

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4484** *RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Ericsson, Sociedad Anónima», y del Pacto Colectivo denominado «Proyecto Ericsson 2000».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Ericsson, Sociedad Anónima» y del Pacto Colectivo denominado «Proyecto Ericsson 2000» (Código de Convenio número 9002732), que fueron suscritos con fechas 16 de noviembre y 3 de octubre de 1995, respectivamente, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros ambos textos y por las Federaciones Sindicales de UGT y CC.OO. el Pacto Colectivo en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo y del Pacto 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, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XIV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE «ERICSSON, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito 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 «Ericsson, Sociedad Anónima», y su personal, con arreglo a lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

##### Artículo 2. *Ambito 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 1995, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento diferente en el presente articulado.

Su vigencia comprenderá un período de dos años, a partir del 1 de enero de 1995, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de dos 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 año 1995 existirá una revisión salarial que operará siempre y cuando se cumplan los niveles de facturación por empleado que a continuación se mencionan, y el Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 1995 haya superado el 3,5 por 100. La desviación máxima considerada a efectos de esta revisión será de 1,25 puntos.

De producirse esta desviación y con el máximo mencionado, se abonará en la proporción de la escala anexa, a todos los trabajadores afectados por este Convenio y durante el primer trimestre de 1996 un importe único y no consolidable, calculado sobre todos los conceptos de nómina.

Escala de facturación por empleado 1995 (a 31 de diciembre de 1995):

Si la facturación por empleado es igual o superior a 19 MESP, se abonará en revisión el 100 por 100 de la desviación del Incremento de Precios al Consumo (IPC) con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado se sitúa entre 18,5 y 19 MESP, se abonará el 90 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está entre 18 y 18,5 MESP, se abonará el 75 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está entre 17,5 y 18 MESP, se abonará el 50 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está por debajo de 17,5 MESP, no existirá revisión salarial alguna.

En el año 1996 existirá asimismo una revisión salarial cuyos módulos de referencia serán idénticos a los de 1995, así como la modalidad de pago y el modo de cálculo de la cuantía a percibir por cada trabajador.

La escala de facturación por empleado fijada para 1995 será objeto de revisión en el primer trimestre de 1996, a la luz de los datos que se posean en ese momento sobre las variables que pueden influir sobre los niveles de facturación de «Ericsson, Sociedad Anónima».

##### Artículo 4. *Incremento de retribuciones.*

Con efectos de 1 de enero de 1995 se incrementarán en un 3,5 por 100 los actuales importes de nómina correspondientes a las claves: Salario convenio, retribución voluntaria, complemento convenio, complemento regionalización y dieta de local, primas y carencia de incentivos.

Como excepción al párrafo anterior, los conceptos de complemento regionalización y dieta de local tendrán el tratamiento fijado en el artículo 37.g) y en el artículo 47.a). En el año 1995 las cuantías de estos conceptos no experimentarán modificación sobre las vigentes para 1994.

En 1996 se aplicará como incremento de retribuciones idéntico porcentaje sobre los mismos conceptos mencionados y operando el aumento de la misma forma que la prevista para 1995, salvo el tratamiento especial del complemento de regionalización y dieta de local.

Los conceptos de nómina cuyo módulo de cálculo consista en un porcentaje sobre algunos de los conceptos anteriormente mencionados, se aplicarán sobre las tablas salariales (anexo 1) y valores vigentes en el momento anterior a la fecha de la firma del presente Convenio, es decir, antes de producirse el incremento citado en el párrafo anterior.

##### Artículo 5. *Unidad.*

Se 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 fuera para adaptarlo a normas de rango superior.

##### Artículo 6. *Comisión de vigilancia del Convenio.*

Se constituye una Comisión Paritaria que vele por el seguimiento de las previsiones contenidas en este documento. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y siempre con una periodicidad mínima de seis meses.

Tanto la representación de la empresa como la representación de los trabajadores designarán las personas que deban constituir la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

Procedimiento para la solución de conflictos:

En el supuesto de existir discrepancias en la interpretación y cumplimiento de los presentes acuerdos, ambas partes se comprometen a designar un árbitro que dirima las mismas.

El mismo procedimiento arbitral se seguirá en otros supuestos que ambas partes decidan.

### 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 1994, 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. *Sistema de incentivos.*

El sistema de incentivos en el ámbito de la División de Producción, se regirá por el documento «Sistema de Remuneración con Incentivo a la Producción» (SP-91:062), debidamente aprobado y firmado por ambas partes, así como por los documentos anexos y complementarios del mismo.

El personal operario de Instalaciones de Conmutación, Energía, Transmisión y Mercado Privado mantendrá la percepción del equivalente económico a la actividad 105 del anterior sistema de incentivos, sin perjuicio de los acuerdos que pudieran formalizarse para la implantación de sistemas de rendimiento específicos para estas áreas.

Si surgieran discrepancias en la aplicación de tiempos y niveles de rendimientos, ambas partes acuerdan someterse al arbitraje del Gabinete Técnico de Productividad del Ministerio de Trabajo. Mientras se produce el mencionado arbitraje, los tiempos y niveles de actividad a aplicar serán los indicados por Ingeniería de Producción. Si el arbitraje resultara favorable al trabajador, se regularizarán los atrasos correspondientes desde el inicio de aplicación del tiempo recurrido.

