

Este Ministerio, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

**Primero.**—Revocar a doña Isabel Sarabia Andúgar la ayuda al estudio concedida para el curso 1987-1988 y, en consecuencia, imponer a la interesada y, subsidiariamente, al cabeza de la unidad familiar, don Juan Sarabia López, la obligación de devolver la cantidad percibida de 200.000 pesetas.

**Segundo.**—La cantidad a que se refiere el apartado anterior deberá ser ingresada, en el plazo máximo de un año, en cuantías de 67.000 pesetas, 67.000 pesetas y 66.000 pesetas cada cuatro meses, contado a partir del día siguiente al del recibo de la comunicación de la presente Orden, en cualquier sucursal de la Caja Postal de Ahorros, cuenta: Serie 64/52, número 000002, a nombre de «Devolución de Becas, Dirección General de Promoción Educativa, Ministerio de Educación y Ciencia», para la posterior remisión por esta Entidad al Tesoro Público; haciéndose saber por último que en el caso de no hacerlo así le será exigida la devolución por vía de apremio.

**Tercero.**—Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» la presente Orden, de conformidad con lo establecido en el título VIII, párrafo tercero, de la Orden de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre).

**Cuarto.**—Poner la presente Orden en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en las que hubiera podido incurrir.

Contra la presente Orden, que agota la vía administrativa, podrá la interesada interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante este Ministerio (Subdirección de Recursos, calle Argumosa, 43, 28012 Madrid), en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al del recibo de la comunicación de la presente Orden.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y traslados.

Madrid, 8 de julio de 1988.—P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Director general de Promoción Educativa, José Segovia Pérez.

Sr. Subdirector general de Becas y Ayudas al Estudio.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**19158** *RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo sobre nuevos sistemas de clasificación laboral y de estructura salarial como anexo II del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Riotinto, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del acuerdo sobre nuevos sistemas de clasificación laboral y la estructura salarial, que figurará como anexo II del Convenio Colectivo de ámbito superior al Centro de trabajo de la Empresa «Unión Explosivos Riotinto, Sociedad Anónima», acuerdo que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1988, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa, UGT y CO. OO, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 de directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO, 1987/1990 (CASCT 1987/1990)

#### NUEVOS SISTEMAS DE CLASIFICACION LABORAL Y DE ESTRUCTURA SALARIAL

##### Acta final

##### 0. PREAMBULO

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional del vigente Convenio Colectivo de ámbito superior al Centro de trabajo 1987/1990 (CASCT 1987/1990), y en el artículo 22 del Acuerdo-Marco

de Solidaridad para el Empleo (AMSE), que figura como anexo I de este Convenio, se transcribe a continuación el acta final que recoge los sucesivos acuerdos alcanzados para la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial, y que figura en las actas, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la Subcomisión para la aplicación de la Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales, ratificadas en su momento por la Comisión de Seguimiento del AMSE.

Este acta final quedará incorporada como anexo II al citado Convenio Colectivo (CASCT 1987/1990), formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

El contenido de este acta final sustituye al de las actas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 antes mencionadas, que, en todo caso, servirán para interpretar y resolver los conflictos que pudieran derivarse de la implantación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento del AMSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales, resolver todos los conflictos que pudieran surgir en la aplicación de los nuevos sistemas de clasificación laboral y estructura salarial contenidos en el presente documento.

En todo lo no expresamente previsto se estará a lo que establezca la legislación vigente.

#### I. CLASIFICACION LABORAL

**1.1 Criterios generales.**—El nuevo sistema de clasificación laboral aquí establecido deroga y sustituye a los dos sistemas actualmente vigentes en cada Centro del CASCT, que son el de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y el establecido para la aplicación de los Fondos de Homogeneización.

Las categorías que integran este nuevo sistema de clasificación laboral son las definidas en el Manual de Clasificación que se adjunta como anexo I de este acta. Sus definiciones no constituyen en sí mismas una descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo, sino que están orientadas a determinar la clasificación laboral de los trabajadores.

