

**16189 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del X Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (INTELSA).**

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (INTELSA), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (INTELSA).

**X CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE INTELSA Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1.**

**Ámbito de aplicación territorial y personal.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, respecto a las relaciones de trabajo entre «Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (INTELSA) y su personal, con arreglo a lo previsto en el artículo ochenta y cinco del Estatuto de los Trabajadores vigente.

**Artículo 2.**

**Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 1989.

Su vigencia comprenderá un periodo de dos años, a partir del 1 de Enero de 1989, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, manteniéndose el contenido del mismo en vigor hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

**Artículo 3.**

**Revisión salarial.**

En el caso de que el IPC real establecido por el INE registrara a 31 de Diciembre de 1989 un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año con relación al 31 de Diciembre de 1988, se efectuará una revisión

salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre dicho IPC previsto.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1989, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1989.

El mismo procedimiento se aplicará para la revisión salarial del año 1990, tomando como referencia el IPC previsto para dicho año. La revisión salarial se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1989, durante el primer trimestre de 1990, y la correspondiente a 1990, durante igual periodo de 1991.

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

**Artículo 4.**

**Aumento 1.989.-**

A partir del 1 de Enero de 1989 y con independencia de las revisiones indicadas en el artículo anterior, se incrementarán todos los conceptos de nómina, fondo de becas y dietas, salvo los relativos al área de Instalaciones, que tendrán el tratamiento que más adelante se indica, con un porcentaje equivalente a tres puntos por encima del IPC previsto oficialmente para dicho año.

**Aumento 1.990.-**

A partir del 1 de Enero de 1990 y con independencia de las revisiones indicadas en el artículo anterior, se incrementarán todos los conceptos de nómina, fondo de becas y dietas, salvo los relativos al área de Instalaciones, que tendrán el tratamiento que más adelante se indica, con un porcentaje equivalente a dos puntos y medio por encima del IPC previsto oficialmente para dicho año.

**Artículo 5.**

**Unidad.**

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

## Artículo 6.

Comisión de Vigilancia del Convenio.-

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

Dichas Comisiones estarán compuestas:

En representación de la Empresa:

- D. JUAN M<sup>e</sup> LIZAUR Y LIZAUR
- D. RAMON MARTIN-CALDERIN JIMENEZ
- D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ FERNANDEZ
- D. ALBERTO HERNANDEZ MORTIGUELA

En representación de los Trabajadores:

- D. JOSE M<sup>e</sup> SOLERA CARRASCO
- D. LUIS COVARRUBIAS PRIETO
- D. ANTONIO GARCIA LOPEZ
- D. SEBASTIAN ARA BRO

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

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

## CAPITULO II

## Absorción y garantía personal

## Artículo 7.

Absorción.-

Los aumentos salariales derivados de este Convenio no serán absorbidos con relación a los sueldos y salarios reales vigentes al 31 de Diciembre de 1988, con las excepciones que a continuación se concretan:

- Los aumentos del salario-Convenio derivados de un cambio de categoría originarían una disminución en la retribución voluntaria, si la hubiere, de hasta un máximo de la diferencia existente entre ambos salarios base.
- Cuando un cambio de categoría se realice dentro del año de vigencia del Convenio, pero en fecha en la que aún no se tenga conocimiento de su texto, por no haberse firmado éste aún, se realizarán con posterioridad las modificaciones que proceda en los distintos conceptos salariales de forma que resulte un valor idéntico total al que se hubiera alcanzado en caso de realizarse los correspondientes cálculos, teniendo conocimiento de las condiciones salariales pactadas en Convenio.

## Artículo 8.

Garantía personal.-

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

## CAPITULO III

## Sistemas de incentivos a la producción

## Artículo 9.

Incentivos.-

En materia de remuneración por incentivos a la producción seguirá vigente para todo el personal obrero al que afecta el presente Convenio el sistema existente en INTELISA hasta la fecha, así bien y durante el primer año de vigencia del Convenio, se negociará la implantación de un nuevo sistema de incentivos.

## Artículo 10.

Incrementos.-

Las percepciones por incentivos a la producción se calcularán en base a las tablas del anexo I y sobre las curvas del sistema de incentivos vigente en la Empresa o el que pudiera establecerse en el futuro.

## Artículo 11.

Comisión técnica de Productividad.-

Se mantiene una Comisión técnica de Productividad para resolver, junto con la Dirección de INTELISA, los problemas derivados de la posible modificación total o parcial de los sistemas de producción que puedan afectar a las relaciones laborales de los trabajadores.

