
| 07    | Analista de 1. <sup>a</sup>       | 6.742     |
| 08    | Analista de 2. <sup>a</sup> «A»   | 6.466     |
| 09    | Analista de 2. <sup>a</sup>       | 6.067     |
| 10    | Auxiliar Laboratorio              | 5.043     |
| 11    | Jefe 1. <sup>a</sup> Organización | 9.617     |
| 12    | Jefe 2. <sup>a</sup> Organización | 8.654     |

| Clave | Categoría                                   | Plus./Mes |
|-------|---|-----------|
| 13    | Técnico Organización de 1. <sup>a</sup> «A» | 7.018     |
| 14    | Técnico Organización de 1. <sup>a</sup>     | 6.742     |
| 15    | Técnico Organización de 2. <sup>a</sup> «A» | 6.466     |
| 16    | Técnico Organización de 2. <sup>a</sup>     | 6.067     |
| 17    | Auxiliar Organización                       | 5.043     |
| 20    | Jefe técnico de 1. <sup>a</sup>             | 9.617     |
| 21    | Jefe técnico de 2. <sup>a</sup>             | 8.654     |
| 22    | Delineante Proyectista                      | 8.654     |
| 23    | Delineante de 1. <sup>a</sup> «A»           | 7.018     |
| 24    | Delineante de 1. <sup>a</sup>               | 6.742     |
| 25    | Delineante de 2. <sup>a</sup> «A»           | 6.466     |
| 26    | Delineante de 2. <sup>a</sup>               | 6.067     |
| 27    | Calcador                                    | 5.043     |
| 30    | Jefe Taller                                 | 10.204    |
| 31    | Maestro Taller                              | 10.204    |
| 32    | Contramaestre                               | 10.204    |
| 33    | Encargado A                                 | 9.908     |
| 34    | Encargado B                                 | 9.908     |
| 35    | Encargado C                                 | 9.908     |
| 36    | Capataz especialista                        | 7.788     |
| 40    | Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo         | 9.617     |
| 41    | Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo         | 8.654     |
| 42    | Oficial de 1. <sup>a</sup> «A»              | 7.018     |
| 43    | Oficial de 1. <sup>a</sup>                  | 6.742     |
| 44    | Oficial de 2. <sup>a</sup> «A»              | 6.466     |
| 45    | Oficial de 2. <sup>a</sup>                  | 6.067     |
| 46    | Auxiliar administrativo                     | 5.043     |
| 49    | Asimilado Oficial de 2. <sup>a</sup>        | 6.067     |
| 92    | Practicante                                 | 4.536     |
| 94    | Médico (Medina)                             | 1.922     |
| 93    | Médico (Vicalvaro)                          | 1.441     |
| 50    | Listeros                                    | 6.067     |
| 51    | Almacenero                                  | 5.990     |
| 52    | Chófer Turismo                              | 6.466     |
| 53    | Chófer Camión                               | 6.466     |
| 54    | Basculero                                   | 5.199     |
| 55    | Guarda Jurado                               | 5.199     |
| 56    | Vigilante                                   | 5.199     |
| 57    | Portero                                     | 5.199     |
| 58    | Ordenanza                                   | 5.080     |
| 59    | Dependiente principal economato             | 6.047     |
| 60    | Dependiente auxiliar economato              | 5.080     |
| 61    | Telefonista                                 | 5.080     |
| 62    | Limpiadora                                  | 3.541     |
| 64    | Técnico de Sistemas                         | 9.617     |
| 65    | Analista de Sistemas                        | 8.654     |
| 66    | Analista Programador                        | 8.654     |
| 67    | Programador                                 | 7.018     |
| 68    | Operador                                    | 6.742     |
| 69    | Grabadores                                  | 6.466     |
| 70    | Oficial de 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo      | 3.024     |
| 71    | Oficial de 2. <sup>a</sup> Jefe Equipo      | 3.024     |
| 72    | Oficial de 3. <sup>a</sup> Jefe Equipo      | 2.491     |
| 73    | Especialista Jefe Equipo                    | 2.207     |
| 74    | Oficial de 1. <sup>a</sup>                  | 3.024     |
| 75    | Oficial de 2. <sup>a</sup>                  | 3.024     |
| 76    | Oficial de 3. <sup>a</sup>                  | 2.491     |
| 77    | Especialista                                | 2.207     |
| 78    | Peones                                      | 2.055     |
| 79    | Asimilado Oficial de 3. <sup>a</sup>        | 2.491     |