Las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral tienen carácter enunciativo y no implican para la Empresa la obligación de tener provistas todas ellas, ni en el conjunto de la Empresa ni en cada Centro de trabajo individualmente considerado.

La categoría de cada trabajador viene determinada por el puesto de trabajo que desempeña en la Empresa, de acuerdo con las definiciones del citado Manual de Clasificación. Por tanto, los títulos académicos y/o profesionales del trabajador no se consideran en ningún caso como elemento determinante para asignar la categoría.

Todos los puestos de trabajo están ya clasificados, según se refleja en la relación por Centros que se adjunta al presente acuerdo como anexo II, sin que sea posible modificar esta clasificación en el ámbito del Centro de trabajo, ya que esta competencia, así como las de definir la categoría y nivel salarial de los puestos de trabajo de nueva creación corresponden a la Comisión de Seguimiento del AMSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales, que continuará en funciones, a estos efectos, durante la vigencia del AMSE y CASCT.

La aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral supondrá la modificación y sustitución de la categoría que tiene reconocida actualmente cada trabajador por la nueva que le corresponda en función del código que le fue asignado en su día para el reparto de fondos de homogeneización según se especifica más adelante.

En los casos en que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación laboral, resulte una categoría inferior a la que el trabajador tiene reconocida en el momento de la implantación se le respetará, a título personal, la categoría dentro del nuevo sistema de clasificación, equivalente a la que actualmente tiene reconocida.

Igualmente, en los casos en que, aplicando el nuevo sistema, resulte un grupo de tarifa inferior al que el trabajador tiene asignado se le respetará, a título personal, el que actualmente tiene reconocido.

Las garantías establecidas en los dos párrafos anteriores no implican el reconocimiento del nivel salarial que la categoría que se le respeta tenga asignado y serán válidas en tanto el trabajador no promueva a otro puesto de igual o mayor nivel salarial que el de la categoría respetada a título personal.

La asimilación salarial a una categoría superior que tienen reconocida algunos puestos de trabajo no implica el reconocimiento y asignación de la categoría superior. Aquella asimilación es exclusivamente a efectos salariales.

La asimilación de los Jefes de turno y de los Jefes de uno o varios talleres de mantenimiento a la categoría de Técnico Medio (11.2), a efectos salariales, no implica necesariamente el reconocimiento de la categoría de Técnico Medio. La asignación de esta categoría requiere que el trabajador ostente el título oficial de Perito o Ingeniero Técnico en cualquiera de sus especialidades. De lo contrario, aun asimilado salarialmente a la categoría de Técnico Medio, la categoría laboral del trabajador será la de Ayudante Técnico, si bien se le asigna el grupo de cotización 2.

Con independencia de que algunas denominaciones de las nuevas categorías coincidan con otras del sistema anterior, queda claro que se

trata de un nuevo sistema de clasificación, que deroga y sustituye al anterior a todos los efectos, con las excepciones en su aplicación antes mencionadas. Consecuentemente, no será posible hacer referencias ni reclamaciones en base al sistema anterior.

1.2 *Denominación de categorías.*—Las denominaciones de las categorías que componen el nuevo sistema de clasificación laboral, con expresión del código que han tenido asignado para el reparto de fondos de homogeneización y el grupo de tarifa asignado para la cotización a la Seguridad Social, son las siguientes:

Código de la categoría	Denominación de la categoría	Grupo de la tarifa
<i>Area de Producción</i>		
1.7	Ayudante Técnico de Producción	4
1.6	Contramaestre	4
1.5	Controlador de Proceso	8
1.4	Profesional de primera	8
1.3	Profesional de segunda	8
1.2	Ayudante Especialista	9
1.1	Controlador de Calidad	7
<i>Area de Mantenimiento</i>		
2.8	Engrasador	9
2.7	Ayudante técnico de Mantenimiento	4
2.6	Contramaestre	4
2.5	Maestro de Mantenimiento	8
2.4	Oficial de primera	8
2.3	Oficial de segunda	8
2.2	Técnico de Organización de Mantenimiento	5
2.1	Ayudante de Mantenimiento	9
<i>Area de Manutención</i>		
3.8	Ayudante de Almacén	10
3.7	Contramaestre	4
3.6	Conductor Equipo Móvil y Gruista	8
3.5	Chófer Recadista	8
3.4	Verificador	8
3.3	Operador de Manutención	8
3.2	Almacenero	6
3.1	Basculero Pesador	6
<i>Area de Laboratorio</i>		
4.4	Ayudante de Investigación	4
4.3	Contramaestre	4
4.2	Analista	4
4.1	Auxiliar de Laboratorio	7
<i>Area de Administración</i>		
5.4	Jefe de Unidad Administrativa	3
5.3	Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo	5
5.2	Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo	5
5.1	Auxiliar Administrativo	7
<i>Area Comercial</i>		
6.4	Vendedor	5
6.3	Jefe de Agencia	3
6.2	Promotor de Ventas	3
6.1	Vendedor Interior	5
<i>Area de Seguridad y Vigilancia</i>		
7.5	Contramaestre	4
7.4	Operador de Seguridad	8
7.3	Jefe de Guardas	6
7.2	Guarda	6
7.1	Guarda Jurado	6
<i>Area de Oficina Técnica</i>		
8.4	Ayudante de Organización	5
8.3	Jefe de Oficina Técnica	4
8.2	Delineante Proyectista	4
8.1	Delineante	4
<i>Area de Servicio Médico</i>		
9.2	Enfermero	6
9.1	Ayudante Técnico Sanitario	4
<i>Area de Servicios Generales</i>		
10.5	Telefonista-Recepcionista	7
10.4	Conserje	6
10.3	Operario de Limpiezas	10

Código de la categoría	Denominación de la categoría	Grupo de la tarifa
10.2	Dependiente de Economato	6
10.1	Auxiliar de Actividades Diversas	10
<i>Otras categorías</i>		
11.3	Técnico	1
11.2	Técnico Medio	2
11.1	Peón	10
<i>Area de Informática</i>		
12.6	Programador de 1. <sup>a</sup>	3
12.5	Programador de 2. <sup>a</sup>	5
12.4	Grabador	7
12.3	Operador Jefe de Equipo	3
12.2	Operador de Ordenador	5
12.1	Operador de Equipo Periférico	5

1.3 *Clasificación por grupos y subgrupos.*—Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del CASCT serán clasificados en los grupos siguientes, en atención a las funciones que realizan:

1. Técnicos.
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

Técnicos: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y, dentro de ellos, las categorías siguientes:

a) Técnicos titulados:

Técnico.  
Técnico medio.  
Ayudante Técnico Sanitario.

b) Técnicos no titulados.

Ayudante Técnico de Producción.  
Ayudante Técnico de Mantenimiento.  
Contramaestre.  
Ayudante de Investigación.

Empleados: Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Unidad Administrativa.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo.  
Auxiliar Administrativo.  
Jefe de Oficina Técnica.  
Delineante Proyectista.  
Delineante.  
Jefe de Agencia.  
Promotor de Ventas.  
Vendedor.  
Vendedor Interior.  
Analista.  
Controlador de Calidad.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Programador de 1.<sup>a</sup>  
Operador Jefe de Equipo.  
Programador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de Ordenador.  
Operador de Equipo Periférico.  
Grabador.  
Técnico de Organización de Mantenimiento.  
Ayudante de Organización.

Subalternos: Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Guardas.  
Almacenero.  
Enfermero.  
Conserje.  
Dependiente de Economato.  
Basculero Pesador.  
Guarda.  
Ayudante de Almacén.  
Operario de Limpiezas.  
Guarda Jurado.  
Telefonista-Recepcionista.