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

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

## CAPITULO IV

## Jornada y vacaciones

## Artículo 12.

Cómputo anual de horas.-

El cómputo anual de horas efectivas de trabajo para el año 1989 será de 1.733 horas y para el año 1990 será de 1.717 horas para todos los trabajadores de la Empresa.

## Artículo 13.

Calendario laboral.-

Los calendarios laborales para todos los Centros de Intelsa se fijarán cada año, como hasta el presente, con la colaboración de los representantes sindicales.

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

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

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

## Artículo 14.

Vacaciones.-

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

En las Direcciones Comercial y de Sistemas de Información, y en los Departamentos de Mantenimiento de Edificios y de Seguridad y - - - - Servicios, previo acuerdo con el Comité, las vacaciones podrán diferir del periodo fijado con carácter general para la Empresa, disfrutándose las mismas durante los meses de Julio y Agosto.

## Artículo 15.

Permisos particulares.-

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

## Artículo 16.

Tiempo de descanso para bocadillo.-

Al personal que realice jornada continuada, se le computarán diez minutos del tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

## Artículo 17.

Garantía de empleo.-

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

## CAPITULO V

## Mejoras de carácter social

## Artículo 18.

Ayuda familiar.-

Se mantiene una ayuda familiar cuyo importe, durante 1.989, será de 2.500 pesetas, durante los doce meses del año, por cada hijo menor de dieciocho años. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa se abonará dicha percepción a uno de ellos solamente.

## Artículo 19.

Ayuda a minusválidos.-

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos o familiares disminuidos físicos o psíquicos, y justifiquen documentalmente tal extremo a satisfacción del personal facultativo del Servicio Médico de la Empresa, percibirán una ayuda de 12.248 pesetas mensuales por cada hijo o familiar minusválido que tuviera a su cargo, durante los doce meses del año 1.989. Este concepto es compatible con el que regula el artículo anterior y con la misma limitación para el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

No se percibirá esta ayuda cuando la minusvalidez aparezca o se declare después de haberse cumplido los sesenta y cinco años de edad, manteniéndose el derecho a percibirlo a todos aquellos que durante el Convenio de 1.980 ya lo tuvieran reconocido.

## Artículo 20.

Becas.-

El fondo de becas fijado para el año 1.989 se establece en 5.235.694 pesetas.

**Artículo 21.**Guarderías.-

Durante el presente Convenio se mantendrán los acuerdos necesarios con cualquier Guardería de la zona, que cumpla los requisitos de calidad exigidos hasta ahora al FENIX MUTUO, garantizando el concierto y reserva de cincuenta plazas.

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

**Artículo 22.**Complementos de enfermedad y accidente laboral del personal obrero.-

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa incrementará las prestaciones de la Seguridad Social y Montepío hasta el 100 por 100 del jornal base Convenio más retribución voluntaria y antigüedad, 20 por 100 Jefe de Equipo, plus de permanencia en categoría, plus de mando y complemento de regionalización, conceptos estos que no se devengarán durante la baja. Este complemento se abonará con un máximo de dieciocho meses ininterrumpidos, que podrá reducirse por cese en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Transcurrido el plazo de treinta días en la situación de incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 125 por 100 de los conceptos del párrafo primero de este artículo, con exclusión de los pluses de permanencia en categoría, mando y regionalización que continuarán siendo del 100 por 100.

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

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

**Artículo 23.**Seguro Colectivo de Vida.-

Quedarán amparados por el Seguro Colectivo de Vida existente en la Empresa aquellos trabajadores fijos que lo

soliciten, participando en el 1 por 1.000 anual del capital asegurado en concepto de cuotas, con el máximo de 2.000 pesetas al año.

Esta póliza queda concertada con la Compañía SWISS LIFE (ESPAÑA), S.A. y su vigencia data del 1 de Abril de 1.980, renovable por periodos anuales.

**Artículo 24.**Economato.-

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las mismas condiciones que actualmente existen para la cobertura de este servicio al personal de la Empresa.

**Artículo 25.**Licencias retribuidas.-

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

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

**Artículo 26.**Excedencias.-

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

**Artículo 27.**Comedor.-

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la proporción actual entre las aportaciones del trabajador y Empresa a los gastos de comedor, incrementándose paulatinamente la participación de los trabajadores desde 1 de Enero de 1.989 hasta alcanzar el porcentaje del 25 por 100 inicialmente establecido.