## ANEXO III

TABLA DE AYUDA TRANSPORTE CONVENIO 1987  
(Sólo para fábrica de Medina del Campo)

| Punto de residencia     | Cantidad mensual - Pesetas |
|-------------------------|----------------------------|
| Valladolid              | 4.740                      |
| Rodilana                | 829                        |
| La Seca                 | 1.303                      |
| La Zarza                | 1.540                      |
| Nava del Rey            | 1.778                      |
| Villaverde              | 1.184                      |
| Ataquines               | 2.013                      |
| San Vicente             | 1.421                      |
| Pozáldex                | 1.184                      |
| Pedrajas de San Esteban | 3.792                      |
| Olmedo                  | 2.368                      |
| Rueda                   | 1.421                      |

## ANEXO IV

## VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1987

| Días laborales | Festivos sábados | Categoría  |
|----------------|------------------|--|
| 728            | 823              | Limpiadora.<br>Peón.<br>Telefonista.   |
| 760            | 886              | Dependiente Auxiliar Economato.<br>Ordenanza.<br>Guarda Jurado.<br>Basculero.<br>Portero.<br>Especialista.<br>Oficial de Tercera.<br>Dependiente Principal Economato.<br>Listero.  |
| 790            | 918              | Almacenero.<br>Auxiliar Administrativo.<br>Auxiliar Organización.<br>Auxiliar Laboratorio.<br>Calcador.<br>Oficial Segunda Taller.<br>Chófer Turismo.<br>Chófer Camión.  |
| 822            | 950              | Oficial Segunda Administrativo.<br>Oficial Segunda Organización.<br>Delineante de Segunda.<br>Analista de Segunda.<br>Capataz.   |
| 855            | 981              | Oficial Primera Taller.<br>Oficial Segunda «A» Administrativo.<br>Oficial Segunda «A» Organización.<br>Delineante de Segunda «A».<br>Analista Segunda «A».<br>Grabador.  |
| 886            | 1.012            | Oficial Primera Administrativo.<br>Oficial Primera Organización.<br>Delineante de Primera.<br>Analista de Primera.<br>Operador.<br>Encargados A y B.   |
| 918            | 1.043            | Jefe Equipo Especialista.<br>Jefe Equipo Oficial Tercera.<br>Jefe Equipo Oficial Segunda.<br>Oficial Primera «A» Administrativo.<br>Oficial Primera «A» Organización.<br>Delineante de Primera «A».<br>Analista de Primera «A».<br>Programador.                    |
| 950            | 1.077            | Contramaestre.<br>Maestro Taller.<br>Jefe Equipo Oficial Primera.<br>Jefe Segunda Administrativo.<br>Jefe Segunda Técnico.<br>Jefe Segunda Organización.<br>Jefe Sección Laboratorio.<br>Delineante Proyectista.<br>Analista de Sistemas.<br>Analista Programador. |

## ANEXO V

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO 1987  
Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo, que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

Soldadura: Componen este grupo y desarrollan esta tarea operarios con categorías de Oficiales de primera, segunda, tercera y Especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación en esta tarea de los trabajos que diferencian una y otras categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de control

devenarán los mismos valores de suplemento fijo y valor punto, sin distinción de categorías profesionales. Es decir, todos los trabajos a control en el grupo de soldadura se abonarán con los siguientes valores:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Soldadura Co <sub>2</sub> ..... | { Suplemento fijo . 12,66 ptas/hora.<br>Valor punto ..... 0,94 ptas/punto hora. |
| Soldadura eléctrica ..          | { Suplemento fijo . 12,66 ptas/hora.<br>Valor punto ..... 0,60 ptas/punto hora. |

En estos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir con ayudante, éstos percibirán como incentivo de producción el 80 por 100 de los valores asignados para los Oficiales, dichos valores serán los siguientes:

|   |
|---|
| { Suplemento fijo . 11,05 ptas/hora.<br>Valor punto ..... 0,48 ptas/punto hora. |
|---|

## Grupo primero:

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Corte de perfiles .....        | { Maquinista:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,74 ptas/punto hora. |
| Corte de inglete .....         |  |
| Achafanado en Gairu .....      | { Ayudantes:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,62 ptas/epunto hora. |
| Martinete-marcado chapas ..... |  |
| Fraguas y horno .....          |  |
| Parque elaborados ..           |  |
| Corte sierra disco .....       | { Ayudantes:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,62 ptas/epunto hora. |
| Esmerilado rotosfera ..        |  |
| Chorro de arena .....          |  |

