

En la página 19491, UN-85, primera línea, donde dice: «2245 a 2475 MHz», debe decir: «2445 a 2475 MHz».

En la página 19491, UN-85, primera línea, donde dice: «utilizadas para redes», debe decir: «utilizadas en redes».

En la página 19491, UN-87, primera línea, donde dice: «y 76-77 HGz», debe decir: «y 76-77 GHz».

20080 RESOLUCION de 10 de junio de 1993, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al radioteléfono portátil VHF, marca «Indelec», modelo IP-109.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «Indelec, Sociedad Anónima», con domicilio social en Zamudio, Parque Tecnológico, parcela 108, código postal 48016,

Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al radioteléfono portátil VHF, marca «Indelec», modelo IP-109, con la inscripción E 98 93 0343, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de Importadores, Fabricantes o Comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 10 de junio de 1993.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

ANEXO

Certificado de aceptación

En virtud de lo establecido en el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, aprobado por Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), se emite por la Dirección General de Telecomunicaciones el presente certificado de aceptación, para el

Equipo: Radioteléfono portátil VHF.

Fabricado por: «Indelec, Sociedad Anónima», en España.

Marca: «Indelec».

Modelo: IP-109.

por el cumplimiento de la normativa siguiente:

Orden de 31 de mayo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio) y corrección de errores («Boletín Oficial del Estado» de 26 de julio).

con la inscripción

E	98 93 0343
---	------------

y plazo de validez hasta el 31 de mayo de 1998.

Advertencia:

Potencia máxima: 5 W.

Separación canales adyacentes: 25 KHz.

Modulación: Frecuencia.

Banda utilizable: 68-88 MHz.

La utilización de este equipo debe estar amparada por las correspondientes concesiones de dominio público radioeléctrico y del servicio.

Y para que surta los efectos previstos en el punto 17 del artículo primero de la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 291, del 4), expido el presente certificado.

Madrid, 10 de junio de 1993.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20081 RESOLUCION de 7 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9001372), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y APLICACIONES, INSTALACIONES Y SERVICIOS INDUSTRIALES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito, duración, absorción y compensación

1. *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la Empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

2. *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de sexo y raza.

Quedan excluidos de Convenio el personal directivo y Delegados.

3. *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1993, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1993.

4. *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, ante la autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia podrán presentarla los representantes del personal de cualquier Centro de trabajo.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de diciembre de 1993.

5. *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya prevengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6. *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

7. *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, manteniendo la Empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Es política común de los trabajadores y la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia, y con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

8. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada Centro de trabajo, con comunicación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la legislación vigente.

En los supuestos de trabajo a turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdos, se estará a lo que determine la autoridad laboral. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

9. *Categorías del personal.*—Las categorías existentes en la Empresa son:

Personal administrativo, técnico y subalterno:

Grupo 1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.

Grupo 2. Peritos y Técnicos industriales y facultativos de minas. Técnicos no titulados y titulados de Grado Medio no incluidos en otros grupos.

Grupo 3. Jefe de primera administrativo, Jefe de Taller, Jefe de Organización de primera, Delineante Proyectista y Jefe de Laboratorio.

Grupo 4. Jefe de segunda administrativo, Jefe de Sección de Laboratorio, Jefe de Organización de segunda, Graduado Social en funciones y Maestro Industrial en funciones.

Grupo 5. Delineante de primera, Técnico de Organización de primera, Practicante y Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Taller y Contramaestre.

Grupo 6. Oficial de primera administrativo y Maestro de segunda de Taller.

Grupo 7. Delineante de segunda, Técnico de Organización de segunda, Oficial de segunda administrativo, Viajante y Analista de Laboratorio de segunda.

Grupo 8. Telefonista, Auxiliares administrativos y de Laboratorio, Auxiliares técnicos de Organización y científica de trabajo, Reproductor de Planos, Reproductor fotográfico y Calcador.

Grupo 9. Aspirante de diecisiete años, aspirante de dieciséis años, Botones de diecisiete años y Botones de dieciséis años.

Grupo 10. Encargados.

Grupo 11. Chófer de camión.