En el Centro de I + D y por su problemática particular, se creará una comisión que acuerde lugar, precio y condiciones de la comida.

**Artículo 28.**Cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.-

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

**Artículo 29.****Auxilio por defunción.**

Se concede un auxilio equivalente a una mesada de retribución real del trabajador, sueldo o jornal, plus voluntario y antigüedad, que se otorgará a los familiares del fallecido, con independencia de las demás prestaciones a las que pudiera tener derecho.

**Artículo 30.****Grupo de Empresa.-**

Se concede una aportación de 6.500.000 pesetas durante 1.989 y otros 7.000.000 de pesetas en 1.990, para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa, incluyéndose en las mismas el importe de las cuotas que correspondería abonar al personal jubilado.

**Artículo 31.****Salud laboral.-**

Se potenciará la actuación del Servicio Médico, en colaboración con el Departamento de Seguridad e Higiene, en el campo de la salud laboral, concretándose su actuación en el cumplimiento de los siguientes objetivos.

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

**CAPITULO VI****Conceptos retributivos****Artículo 32.****Estructura de las retribuciones.-**

Los conceptos retributivos del personal acogido al presente Convenio se encuadrarán de acuerdo con el Decreto de Ordenación del Salario de 17 de Agosto de 1.973, de la forma siguiente:

1. Salario base-Convenio.
2. Complementos.
  - 2.1. Personales:
    - a) Aumento por antigüedad.
    - b) Plus de permanencia en categoría.
    - c) Retribución voluntaria.

**2.2. De cantidad y calidad de trabajo:**

- a) Horas extraordinarias.
- b) Horas extraordinarias estructurales.
- c) Incentivos.
- d) Plus carencia de incentivo personal empleado.

**2.3. De puesto de trabajo:**

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

**2.4. De vencimiento superior al mes:**

- a) Pegas extras de Julio, Navidad, Septiembre y Marzo.

**Artículo 33.****Salario base-Convenio.-**

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la expresada en el anexo 1.

Dicho anexo, correspondiente a los sueldos de 1.989, es el resultado de aplicar a los vigentes al 31 de Diciembre de 1.988, un incremento de tres puntos sobre el IPC previsto oficialmente para el año 1.989.

A partir del 1 de Enero de 1.990, dichas tablas se elaborarán incrementando a las vigentes al 31 de Diciembre de 1.989 con un porcentaje equivalente a dos puntos y medio por encima del IPC previsto para dicho año, tal y como se indica en el artículo 4.

Para ambos años los aumentos pactados serán de aplicación también sobre las posibles revisiones que oficialmente se pudieran efectuar sobre los objetivos de inflación del Gobierno y siempre que los mismos sean constatados.

**Artículo 34.****Complementos personales.-**

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

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

- b) **Plus de permanencia en categoría.**- Este plus se abonará durante doce meses en el año y se devengará al cumplir cinco de permanencia en una misma categoría, iniciándose el cómputo en el día 1 del mes en que se cumpla el tiempo citado, sin límite en cuanto a su número. Su importe se fija en 1.227 pesetas mensuales para el año 1.989.

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

- c) **Retribución voluntaria.**- Son las cantidades que sobre los sueldos y jornales base-Convenio tienen reconocida "ad personam" algunos trabajadores y sus cuantías se incrementarán con el 6 por 100 en el año 1.989.

#### Artículo 35.

##### Complementos de cantidad y calidad de trabajo.-

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

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

La retribución de estas horas será optativa:

1. Con arreglo a la normativa vigente sobre horas extraordinarias.
2. No percibir el importe económico estipulado en el párrafo 1.º, o también, disfrutar como permiso retribuido el 100 por 100 de las horas

extraordinarias realizadas, pudiendo elegir el trabajador el momento de su disfrute, avisando con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

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

- b) **Horas extraordinarias estructurales.**- Las horas estructurales, de acuerdo con los criterios establecidos por la Orden de 1 de Marzo de 1.983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya realización se considerará imprescindible durante cada año de vigencia del Convenio son las que, agrupadas por áreas de la Empresa, se detallan a continuación:

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

Dirección de Producción.- 2.880 horas en el Departamento de Mantenimiento de Edificios; 150 horas en Mantenimiento preventivo de aparatos; 3.300 horas en Mantenimiento y reparación de averías en máquinas de fabricación (Utilillaje, Mecánica Gruesa, Plásticos, Galvanización y Tratamientos Térmicos y Pintura), y 200 horas en el Departamento de Almacenes (Recepción).