## Grupo segundo:

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Armado .....                   | { Maquinista:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,65 ptas/punto hora. |
| Corte sierra alternativa ..... |  |
| Enderezado .....               | { Ayudantes:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,53 ptas/punto hora.  |
| Granetero .....                |  |
| Guillotinas .....              |  |
| Marcado de número .....        |  |
| Prensa de enderezado ..        |  |
| Pantógrafo .....               |  |
| Máquina múltiple .....         |  |
| Punzonado .....                | { Ayudante:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,46 ptas/punto hora.   |
| Roscado .....                  |  |
| Sopletes .....                 |  |
| Transfer celosía .....         |  |

## Grupo tercero:

|                        |  |
|------------------------|--|
| Montaje tornillo ..... | { Maquinista:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,58 ptas/punto hora. |
| Repaso tuercas .....   | { Ayudante:<br>Suplemento fijo. 10,81 ptas/hora.<br>Valor punto .. 0,46 ptas/punto hora.   |

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de estos trabajos se abonarán a «valoración», en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,30 pesetas por hora de presencia.

TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA CONTROLADO 1987  
Fábrica de Vicálvaro

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Máquinas herramientas ..... | { Suplemento fijo . 7,89 ptas/hora.<br>Valor punto ..... 0,479 ptas/punto hora. |
| Magna flux .....            |   |
| Montaje .....               |   |

|                     |                 |                        |
|---------------------|-----------------|------------------------|
| Prensas             |                 |                        |
| Pequeñas series     | Suplemento fijo | 7,89 ptas/hora.        |
| Terminales          | Valor punto     | 0,539 ptas/punto hora. |
| Armor-Rod           |                 |                        |
| Fundición           | Suplemento fijo | 8,81 ptas/hora.        |
| Galvanizado         | Valor punto     | 0,539 ptas/punto hora. |
| Sierra de fundición | Suplemento fijo | 11,69 ptas/hora.       |
|                     | Valor punto     | 0,569 ptas/punto hora. |

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,30 pesetas por hora de presencia.

## ANEXO VI

## TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO 1987

## Fábrica de Medina del Campo

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema valorado:

| Puesto de trabajo   | Oficial 1.ª | Oficial 2.ª | Oficial 3.ª | Maquinista o asmiado | Ayudante    |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
| Mecánicos   | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 2,08 | 0,33 a 1,93 | 0,33 a 1,53          | 0,33 a 1,23 |
| Electricistas   | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 2,08 | 0,33 a 1,93 | 0,33 a 1,53          | 0,33 a 1,23 |
| Máquinas FICEP  | -           | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 1,53          | -           |
| Máquinas MINI-LAP   | -           | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 2,23 | 0,33 a 1,53          | -           |
| Albañiles   | -           | 0,33 a 1,93 | -           | 0,33 a 1,43          | 0,33 a 1,23 |
| Insp. Taller  | 0,33 a 2,23 | -           | 0,33 a 1,73 | 0,33 a 1,33          | 0,33 a 1,23 |
| Insp. Prototipos  | 0,33 a 2,23 | -           | -           | 0,33 a 1,53          | -           |
| Insp. Recepción   | 0,33 a 2,03 | -           | -           | 0,33 a 1,33          | -           |
| Soldadores  | 0,33 a 2,03 | 0,33 a 1,93 | 0,33 a 1,73 | -                    | -           |
| Parque Elaborados   | -           | -           | 0,33 a 1,73 | 0,33 a 1,43          | 0,33 a 1,23 |
| Almacén P. Mater.   | -           | -           | -           | 0,33 a 1,33          | 0,33 a 1,23 |
| Conductor Grúa  | -           | -           | -           | 0,33 a 1,43          | 0,33 a 1,23 |
| Pontoneros, Botoneros, Pórticos de Elaborados, Petroleado, Engrase, Almacén Tornillos | -           | -           | -           | 0,33 a 1,43          | -           |
| Pontoneros Caseta, Útiles Galvanizado, Repaso en Galvanizado, Plantillas              | -           | -           | -           | 0,33 a 1,33          | -           |
| Contado piezas Galvanizado  | -           | -           | -           | 0,33 a 1,33          | -           |
| Sopletes  | -           | 0,33 a 1,43 | -           | 0,33 a 1,43          | 0,33 a 1,23 |
| Personal Limpieza   | -           | -           | -           | -                    | 0,33 a 1,23 |
| J. Equipo Báscula   | -           | 0,33 a 1,73 | -           | -                    | -           |
| J. Equipo de Almacén Tornillos  | -           | 0,33 a 1,73 | -           | -                    | -           |
| J. Equipo de Grúas  | -           | 0,33 a 1,73 | -           | -                    | -           |

El resultado de multiplicar la primera base 13,86 por estos coeficientes representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por ciento, siendo el máximo el 100 por 100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica.