Grupo 12. Chófer de turismo, Almacenero y Conserje.

Grupo 13. Listero.

Grupo 14. Chófer de motociclo, Guarda jurado, Portero, Ordenanza, Vigilante, Pesador y Basculero y Dependiente de Economato.

Personal obrero:

Grupo 15. Oficial de primera Jefe de Equipo, Oficial de segunda Jefe de Equipo, Oficial de tercera Jefe de Equipo, Oficial de primera responsable, Oficial de primera, Oficial de segunda y Oficial de tercera.

Grupo 16. Especialista, Jefe de Equipo, Especialista, Especialista de Almacén, Peón, Jefe de Equipo, Peón, Pinche de diecisiete años, Pinche de dieciséis años y aprendiz.

La Empresa, como responsable de la organización del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, informando por escrito a los representantes del personal del Centro afectado.

El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, y no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

10. *Período de prueba.*—La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

Peones y Especialistas: Quince días.

Profesionales de oficio: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Administrativos: Dos meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

11. *Ascensos y promociones.*—Para el ascenso de categorías se estudiará en cada Centro de trabajo fijo y permanente y, siempre que sea posible, un sistema de promoción de concurso-oposición, informando a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y consensuando los mismos.

12. *Sistemas y métodos de trabajo.*—La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa podrá establecerlo ésta y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, comunicándolo a los trabajadores del Centro afectado, si los hubiere, sin que el no establecerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En los Centros que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización de trabajo se podrá establecer una Comisión Paritaria de Centro de trabajo, si no la hubiere, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de seis. La mitad de los componentes procederán de los representantes legales de los trabajadores ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la Empresa, a quien representarán.

En todo caso, las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimiento o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la Empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados, y si persistiere el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

13. *Jornada y horario.*—La jornada anual para 1993 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas básicamente en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los cuadros horarios de los distintos Centros de trabajo para que este fin se cumpla.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a partir de las catorce horas.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

14. *Horas extraordinarias estructurales.*—A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º sea, las necesidades por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencia imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales se notifican mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

15. *Fiestas.*—Se consideran días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

CAPITULO IV

Régimen económico

16. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia y calidad de su trabajo, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

17. *Remuneraciones.*—Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa efectuará, con fecha 1 de enero de 1993, los siguientes aumentos:

Personal de oficinas:

Con fecha 1 de enero de 1993 se aplicará el 4,5 por 100 serán los de salarios medios percibidos individualmente en 1992, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categorías.

Personal de taller de Barcelona:

Con efectos de 1 de enero de 1993 se incrementará el salario bruto para todas las categorías en un 4,5 por 100.

Los conceptos horas de control, horas sin control, asistencia y locomoción serán igualmente incrementados a 1 de enero de 1993 en un 4,5 por 100.

En todos los conceptos se tomarán (para aplicar los aumentos) s valores medios del ejercicio de 1992, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

Personal de obras:

1. Con efectos del 1 de enero de 1993 se modificarán los salarios y conceptos salariales brutos en un 4,5 por 100.

Los valores sobre los que se aplicará el 4,5 por 100 serán los valores medios de los conceptos en 1992, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

2. Todas las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el Centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad.

Igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado.

3. Los demás conceptos económicos (dieta, media dieta, asistencia, suplidos, etc.) quedarán incrementados en un 4,5 por 100.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares se abonará un plus de residencia de 457 pesetas diarias.

18. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior, incrementadas cada una de ellas con el 4,5 por 100 para el personal horario y un 4,5 por 100 para el mensual.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

19. *Beneficios.*—Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 1993 por un importe de 22.133 pesetas.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la Empresa percibirán la parte proporcional de esta paga.

20. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso, regularizándose el descanso a realizar por trimestres, de acuerdo con las necesidades de cada Centro de trabajo, abonándose una compensación económica por hora descansada según el baremo B.

El personal tendrá opción al cobro de horas extras, que serán abonadas según el baremo A.

21. *Plus tóxico, penoso y peligroso.*—La Empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes:

Oficial de primera: 59 pesetas/hora.
Oficial de segunda: 59 pesetas/hora.
Oficial de tercera: 49 pesetas/hora.
Peón y Especialista: 49 pesetas/hora.