Dirección Comercial.- 1.500 horas en el Departamento de Operación y Mantenimiento; 285 horas en el Departamento de Transmisión; 1.500 horas en Mercado Privado; 200 horas en Ingeniería de Planta, y 500 horas en Instalaciones.

Dirección de Sistemas.- 500 horas en Explotación.

Dirección de Relaciones Industriales.- 900 horas en Personal.

Dirección de Tecnología.- 1.900 horas (Archivo Técnico, Documentación de Producción, Desarrollo AXI y Desarrollos Especiales).

Dirección Financiera y Económica.- 1.000 horas (750 en Contabilidad y 250 en Financiero).

Estas horas estructurales no podrán disfrutarse como licencia y se abonarán con el recargo legal, sin perjuicio de que la opción establecida en el artículo 35, apartado a), punto 2, pueda ser autorizada en casos concretos.

- c) **Incentivos.-** Las tablas de incentivos aplicables durante el presente año se calcularán en la forma indicada en el artículo 9 del presente Convenio.

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

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

En las horas de viaje se abonará la prima media.

- d) **Plus carencia incentivo personal empleado.-** Se establece para el personal empleado un plus de carencia de incentivo por importe de 5.666 pesetas mensuales, por doce meses en el año, a percibir durante 1.989.

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

#### Artículo 36.

##### Complementos de puesto de trabajo.-

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

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un

período de un año consecutivo, a lo más tres años de periodos alternos, si luego pasa en función de un sistema de rotación estacional hasta que por su ausencia a superior categoría quedara superior aquella.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 30 por 100 sobre el salario base Convenio (Anexo 1) para 1.989, teniendo en cuenta la antigüedad igualmente sobre dichos salarios. A no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor Mundo, en la valoración del puesto de trabajo, en cuyo caso el plus de surtirá efecto.

- b) **Plus de trabajo a turno.-** Se establece para el trabajador a turno, durante el año 1.989, un plus de 325 pesetas y de 600 pesetas para el año 1.990, por día de prestación de trabajo en dicha modalidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la reducción de 0,67 horas en el turno de noche establecido en el Convenio de 1.980, sin exclusiones en cuanto a su disfrute.

Los turnos actualmente aprobados para el primer año de vigencia del Convenio, son los de los Departamentos de Fabricación Primaria, Secundaria, Fabricación Electrónica, Calidad, Almacenes, Mantenimiento de Edificios, Informática y Seguridad y Servicios.

- c) **Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.-** Los trabajadores afectados por estas circunstancias serán beneficiados con un incremento del 20 por 100 del salario base vigente al 1 de Enero de 1.989 (Anexo 1).

**Plus de nocturnidad.-** Al personal que realice su trabajo durante el período nocturno de las veintidós a las seis horas percibirá un plus equivalente al 25 por 100 del salario base vigente al 1 de Enero de 1.989 (Anexo 1).

- d) **Plus de condiciones de trabajo.-** Se establece un plus de 275 pesetas por día trabajado para el año 1.989 y de 325 pesetas por día trabajado para 1.990, que afectará al personal de Fabricación Primaria que trabaje en las Secciones de Mecánica Gruesa, Mecánica Fina y Prensas.

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

La distribución de este plus se hará efectiva durante doce meses en el año, siendo su cuantía mensual, para el año 1.989, la que seguidamente se determina:

Denominación	Complemento
Jefe de Departamento	14.085
Jefe de Bloque	13.085
Jefe de Sección	10.084
Jefe de Grupo	8.003
Jefe de Instalación	8.003
Técnico de Taller	6.003

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

g) **Complemento de regionalización.**- Se mantiene, para el personal regionalizado de Instalaciones, un complemento de regionalización, cuyos importes, para el año 1.989, serán de 59.922, 61.617 y 64.150 pesetas mensuales para las categorías encuadradas en el tercero, segundo o primer grupo de dietas, respectivamente, que se devengará durante doce meses en el año.

h) **Quehranto de moneda.**- Se fijan las cantidades de 4.334 y 2.166 pesetas mensuales para los responsables de las cajas de la fábrica e Instalaciones, respectivamente, para el año 1.989. Igualmente y para dicho año, se fija la cantidad de 6.690 pesetas mensuales para el responsable de la caja principal.

#### Artículo 37.

**Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**- Además de las pagas extraordinarias ya establecidas de Julio, Septiembre y Navidad, para el mes de Marzo de 1.989 se abonará media paga extraordinaria.