Obreros: Este grupo se subdivide en los subgrupos y, dentro de ellos, en las categorías siguientes:

## a) Profesionales de Oficios Auxiliares:

Maestro de Mantenimiento.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Engrasador.  
Conductor Equipo Móvil y Gruista.  
Chófer Recadista.  
Ayudante de Mantenimiento.

## b) Profesionales de la Industria:

Controlador de Proceso.  
Profesional de primera.  
Verificador.  
Profesional de segunda.  
Operador de Manutención.  
Operador de Seguridad.  
Ayudante Especialista.  
Peón.  
Auxiliar de Actividades Diversas.

1.4 *Niveles salariales de categorías.*—A cada una de las distintas categorías que integran el nuevo sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial, que queda reflejado en los cuadros que se adjutan como anexos III y IV.

## 2. CONCEPTOS SALARIALES

2.1 *Criterios generales.*—Los conceptos salariales que a continuación se describen conformarán, junto con la tabla salarial que establezca sus valores, la nueva estructura salarial.

La aplicación en nómina de estos nuevos conceptos salariales implicará la extinción de los actualmente vigentes en cada Centro de trabajo y su sustitución automática por los que correspondan de la nueva estructura.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación en todos los Centros, siempre que se cumplan las condiciones de devengo. Consecuentemente, todos los Centros de trabajo no utilizarán necesariamente todos los conceptos salariales que ahora se crean.

Cuando por reorganización del trabajo en un Centro comience a devengarse un concepto no utilizado anteriormente, su importe y condiciones de devengo serán los establecidos en esta nueva estructura salarial, que es de aplicación automática no sujeta a modificación por los Centros de trabajo.

La creación de un nuevo concepto salarial o la modificación de los aquí definidos es competencia exclusiva de la Comisión de Seguimiento del AMSE, a propuesta de la Subcomisión de Clasificación Laboral y Unificación de Conceptos y Tablas Salariales.

El hecho de que la denominación de un concepto de esta nueva estructura salarial coincida con la de otro de la estructura salarial anterior no significa necesariamente que hayan de ser iguales en su cuantía ni en su forma de devengo.

2.2 *Descripción de conceptos salariales.*

Sueldos y salarios: En el conjunto de sueldos y salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

Agrupaciones	Conceptos
Salario base	
Complementos personales	Antigüedad. «Ad personam».
Complementos de puesto de trabajo	Peligrosidad. Riesgo. Turnidad. Nocturnidad. Compensación descanso dominical. Compensación festivos. Polivalencia.
Complementos de Calidad y Cantidad	Plus de Calidad. Primas de producción propias del Centro. Plus de Convenio.
Indemnizaciones y suplidos	Indemnización fraccionada de traslado. Plus de Desplazamiento. Plus de Distancia.
Pagas extraordinarias	—
Horas extraordinarias	—
Horas a prorrata	—

Quedan fuera de la unificación de conceptos:

a) Los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para el cálculo de la

homogeneización (ejemplo, Premio Accidentes), que mantendrán su denominación y forma de devengo actuales en cada Centro.

b) Los devengos fuera de jornada ordinaria propios de cada Centro (ejemplo, Retén, Llamadas, Doblaje), que mantendrán igualmente su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

2.2.1 *Salario base:* Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2.2.2 *Complementos personales.*

1. *Antigüedad:* Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe en función del tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su ingreso en la Empresa.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base que se perciba por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya devengados.

La cuantía de este complemento será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje, si lo hubiere, y los periodos de excedencia legal o pactada durante los que no se computa antigüedad.