En todos los precedentes casos, la prima se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realiza.

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,30 pesetas por hora de presencia.

## TABLA DE INCENTIVOS POR SISTEMA VALORADO 1987

## Fábrica de Vicálvaro

## At. Generales, Utilaje, C. Herramientas, Inspección

| Valoración | Oficial 1.ª<br>Ptas./hora | Oficial 2.ª<br>Ptas./hora | Oficial 3.ª<br>Ptas./hora | Espeta.<br>Ptas./hora |
|------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 100        | 30,44                     | 23,43                     | 17,16                     | 16,05                 |
| 99         | 30,17                     | 23,24                     | 17,03                     | 15,93                 |
| 98         | 29,93                     | 23,06                     | 16,91                     | 15,82                 |
| 97         | 29,66                     | 22,86                     | 16,78                     | 15,71                 |
| 96         | 29,40                     | 22,67                     | 16,65                     | 15,59                 |
| 95         | 29,16                     | 22,49                     | 16,52                     | 15,47                 |
| 94         | 28,89                     | 22,30                     | 16,39                     | 15,36                 |
| 93         | 28,63                     | 22,11                     | 16,27                     | 15,25                 |
| 92         | 28,36                     | 21,92                     | 16,15                     | 15,13                 |
| 91         | 28,12                     | 21,74                     | 16,03                     | 15,01                 |
| 90         | 27,86                     | 21,54                     | 15,90                     | 14,89                 |
| 89         | 27,59                     | 21,36                     | 15,78                     | 14,79                 |
| 88         | 27,34                     | 21,17                     | 15,64                     | 14,67                 |
| 87         | 27,07                     | 20,97                     | 15,52                     | 14,56                 |
| 86         | 26,82                     | 20,79                     | 15,40                     | 14,44                 |
| 85         | 26,57                     | 20,61                     | 15,27                     | 14,34                 |

| Valoración | Oficial 1.ª<br>Ptas./hora | Oficial 2.ª<br>Ptas./hora | Oficial 3.ª<br>Ptas./hora | Espeta.<br>Ptas./hora |
|------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 80         | 25,27                     | 19,67                     | 14,65                     | 13,76                 |
| 75         | 23,99                     | 18,72                     | 14,03                     | 13,19                 |
| 70         | 22,69                     | 17,78                     | 13,40                     | 12,61                 |
| 65         | 21,40                     | 16,83                     | 12,77                     | 12,04                 |
| 60         | 20,12                     | 15,90                     | 12,13                     | 11,47                 |

Turnicidad: Todo el personal que realice su trabajo a turno continuado y rotativo percibirá un incentivo adicional de 4,30 pesetas por hora de presencia.

## ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS  
PARA OFICIALES TRAZADORES 1987

## Fábrica de Medina del Campo

## Tabla de puntuación

|  | Puntos    |
|--|-----------|
| Dificultad tecnológica de la obra (máxima) | 7         |
| Ritmo de trabajo (máximo)                  | 8         |
| Calidad obtenida (máxima)                  | 8         |
| Responsabilidad, iniciativa, etc. (máxima) | 7         |
| <b>Total máxima</b>                        | <b>30</b> |