En el año 1.989 los complementos de vencimiento superior al mes, serán cuatro: Marzo, Julio, Septiembre y Navidad, que quedarán consolidados a partir del día 1 de Enero de 1.991.

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

### CAPITULO VII

#### Retribuciones no salariales

##### Artículo 38.

###### Plus de distancia.

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

Este plus se fija, para el año 1.989, en 1.174 pesetas mensuales y se devengará durante todos los meses del año, excluido el de vacaciones.

##### Artículo 39.

###### Kilometraje.

Se abonarán 32,10 pesetas por kilómetro a todo el personal que viaje en medios propios, durante el año 1.989.

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

##### Artículo 40.

###### Dietas.

El sistema de dietas, para todo el personal de la Empresa, excepto el personal de Instalaciones y Conservación, queda cuantificado de la siguiente forma:

Grupo	Todos
<u>Para 1.989:</u>	
Primero	5.551
Segundo	5.415
Tercero	5.220



Grupo	Todos
<u>Para 1.990:</u>	
Primero	5.995
Segundo	5.848
Tercero	5.638

Las cantidades indicadas serán de aplicación durante 1.989 y 1.990.

#### CAPITULO VIII

##### Personal de Instalaciones y Conservación

#### Artículo 41.

Al personal de Instalaciones y Conservación por sus peculiares características laborales y sin perjuicio de los derechos que le corresponden por el hecho de pertenecer a la plantilla de "Intelsa" y, por tanto, estar acogido al presente Convenio, le será de aplicación la normativa específica que se recoge en el presente capítulo.

#### Artículo 42.

##### Economato de Instalaciones.-

Este personal disfrutará del carnet de economato de Telefónica en aquellos lugares donde exista dicho economato.

#### Artículo 43.

##### Gastos escolares.-

Se abonará la matrícula y primera mensualidad a los hijos del personal destinado en las Instalaciones que deba desplazarse durante el curso académico.

#### Artículo 44.

##### Plus de distancia.-

El personal regionalizado de Instalaciones percibirá durante 1.989, un plus de 1.174 pesetas mensuales, excluido el mes de vacaciones, cuando la prestación del servicio se realice en lugar que no exceda de 30 kilómetros de su centro de regionalización.

#### Artículo 45.

##### Desplazamientos.-

Este personal podrá escoger el medio de transporte que considere adecuado, si bien, a efectos de cómputo de horas de viaje se tomará como punto de referencia el tiempo que

se hubiera invertido haciéndolo en ferrocarril, con la adición de una hora que corresponde a los desplazamientos urbanos necesarios.

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

#### Artículo 46.

##### Diets.-

El sistema de dietas para el personal de Instalaciones y Conservación queda cuantificado, para el año 1.989, de la siguiente forma: a tal efecto se entiende por Instalación todo Centro de trabajo dependiente de los Departamentos de Instalaciones y Conservación que no esté ubicado dentro de los recintos de la Fábrica de Leganés y Centro de I + D.

a) Dieta local.- El personal local, cuando trabaje en su lugar de contratación, percibirá las dietas cuyo importe se consigna en la tabla siguiente, en 1.989:

Grupo	Todos
Primero	2.340
Segundo	2.278
Tercero	2.179

\* En 1.990 la dieta de local tendrá un incremento de dos puntos y medio sobre el IPC previsto para dicho año.

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

Grupo	Personal local		
	Península	Canarias, Ceuta y Melilla	Balears
<u>Para 1.989:</u>			
Primero	3.275	3.730	3.500
Segundo	3.200	3.640	3.425
Tercero	3.100	3.500	3.300
<u>Para 1.990:</u>			
Primero	3.527	4.028	3.780
Segundo	3.456	3.931	3.699
Tercero	3.348	3.780	3.564

- c) Durante el período de vacaciones reglamentario no se percibirá ni dieta de local ni de desplazado.
- d) Los Jefes de Equipo que realicen funciones de Jefe de Instalación cobrarán la dieta del grupo segundo, siéndoles igualmente de aplicación el complemento de regionalización equivalente a dicho grupo cuando se trate de personal regionalizado.