El importe de cada trienio o quinquenio comienza a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

El tope máximo a devengar por antigüedad se establece en dos trienios y cinco quinquenios.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2. «Ad personam»: Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales o históricas, derivadas de traslado de Centro o por otras causas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel o escalón en el Centro de destino.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o escalón, ya sea temporal o definitivo, o por incremento de los complementos de puesto de trabajo, si así está recogido en la respectiva carta de traslado.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

2.2.3 *Complementos de puesto de trabajo:* Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Estos complementos son de naturaleza funcional y su devengo depende exclusivamente del cumplimiento de determinadas condiciones, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Puede existir uno o varios grados dentro de un mismo concepto.

1. *Peligrosidad:* Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por prestar servicio en las fabricaciones de explosivos y cartuchería.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborables.

2. *Riesgo:* Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por prestar servicio en puestos determinados de las fabricaciones de explosivos, a cuyos efectos los puestos de trabajo han sido previamente clasificados. Podrán existir distintos grados o niveles de riesgo, según los puestos de trabajo.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborables.

3. *Turnidad:* Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por realizar el trabajo en un régimen de turnos rotativos, con modificación periódica del horario de trabajo.

Este plus se devenga por todo el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen de turnos.

El abono se realiza por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por días laborales.

4. *Nocturnidad:* Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche en un régimen de turnos rotativos.

También percibirán este plus los trabajadores que temporalmente realicen su jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El abono se realiza por día realmente trabajado en dicho turno. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la

media de pluses de nocturnidad que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

5. **Compensación festivos:** Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, ya dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo, ya descansando sábados y domingos, desplazando en todo caso el descanso correspondiente al festivo a otro día no festivo.

Las condiciones de devengo y liquidación serán las establecidas en los sucesivos acuerdos alcanzados sobre este complemento durante la vigencia del Acuerdo sobre Salarios y Empleo (ASE) y del AMSE.

El abono se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

6. **Compensación descanso dominical:** Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en régimen de jornada ordinaria, en turno de domingo, desplazando el descanso semanal a otro día no domingo.

Las condiciones de devengo y liquidación serán las establecidas en los sucesivos acuerdos alcanzados sobre este complemento durante la vigencia del ASE y del AMSE.

El abono se realiza por domingo efectivamente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones, computado por la media de pluses de compensación descanso dominical que se hayan percibido en los tres meses anteriores.

7. **Polivalencia:** Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno. Para ello el ocupante conoce y desempeña, cuando las circunstancias lo requieren, todos los puestos de trabajo de una planta o de varias, si por la pequeña dimensión de las mismas se consideraran una sola a estos efectos.

El abono de este complemento requiere el reconocimiento previo por la Dirección de la Empresa de la condición de polivalente y se realiza en 12 pagas, coincidiendo con los meses naturales del año.

#### 2.2.4 Complementos de calidad y cantidad.

1. **Plus de calidad:** Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad del trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si, considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

En los Centros en los que existan primas de producción o puedan establecerse en el futuro, el importe de su valor medio anual se descontará de este concepto, de forma que la suma del Salario Base, Plus de Calidad, Primas de Producción y Plus de Desplazamiento sea igual al valor total del nivel o escalón.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 12 pagas o trescientos sesenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2. **Primas de producción propias del Centro:** Es la parte de la retribución del trabajador, segregada del Plus de Calidad, que se percibe en función de la productividad y rendimiento reales alcanzados en la unidad de tiempo y con los medios materiales que se determinen en el Centro.

A efectos de su cómputo en tablas salariales, y para el cálculo de los Complementos de Calidad y Cantidad, se computará por su valor medio anual.

El abono se realiza de conformidad con lo establecido en cada caso y en cada Centro de trabajo.

3. **Plus de Convenio:** Es la parte de la retribución anual por todos los conceptos del trabajador en jornada ordinaria, que excede del importe anual que le corresponde por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales. Es el resultado de la diferencia entre la retribución anual que el trabajador venía percibiendo y la que le corresponde por la implantación de las nuevas tablas salariales de Convenio, si esta fuera inferior.