Se respetarán, en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

22. *Locomoción.*—Para el personal que a criterio de la Empresa corresponda la utilización de vehículo propio, en servicio de la misma y previa autorización de ésta, percibirá 29 pesetas por kilómetro.

CAPITULO V

Previsión y asistencia social

23. Seguros de vida.

1. Garantías por muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: 300.000 pesetas de capital.

Seguro de accidentes: Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidente, y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías por muerte.

1.1 Muerte por accidentes o enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.300.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo, «enfermedad profesional»: 3.300.000 pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etcétera) aplicado a una base de: 3.300.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.100.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones o invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo, y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de invalidez absoluta total, parcial enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Magistratura de Trabajo, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima» se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

24. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias se le dará una ayuda de 52.013 pesetas anuales, con estudio de los casos específicos.

25. *Ayuda de escolaridad.*—Se concede en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los tres a los diecisiete años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los tres y diecisiete años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de dieciocho años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social y proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cantidades: Por cada hijo: 22.326 pesetas.

Se abonará en la nómina de septiembre de 1993.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar, a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, el 1 de septiembre de 1993, justifiquen estudios en Centro Oficial «co-oficial en el Estado Español». La cantidad anual será 22.326 pesetas pagadera

en el mes de septiembre de 1993, previo justificante de matrícula y asistencia.

26. *Nupcialidad*.—Se establece premio de nupcialidad de 16.932 pesetas previa presentación del Libro de Familia.

27. *Plus de turnos*.—Importe hora trabajada: 114 pesetas.

28. *Plus de nocturnidad*.—Importe hora trabajada: 130 pesetas.

29. *Natalidad*.—Se establece premio de natalidad de 8.472 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

30. *Antigüedad*.—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.110 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 8.220 pesetas.

Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 12.330 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 16.440 pesetas.

Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 20.550 pesetas.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 24.660 pesetas.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

31. *Vacaciones*.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán un total de veintidós laborables en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones, y el de diez o más años de antigüedad a cuatro días de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y, en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

32. *Recuperación de fiestas*.—La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales-locales), se efectúan según las necesidades de cada obra de acuerdo entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

33. *Fiestas pagadas*.—Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario convenio.

El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre, percibirán las horas trabajadas, más un incremento en concepto de plus del 50 por 100. De igual forma se abonarán los días Jueves Santo y Viernes Santo, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

34. *Revisión médica*.—La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año se efectúe por los organismos competentes una revisión médica con carácter general y, cada tres-seis meses para los casos de mayor riesgo profesional.

Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la Compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

35. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo. Las normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresa de Montaje y Auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

36. *Condición más beneficiosa*.—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

37. *Garantías sindicales*.—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual, renuncian individualmente, a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta horas.

38. *Comisión mixta de vigilancia y seguimiento*.—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio se constituirá una Comisión mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el

ámbito que corresponde a la Empresa y, si únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar.

39. *Revisión salarial*.—Si el índice de precios de consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1993, supera el 4,5 por 100, con efectos de 1 de enero de 1994, se actualizarán los salarios en el porcentaje que supere el 4,5 por 100.

Horas extras

A partir del 1 de enero de 1993

	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
<i>Personal Administrativo y Técnico</i>		
Jefes de Equipo, Delineantes y Taller	1.603	802
Delineantes proyectistas	1.603	802
Oficiales 1. ^a administrativos	1.436	718
Oficiales 1. ^a delineantes	1.436	718
Oficiales 2. ^a administrativos	1.386	693
Oficiales 2. ^a delineantes	1.386	693
Reproductor	1.234	617
Auxiliares administrativos	1.234	617
Delineante calquista	1.234	617
<i>Personal de Obras y Taller</i>		
Técnico no titulado	2.020	1.010
Contraamaestre	1.921	961
Encargado	1.702	851
Jefe de Equipo	1.603	802
Oficial de 1. ^a	1.495	748
Oficial de 2. ^a	1.403	702
Oficial de 3. ^a	1.396	698
Especialista	1.396	698
Peón y Subalternos	1.353	677