#### Artículo 47.

##### Desplazamientos especiales.-

El personal que trabaja en las instalaciones y venga a prestar sus servicios a la Fábrica de Leganés, no percibirá dieta si hubiera sido contratado en la provincia de Madrid, excepto:

- a) Cuando venga a realizar un curso en calidad de alumno, en cuyo caso percibirá, por su total duración y asistencia al mismo, la dieta que estuviera percibiendo en la instalación de origen.
- b) Cuando lo haga para la realización de asuntos varios, en cuyo caso percibirá dieta igual que en el apartado a) y durante los treinta primeros días.

Se consideran asuntos varios:

- Reuniones de trabajo
- Consultas técnicas
- Realización de informes
- Reconocimientos médicos
- Asuntos laborales y sindicales
- Funciones de profesorado

- Montaje de prueba de equipos cuya ubicación física deba ser la Fábrica de Leganés

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

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

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

#### Artículo 48.

##### Traslados.-

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

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

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

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

- Mantenimiento y Conservación.
- Control de calidad.
- Montaje y prueba de equipos de fuerza.
- Ajuste de Selectores.

Modificaciones urgentes en los equipos de distribución de tráfico solicitadas por el cliente, en cuyo caso el tiempo de permanencia en el destino, sin contar el de ida y el de vuelta, no podrá exceder de diez días naturales.

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

#### Artículo 49.

##### Comisión de traslados y desplazamientos.-

Se mantiene una Comisión de este carácter en cada instalación, que propondrá los trabajadores que deben ser trasladados o desplazados para un cometido concreto. Dicha Comisión estará constituida por un Encargado, un Jefe de Equipo de Montaje o Prueba, dos Montadores, dos Probadores y un Peón, cuando la plantilla de la instalación lo permita.

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

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

Los traslados o desplazamientos del personal que presta sus servicios en instalaciones serán de la competencia de las Comisiones de traslados, con arreglo a la normativa ya establecida, la normativa complementaria acordada en acts entre la Comisión Gestora de Instalaciones y Empresa, de fecha 16 de Agosto de 1.976, y las variaciones que en cada momento se acuerden entre el Comité de Empresa Intercentros y Empresa.

#### Artículo 50.

##### Condiciones del personal de instalaciones.-

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

### CAPITULO IX

#### Derechos sindicales

#### Artículo 51.

##### A) Comité de Empresa

a) El Comité de Empresa es el único interlocutor

válido de los trabajadores para tratar con la Dirección los aspectos de la contratación colectiva en el marco de la Empresa.

- b) Seguirán funcionando con pleno reconocimiento por parte de la Dirección las siguientes Comisiones de trabajo del Comité Intercentros: Productividad, Seguridad e Higiene, Económico, Becas, Personal, Guardería, Comedor, Comisión de Vigilancia del Convenio, etc.
- c) Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de trabajo podrán contar con el asesoramiento de técnicos de los Centrales Sindicales, siempre y cuando a juicio del Comité y de la Empresa, la convergencia del tema a tratar, lo requiera.
- d) La Dirección facilitará información periódica de temas como: Modificación de sistemas de trabajo, contratos eventuales, movilidad del personal y ascensos de categoría, información trimestral sobre la evolución de la Empresa e inversiones, horas extraordinarias, programas de trabajo, etc.
- e) En caso de faltas leves se informará simultáneamente al Comité Intercentros e interesado. En caso de faltas graves o muy graves, se cursará comunicación al Comité de su Centro de trabajo, al menos con veinticuatro horas de antelación a la imposición de la sanción.
- En caso de despidos por causas objetivas se cursará comunicación al Comité de Empresa de su Centro de trabajo, al menos con veinticuatro horas de antelación de su comunicación al interesado.
- f) Se garantizan los derechos sindicales regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y, además, los que actualmente se tienen reconocidos en la Empresa a los representantes del personal. Los representantes sindicales del Centro I + D dispondrán de veinte horas mensuales para el desempeño de sus actividades de carácter sindical.

A efectos del cómputo de horas invertidas por cada representante, se permite la acumulación total de las realizadas por cada una de las candidaturas elegidas, computándose por trimestres vencidos a efectos del control del límite de las cuarenta o veinte (I + D)

horas mensuales concedidas a cada representante para la realización de sus funciones específicas. No entrarán en el cómputo las horas invertidas en reuniones con la Dirección, en negociaciones de Convenio ni en elecciones sindicales.

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

#### B) Centrales Sindicales

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

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

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

d) Dispondrán de un local las secciones sindicales reconocidas en la Empresa, procurando que cada sección sindical tenga su propio local dotado de mobiliario y teléfono.