Tabla de valoración

| Puntos | Ptas/hora | Puntos | Ptas/hora |
|--------|-----------|--------|-----------|
| 4,0    | 12,68     | 21,0   | 25,83     |
| 5,0    | 13,26     | 21,5   | 26,04     |
| 6,0    | 13,83     | 22,0   | 26,27     |
| 7,0    | 14,41     | 22,5   | 26,47     |
| 8,0    | 14,99     | 23,0   | 26,70     |
| 9,0    | 15,57     | 23,5   | 26,91     |
| 10,0   | 17,48     | 24,0   | 27,15     |
| 11,0   | 19,39     | 24,5   | 27,35     |
| 12,0   | 21,34     | 25,0   | 27,56     |
| 13,0   | 21,91     | 25,5   | 27,96     |
| 14,0   | 22,49     | 26,0   | 28,36     |
| 15,0   | 23,07     | 26,5   | 28,77     |
| 16,0   | 23,64     | 27,0   | 29,18     |
| 17,0   | 24,07     | 27,5   | 29,57     |
| 18,0   | 24,51     | 28,0   | 29,97     |
| 18,5   | 24,74     | 28,5   | 30,39     |
| 19,0   | 24,95     | 29,0   | 30,78     |
| 19,5   | 25,18     | 29,5   | 31,19     |
| 20,0   | 25,39     | 30,0   | 31,60     |
| 20,5   | 25,60     |        |           |

TABLA DE INCENTIVOS  
PARA AYUDANTES DE TRAZADO 1987

Fábrica de Medina del Campo

Tabla de puntuación

| Puntos conseguidos por el Trazador de la correspondiente obra .... | 4-6       | 7-11        | 12-16       | 17-20      | 21-23          | 24-26 | 27-30 |
|--|-----------|-------------|-------------|------------|----------------|-------|-------|
| Puntos concedidos al Ayudante ....                                 | 1         | 2           | 3           | 4          | 5              | 6     | 7     |
| Cooperación tecnológica prestada al Trazador .....                 | 0         | 2           | 4           | 6          | 8              | 10    |       |
| Valoración diaria .....  | 0<br>Nulo | 1<br>Escaso | 2<br>Normal | 3<br>Bueno | 4<br>Muy bueno |       |       |
| Valorado por Trazador .....  | 0         | 1           | 2           | 3          | 4              |       |       |
| Interés y dedicación en la obra .....                              | Nulo      | Escaso      | Normal      | Bueno      | Muy bueno      |       |       |

Tabla de valoración

| Puntos | Ptas/hora | Puntos | Ptas/hora |
|--------|-----------|--------|-----------|
| 1      | 10,14     | 14     | 19,02     |
| 2      | 10,46     | 15     | 19,37     |
| 3      | 10,80     | 16     | 19,72     |
| 4      | 11,12     | 17     | 20,06     |
| 5      | 11,44     | 18     | 20,36     |
| 6      | 11,76     | 19     | 20,66     |
| 7      | 12,11     | 20     | 20,96     |
| 8      | 13,17     | 21     | 21,26     |
| 9      | 14,24     | 22     | 21,56     |
| 10     | 15,31     | 23     | 21,86     |
| 11     | 16,37     | 24     | 22,16     |
| 12     | 17,26     | 25     | 22,47     |
| 13     | 18,14     |        |           |

### 15546 RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Helados.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Helados, que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1987, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos: Unión General de Trabajadores y Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 27 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

### REVISIÓN PARA 1987 DEL CONVENIO ESTATAL DE HELADOS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Art. 5.º *Revisión.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados de dicho año 1987.

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de antigüedad, de trabajo nocturno y a los de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16.

Las negociaciones para un nuevo Convenio se iniciarán inmediatamente después de que esté suscrito este acuerdo de revisión, si procediese el mismo.

#### CAPITULO II

##### Retribución

Art. 13. *Salario.*—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

No obstante, para el año 1987 se garantiza a cualquier trabajador y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda, de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1987 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1986, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas será la que se aplique para 1987.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 48.150 pesetas, con la única excepción de los trabajadores menores de dieciocho años, cuya cuantía será de 43.870 pesetas.

Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria.

Art. 14. *Complemento de antigüedad.*—El complemento de antigüedad consistirá en bienios, con un máximo de diez.

Los bienios que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 18.791 pesetas anuales. En cuanto a los bienios devengados con anterioridad, se calculará igualmente en base a la mencionada cifra.

Cuando el valor promedio de los bienios que se vinieran percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1986 fuese igual o superior a las indicadas 18.791 pesetas o, en todo caso, cuando la cifra anual por antigüedad iguale o supere las 187.910 pesetas correspondientes al máximo de diez bienios, la cantidad real reconocida se incrementará en un 5,5 por 100.

Al personal fijo de campaña se le aplicará el sistema de bienios indicado, computándose cada doce meses trabajados como un bienio.

Los bienios se abonarán por su cuantía total anual, con independencia de su mes de vencimiento.