Pagos extras

A partir del 1 de enero de 1993

	Obra — Pesetas	Taller — Pesetas
Jefe de Equipo	117.510	122.247
Oficial 1. ^a	117.510	117.892
Oficial 2. ^a	115.864	116.307
Oficial 3. ^a	114.002	116.136
Especialista	114.002	116.136
Peón y Subalternos	112.134	116.136

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

A partir del 1 de enero de 1993

Grupo	Categoría	Salario — Pesetas
1	Ingeniero y Licenciado	1.745.387
2	Peritos, Técnicos Facul. Minas y TNT	1.570.842
3	Jefes 1. ^a Administrativos	1.570.842
	Jefes de Taller	1.535.941
	Jefes Organización 1. ^a Delincante y Jefe de Laboratorio	1.430.423
4	Jefe 2. ^a Administrativo y Organización	1.396.311
	Jefe de Sección de Laboratorio	1.361.403
5	Delineante, Técnico organización 1. ^a	1.326.496
	Practicante y A. T. S.	
	Maestro de Taller y Contraamaestre	1.661.197
6	Oficial 1. ^a administrativo	1.291.590
7	Delineante, Técnico organización y Administrativo 2. ^a	1.274.135
8	Telefonista	1.186.864

Grupo	Categoría	Salario - Pesetas
	Auxiliar administrativo y laboratorio, Calcador reproductor de planos	1.151.954
9	Aspirante de diecisiete años	872.694
	Aspirante de dieciséis años	837.786
10	Encargado	1.633.185
11	Chófer de camión	1.171.904
12	Chófer de turismo, almacén y Conserje	1.159.437
13	Listero	1.122.034
14	Portero, Ordenanza y Vigilante	1.097.089
	Dependiente de comedor y Limpiadoras	1.084.635
15	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	1.570.848
	Oficial 1. ^a responsable	1.531.611
	Oficial 1. ^a	1.396.311
	Oficial 2. ^a	1.371.375
	Oficial 3. ^a	1.366.390
16	Especialistas	
	Peón	1.324.001
	Pinches y Aprendices de diecisiete años	810.358
	Pinches y Aprendices de dieciséis años	797.893

Nota: Estas tablas salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas. En las obras o centros donde existan pactos o condiciones económicas especiales serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el artículo 17 de este Convenio.

Las contrataciones en las obras existentes en la fecha de la firma de este Convenio se efectuarán de acuerdo con los pactos o condiciones generales existentes en dichos centros.

20082 RESOLUCION de 7 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004752), que fue suscrito con fecha 20 de abril de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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, 7 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTRUMENTACION, SOCIEDAD ANONIMA» (SEI)

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado español en que desarrolle su actividad la Empresa «Sistemas e Instrumentación, Sociedad Anónima» (SEI).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, excepto al personal con los cargos o funciones de Dirección, Jefes de Departamento, Comerciales, Directores de Proyecto y Jefes de Obra.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será del día 1 de enero de 1993 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia podrá ser presentada tanto por el Comité de Empresa, como por la Empresa.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la autoridad competente su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora.

Art. 7.º *Modificación de condiciones económicas.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo; resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La Empresa mantendrá y fomentará la formación y promoción profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

Como seguimiento de lo anteriormente expuesto se mantendrán trimestralmente reuniones entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 9.º *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad e Higiene vigente en cada momento.

Art. 10. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

La Empresa, siempre que sea posible, dará información al personal sobre vacantes de puestos de trabajo, y dará opción al personal para ocupar dichos puestos de trabajo.

Art. 11. *Jornada y horario.*—La Empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores establecerá los horarios de trabajo más convenientes.

La jornada laboral anual para el año 1993 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida; debiéndose cumplir la jornada anual efectiva y disponiéndose de cuadros horarios en los Centros de trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso, nuevos Centros de trabajo y en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades del trabajo y de los Centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 12. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará un total de veintidós días laborables. Esta cantidad será, en todo caso, proporcional al tiempo de permanencia a la Empresa dentro del año natural:

El personal con cinco años de antigüedad tendrá derecho a dos días más de vacaciones.