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

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

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

#### C) Comité Intercentros

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

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

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

### CAPITULO X

#### Disposiciones varias

#### Artículo 52.

##### Formación.-

Durante la vigencia del presente Convenio y con las mismas condiciones actuales, se continuará con el Plan de Formación en Tecnología Básica para el personal obrero.

Respecto a la Formación del personal empleado, se iniciará, durante el primer año de vigencia, un Plan de Formación Básica de Administrativos en las siguientes materias: Introducción a la Informática, Organización del Trabajo Administrativo, Estadística Básica, Contabilidad General, Mecanografía y Tratamientos de Textos.

La Empresa informará y discutirá con el Comité Intercentros sobre el contenido y puesta en marcha de los citados planes, así como de las modificaciones que puedan introducirse en el futuro.

Durante la vigencia del Convenio, se estudiarán las posibilidades de aplicar los Planes de Formación citados al personal de Instalaciones y a los trabajadores fijos en plantilla que no hayan podido tener acceso a los mismos, siempre que la solución que se adopte permita el logro de los objetivos establecidos para dichos Planes.

## Artículo 53.

Movilidad.-

La movilidad funcional en la Fábrica de Leganés se regirá por la normativa interna acordada con el Comité de Empresa en fecha 26 de Junio de 1.986, debidamente interpretada por el Tribunal Central de Trabajo en Sentencia de 26 de Octubre de 1.988.

## Artículo 54.

Horario flexible.-

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

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

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

## Artículo 55.

Trabajadores con contrato de Formación.-

Los trabajadores contratados al amparo del artículo 11.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores a efectos de formación laboral, tendrán los siguientes derechos:

1. **Becas.-** La Empresa abonará el importe de los gastos ocasionados por motivo de estudio, previa presentación justificativa de los recibos pertinentes. Asimismo se les proporcionará gratuitamente todo el material escolar. Estos gastos se controlarán por el Departamento de Acción Social, que tramitará su abono y vigilará para que los mismos sean de cuantía razonable, no siendo deducible su importe del fondo para becas del artículo 20 de este Convenio.
2. **Retribución.-** Este personal percibirá sus devengos de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente sobre el particular.

3. **Primes.-** Será optativo por parte del trabajador acogerse a la prima del código 2 ó del Ap del vigente sistema de incentivos.

## Artículo 56.

Contratación de personal.-

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

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

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

## Artículo 57.

Terminales de datos.-

Continuará funcionando una Comisión para determinar, con criterios objetivos, el encuadramiento de quienes realicen trabajos en terminales de datos.

## Artículo 58.

Anticipos.-

Se crea un fondo de 5.897.840 pesetas para anticipos, con un máximo de 100.000 pesetas por trabajador y a devolver en diez mensualidades, sin intereses, para casos extraordinarios.

## Artículo 59.

Indemnización por cese mediante jubilación voluntaria:

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

Para la obtención de esta indemnización será requisito indispensable que la jubilación se lleve a cabo antes de

los sesenta y seis años de edad. Si se efectuara después de haberse cumplido dicha edad pero antes de los sesenta y siete años, la indemnización quedará reducida en un 50 por 100.

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

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

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

#### Artículo 60.

##### Ascensos.-

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

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

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

#### Artículo 61.

##### Comisiones de servicio en el extranjero.-

Se establecerán unas condiciones generales que servirán como criterios para fijar las condiciones específicas que se aplicarán en cada Comisión de Servicio en el Extranjero.

#### Artículo 62.

##### Personal No Reglamentado.-

Con carácter obligatorio tendrán la consideración de personal No Reglamentado, los Directores de División, Directores de Área y Jefes de Departamento. El resto del personal No Reglamentado lo será de forma voluntaria, pudiendo, en cualquier momento, pasar a personal Reglamentado.

#### Artículo 63.

##### Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica.-

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

#### Artículo 64.

##### Disposición derogatoria.-

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de "Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima" (INTELSA), para los años 1.987 - 1.988, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 6 de Octubre de 1.987, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 21 de Septiembre de 1.987.