Este concepto, que garantiza para cada trabajador las percepciones que viene devengando en el momento de la implantación de la nueva estructura salarial establecida en este documento, no será absorbible y se incrementará anualmente en igual porcentaje que el resto de los conceptos de la tabla salarial del Convenio.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 15 pagas o cuatrocientos cincuenta y cinco días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente. Es decir, 12/15 ó 365/455 del importe anual en las pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 del importe anual en las pagas extraordinarias.

Este concepto no afectará necesariamente a todos los trabajadores y podrá ser de diferente cuantía para cada uno de ellos, por lo que su percepción por parte de algunos trabajadores y su cuantía no podrán alegarse para que le sea reconocido a los restantes, ni serán transmisibles a otros trabajadores, ya que son de estricta asignación personal.

#### 2.2.5 Indemnizaciones y suplidos.

1. **Indemnización fraccionada de traslado:** Es la indemnización que recibe el trabajador durante un período determinado de tiempo, como consecuencia de un traslado geográfico por motivos laborales.

El abono se realiza mensualmente durante el tiempo fijado en la correspondiente carta de traslado.

2. **Plus de Desplazamiento:** Es el importe que devenga el trabajador por el hecho de desplazarse a trabajar a su Centro.

El abono se realiza por día realmente trabajado.

3. **Plus de Distancia:** Es el importe que vienen percibiendo algunos trabajadores de diversos Centros, cuyas condiciones de devengo y pago se mantienen inalterables.

El abono se realiza por día realmente trabajado.

2.2.6 **Pagas extraordinarias:** A partir de 1988, el concepto salarial «Paga extraordinaria» se abonará anualmente dos veces y media, y conjuntamente con las nóminas de junio, septiembre (media paga) y diciembre.

El importe de cada «Paga extraordinaria» incluirá los conceptos siguientes:

Salario base.  
Antigüedad.  
«Ad Personam».  
Plus de Convenio.

La distribución del importe anual de dichos conceptos, como ya se ha dicho anteriormente en sus respectivas definiciones, se realizará de la forma siguiente:

12/15 de su importe anual, coincidiendo con las 12 pagas ordinarias.  
Los 3/15 restantes de su importe anual se abonarán en las pagas extraordinarias.

El importe de cada una de las dos pagas y media extraordinarias será, para el personal de nómina mensual, el resultado de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{«Ad Personam»} + \text{Plus Convenio}) \times 3$$

(valores anuales)

$$2,5 \times 15$$

En el caso de personal de nómina diaria, la fórmula será la siguiente:

$$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{«Ad Personam»} + \text{Plus Convenio}) \times 90$$

(valores anuales)

$$75 \times 455$$

2.2.7 **Horas extraordinarias:** El precio de la hora extraordinaria, a partir de la implantación de la nueva estructura salarial, será el que resulte de aplicar la fórmula establecida en el CASCT, con los nuevos valores de los distintos conceptos que intervienen en el cálculo.

En el supuesto de que, aplicado lo anterior, resultara para el trabajador un precio inferior al que ahora tiene reconocido, se le respetará éste a título personal, actualizándose en el futuro con los mismos incrementos que se apliquen a las horas extraordinarias.

2.2.8 **Horas a prorrateo:** Continuarán abonándose en aquellos Centros en los que se vienen realizando.

2.3 **Percepciones en situaciones de ILT:** En los casos de baja por enfermedad o accidente (ILT) se aplicará lo previsto en el artículo 18 del CASCT, respecto a los complementos de las prestaciones oficiales que corresponden a cargo de la Empresa.

Por lo tanto, en estos casos no será de aplicación lo establecido en la definición de los distintos conceptos salariales de que su importe anual se abonará en un determinado número de pagas o días.

### 3. TABLAS SALARIALES

#### 3.1 Criterios generales

3.1.1 **Nueva tabla salarial y sustitución de las tablas salariales vigentes:** La tabla salarial que se adjunta como anexo V de este acta sustituye y anula las distintas tablas salariales actualmente vigentes en los Centros del CASCT.