#### ANEXO I

Tabla de sueldos-base Convenio

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
<b>EMPLEADOS</b>		
Tit. Superior + 10 años	217.936	3.378.008
" " + 2 años	196.142	3.040.201
" " entrada	174.348	2.702.394
Tit. Medio + 10 años	179.797	2.786.853
" " + 2 años	168.900	2.617.950
" " entrada	158.004	2.449.062
Maestro Industrial	141.658	2.195.699
Jefe Taller	152.555	2.364.602
Maestro Taller	147.107	2.280.158
Encargado	141.658	2.195.699
Delante Proyectista	152.555	2.364.602
" " 1ª Especial	121.681	1.886.055
" " 1ª	118.048	1.829.744
" " 2ª	110.784	1.717.152

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
Auxiliar Tec. Of. + 5 años	110.784	1.717.152
Auxiliar Tec. Oficina	101.703	1.576.396
Jefe 1ª Advo.	152.555	2.364.602
Jefe 2ª Advo.	147.107	2.280.158
Oficial 1ª Advo. Especial	121.681	1.886.055
" " 1ª Advo.	118.048	1.829.744
" " 2ª " "	110.784	1.717.152
Auxiliar Advo. + 5 años	110.784	1.717.152
Auxiliar Advo.	101.703	1.576.396
Almacenero + 5 años	107.151	1.660.840
Almacenero	101.703	1.576.396
Chofer Turismo + 5 años	110.784	1.717.152
Chofer Turismo	107.151	1.660.840
Chofer Camión	110.784	1.717.152
Vigilante + 5 años	107.151	1.660.840
Vigilante	101.703	1.576.396
Cabo Vigilantes + 5 años	110.784	1.717.152
Cabo Vigilantes	107.151	1.660.840
Ordenanza + 5 años	107.151	1.660.840
Ordenanza	101.703	1.576.396
Portero + 5 años	107.151	1.660.840
Portero	101.703	1.576.396
Conserje + 5 años	110.784	1.717.152
Conserje	107.151	1.660.840
Telefonista + 5 años	110.784	1.717.152
Telefonista	101.703	1.576.396
Jefe Técnico 1ª	174.348	2.702.394
Jefe Técnico 2ª	158.004	2.449.062
Técnico Indus. 1ª	152.555	2.364.602
" " 2ª	147.107	2.280.158
Técnico Industrial	141.658	2.195.699
Analista Sistemas	174.348	2.702.394
Operador Jefe 1ª	174.348	2.702.394
Analista Aplicaciones	159.004	2.449.062
Programador Sistemas	158.004	2.449.062
Operador Jefe 2ª	158.004	2.449.062
Programador Aplicaciones	147.107	2.280.158
Operador A	147.107	2.280.158
Programador	121.681	1.886.055
Operador B	121.681	1.886.055
" " C	110.784	1.717.152
Analista 1ª	118.048	1.829.744
" " 2ª	110.784	1.717.152
Auxiliar Laborat. + 5 años	110.784	1.717.152
Auxiliar Laboratorio	101.703	1.576.396

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo base anual
Jefe Organización 1ª	152.555	2.364.602
" " 2ª	147.107	2.280.158
Técnico Org. 1ª Especial	121.681	1.886.055
" " 1ª	118.048	1.829.744
" " 2ª	110.784	1.717.152
Auxiliar Tec. Org. + 5 años	110.784	1.717.152
Auxiliar Tec. Org.	101.703	1.576.396
<b>OBREEROS</b>		
Oficial 1ª Especial	103.020	1.604.560
1ª	99.887	1.549.249
2ª	96.254	1.491.937
3ª	92.623	1.435.656
Especialista	88.990	1.379.345
Mozo Almacén	88.990	1.379.345
Peón + 5 años	86.990	1.379.345
Peón	84.995	1.317.423

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**16190** *ORDEN de 31 de mayo de 1989 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 55.650, promovido por don Vicente López Cebrian, contra desestimación presunta del recurso de revisión interpuesto contra Resolución de la Dirección Provincial del Departamento en Ciudad Real, de 12 de junio de 1978.*

Padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 137, de fecha 3 de julio de 1989, página 20907, bajo el epígrafe de «Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación», se publica nuevamente.

En el recurso contencioso-administrativo número 55.650, interpuesto por don Vicente López Cebrian, contra desestimación presunta del recurso de revisión interpuesto contra Resolución de 12 de junio de 1978, de la Dirección Provincial del Departamento en Ciudad Real, se ha dictado con fecha 6 de marzo de 1989, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de don Vicente López Cebrian, contra la desestimación por silencio administrativo por parte del señor Ministro de Industria y Energía del recurso de revisión interpuesto contra la Resolución de 12 de junio de 1978, de la Dirección Provincial de Industria de Ciudad Real, debemos declarar y declaramos ser tales actos conformes a Derecho; no se hace imposición de costas. Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 31 de mayo de 1989.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.