Quedan eliminados, por tanto, todos los conceptos salariales anteriores, que son sustituidos por los nuevos conceptos salariales definidos en el apartado 2.2 de este acta, con los valores que se señalan en la tabla salarial anexa.

3.1.2 **Garantía de percepciones actuales:** La aplicación de la nueva tabla salarial respetará en todo caso, en conjunto y cómputo anual, las percepciones actuales, por todos los conceptos, del trabajador en jornada ordinaria. El exceso de retribución que pudiera resultar en cada caso concreto, tras la aplicación de la nueva tabla salarial, respetando el principio anterior, se abonará a cada trabajador a través del concepto salarial «Plus de Convenio».

Quedan fuera de esta garantía los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para la distribución de los fondos de homogeneización, así como los devengos de jornada extraordinaria de cada Centro (retén, llamadas, doblaje, etc); que mantendrán su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

Las indemnizaciones y suplidos que viniera percibiendo el trabajador, cuyo pago esté limitado en el tiempo, se seguirán abonando exclusivamente durante el tiempo establecido.

Los complementos de puesto de trabajo no tienen carácter consolidable, por lo que su percepción dependerá exclusivamente del cumplimiento de las condiciones de devengo.

3.1.3 Costes para la Empresa: La aplicación de la nueva clasificación laboral y estructura salarial no supondrá, en ningún caso, costes adicionales para la Empresa sobre la situación actual de sueldos y salarios.

3.1.4 Valores y efectividad de la nueva estructura salarial: Los valores de los distintos conceptos salariales que conforman la nueva estructura salarial, salvo los de Plus de Convenio, «Ad Personam» y Primas de Producción, son los figurados en la tabla salarial que se adjunta como anexo V.

La definición de Primas de Producción está recogida en el apartado 2.2.4 de este acta, y su valor medio anual incluido en el Plus de Calidad de la nueva tabla salarial, del que en su caso habrán de deducirse.

Esta nueva estructura salarial, al igual que la nueva clasificación laboral definida en el presente acta, tiene efectividad de 1 de enero de 1988, con independencia del mes en cuya nómina se aplique.

3.1.5 Jornadas parciales: Los valores de la nueva tabla salarial son aplicables a la jornada anual efectiva vigente en cada momento.

En jornadas parciales, la tabla salarial se aplicará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

3.1.6 Actualización tabla salarial: La tabla salarial que ahora se establece se actualizará en 1 de junio de 1988 y, posteriormente, en 1 de enero y 1 de junio de cada año de la vigencia del AMSE de la siguiente manera:

En 1 de enero, en el IPC previsto para ese año sobre los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior, incluida la posible revisión por la diferencia entre el IPC real del año anterior y el aplicado en nómina.

En 1 de junio, en un porcentaje igual al que resulte de aplicar el 1,6 por 100 a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior, o el que corresponda si se aplica, una vez realizado el incremento de 1 de enero, a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de mayo anterior.

El 0,4 por 100 restante a aplicar en junio de cada año sobre los valores de cada uno de los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre anterior, para llegar así al 2 por 100 de incrementos por Productividad establecido en el AMSE, se recogerá adicionalmente en el concepto «Plus de Convenio».

Con objeto de respetar la unidad de la tabla salarial en todos los Centros del CASCT, todos los acuerdos de Productividad firmados en estos Centros, en cumplimiento de lo previsto en el AMSE, quedan modificados para adaptarse a lo que aquí se establece, respetando en todo caso las cuantías que correspondería percibir a cada trabajador, si bien éstas pueden ser abonadas en conceptos distintos a los inicialmente pactados, de acuerdo con el contenido de este acta.

Aplicados los incrementos por Productividad de 1 de junio de 1990, las partes estudiarán la forma de incorporar a la tabla salarial vigente en ese momento los incrementos por Productividad incluidos en el Plus de Convenio (los resultantes del 0,4 por 100 a que se ha hecho mención con anterioridad), sin que ello pueda suponer en ningún caso mayores costes para la Empresa.

3.1.7 Ascensos: La repercusión económica de los ascensos futuros vendrá determinada por la aplicación estricta del nivel salarial que corresponda a la nueva categoría a que promociona el trabajador.

Los ascensos no modificarán, en ningún caso, el importe del «Plus de Convenio» que el trabajador que asciende pudiera tener reconocido.

3.1.8 Devengos por categoría superior: Cuando un trabajador realice trabajos de un puesto de categoría superior le serán de aplicación los valores que tiene reconocidos el puesto de trabajo desempeñado para los conceptos salariales y unidades que devengue. El devengo de categoría superior no modificará, en ningún caso, el importe del «Plus del Convenio» que el trabajador que realiza trabajos de superior categoría pudiera tener reconocido.

3.1.9 Complementos «Ad Personam»: Los complementos «Ad Personam» que actualmente se vienen percibiendo por razones personales o históricas forman parte del salario bruto anual actual (SBA) que se reconvierte a la nueva estructura salarial.

No obstante, dado el carácter de complemento personal absorbible que tiene este concepto, si al implantar la nueva estructura salarial, resultara para los trabajadores que lo devengan que las percepciones brutas/año actuales exceden de las que les corresponden por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales, el exceso se abonará en el concepto «Ad Personam» y mantendrá su carácter

absorbible. Este nuevo complemento «Ad Personam» no podrá ser nunca superior, en cómputo anual, al que se venía percibiendo con anterioridad, por lo que si el exceso fuera superior a esta cifra, la diferencia se abonará como Plus de Convenio.

3.2 Situaciones transitorias.-a) En la implantación de la nueva estructura salarial, y al objeto de respetar la retribución bruta anual que cada trabajador viene percibiendo por todos los conceptos en jornada ordinaria, los importes anuales a considerar en cada caso por los conceptos de peligrosidad, riesgo, turbiedad, nocturnidad, plus de desplazamiento y compensación descanso dominical se calcularán por su precio en función de los días que se devenguen realmente estos conceptos durante 1988 en cada Centro. Para obtener este dato, lógicamente, habrá de considerarse el tipo de jornada, normal o a turno, y el cuadrante concreto vigente en cada Centro en 1988.

La diferencia, en su caso, sobre los valores anuales establecidos para cada uno de estos conceptos se incluirá en el Plus de Convenio.

Hecha esta regularización, y para el futuro, el valor de cada uno de estos conceptos quedará establecido en pesetas/día. No podrá invocarse, por tanto, la referencia a los valores anuales de estos conceptos, que quedarán sin efecto, para reivindicar posibles diferencias entre estos valores anuales y lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos.

b) Los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo de superior categoría por concursos-oposición convocados con anterioridad al 31 de marzo de 1988, y que, al implantar la nueva estructura salarial, no hayan consolidado la nueva categoría, podrán optar, una vez consolidada, por la adaptación del salario correspondiente a su nuevo puesto a la nueva estructura salarial, como si este ascenso se hubiera consolidado con anterioridad a la aplicación de la nueva estructura. Las posibles diferencias se incluirán en el Plus Convenio.

c) La aplicación de la nueva estructura salarial no debe representar en ningún caso costes adicionales para la Empresa.

Excepcionalmente, y para los trabajadores que hayan ascendido de categoría o nivel salarial, desde el 1 de junio de 1987 hasta la implantación de la nueva estructura salarial y que tengan percepciones anuales inferiores a las que establece la nueva tabla, se les aplicará ésta, aceptando la Dirección de la Empresa los incrementos que ello represente.

**19159** RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 1040/81, 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, 8 de julio de 1988.—El Director General, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CABINAS TELEFONICAS, SOCIEDAD ANONIMA»

### TITULO PRIMERO

#### Definiciones de carácter general

#### CAPITULO PRIMERO. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1.º *Declaración.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CABITEL), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.