Los Representantes Sindicales devengarán las mismas percepciones que en su trabajo habitual.

#### Artículo 10. *Incrementos.*

Las percepciones por incentivos a la producción se calcularán en base a las tablas del anexo 2 y sobre las curvas del sistema de incentivos vigente en la empresa.

#### Artículo 11. *Comisión Técnica de Productividad.*

Se mantiene una Comisión Técnica de Productividad para resolver, junto con la Dirección de «Ericsson, Sociedad Anónima», 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 «Ericsson, Sociedad Anónima» 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. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada industrial de mil setecientas cuarenta y cinco horas, si bien individualmente, cada trabajador sólo deberá realizar un total de mil seiscientas noventa y siete horas efectivas. La diferencia entre la jornada industrial y la individual será disfrutada por cada trabajador de acuerdo con su supervisor, favoreciéndose dicho disfrute en períodos de menor actividad y preferentemente al principio y final de la semana.

El disfrute de las jornadas individuales se producirá dentro del año natural aunque, excepcionalmente, podrá acordarse el mismo dentro del primer trimestre del año siguiente.

Durante la vigencia de este Convenio y para adecuar el cómputo anual de horas, se reducirá la jornada en treinta minutos durante cuarenta días laborables entre los meses de junio y septiembre.

#### Artículo 13. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales para todos los centros de trabajo 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 período 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 en Administración de la Dirección Comercial.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales comprenderán veintidós días laborables, que en ningún caso podrán representar menos de treinta días naturales, con la salvedad de que dicho período se incrementará a veinticinco días también laborables, para el personal que lleva catorce o más años en la plantilla de la empresa.

Durante la vigencia de este Convenio, con carácter general, las vacaciones de verano se disfrutarán durante los meses de julio y agosto. A lo largo del mes de marzo el trabajador deberá tener conocimiento de sus vacaciones de verano.

#### 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 realiza jornada continuada, se le computarán diez minutos del tiempo de descanso para bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal que trabaja en régimen de turnos en los Centros de trabajo de Leganés se computarán quince 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.

En esta materia se actuará siguiendo los criterios definidos en el Plan Social (punto 2 del Proyecto Ericsson 2000).

### CAPITULO V

#### Mejoras de carácter social

#### Artículo 18. A) *Ayuda familiar.*

Se mantiene una ayuda familiar cuyo importe, durante 1995 y 1996, será de 3.397 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 satis-

facción del personal facultativo del Departamento de Medicina de Empresa, percibirán una ayuda de 16.646 pesetas mensuales por cada hijo o familiar minusválido que tuviera a su cargo, durante los doce meses de los años 1995 y 1996. 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 1980 ya lo tuvieran reconocido.

#### Artículo 20. *Becas.*

Durante cada uno de los dos años de vigencia de este Convenio existirá un único Fondo que atenderá tanto las becas para trabajadores como para hijos de trabajadores comprendidos entre dieciocho y veinticinco años de edad.

La dotación para cada uno de estos años será de 24.685.641 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 el momento, 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.*

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base convenio, más retribución voluntaria, antigüedad, 20 por 100 Jefe de Equipo, plus de mando, plus de permanencia en categoría, complemento de regionalización, carencia de incentivos, e incentivos, computados por la media de los últimos tres meses. Referido esto a los supuestos de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

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 el Departamento de Medicina 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 de este Departamento 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, abonando el asegurado, en concepto de cuota, un máximo de 2.000 pesetas al año.

Esta póliza queda concertada con la compañía «Swiss Life (España), Sociedad Anónima», y su vigencia data del 1 de abril de 1980, renovable por períodos anuales.

Todos los trabajadores que tengan suscrito el seguro de vida expresado en el párrafo precedente, gozarán asimismo de una póliza adicional por fallecimiento, debido a accidente de trabajo, que cubrirá dos anualidades brutas de salario, sin coste complementario para el trabajador.

#### Artículo 24. *Fondo de pensiones.*

Durante la vigencia del Convenio y teniendo presente las eventuales modificaciones legislativas que puedan afectar a los compromisos actuales en materia de jubilación, ambas partes analizarán las posibilidades de creación de un fondo de pensiones.

#### 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 disfrutarán 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 período 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, la participación de los trabajadores en los gastos de comedor será del 25 por 100 del precio del cubierto

Se mantiene la Comisión del centro I + D.

La compensación de comedor en los centros de Madrid durante 1995 y 1996, importa la cantidad de 1.290 pesetas por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 28. *Equiparación de centros de trabajo.*

A la firma del presente Convenio Colectivo, las condiciones vigentes en Príncipe de Vergara en cuanto a compensación por transporte y comedor se extenderán a todo el personal del centro de I + D y otros que pudieran radicarse en Madrid.

Asimismo y una vez equiparadas las condiciones en todos los centros, cualquier cambio entre los centros de Madrid o Leganés tendrán la consideración de movilidad funcional, pudiendo realizarse con un plazo de preaviso de diez días, como mínimo.

Para los cambios menores de un mes de duración, entre los centros de Madrid, Leganés o viceversa, junto con la compensación por comida, se percibirá kilometraje en medios propios, computado desde el centro de trabajo de origen.

Para los cambios de corta duración (hasta tres meses) de los centros de Leganés a los de Madrid o viceversa, se abonará el plus de transporte establecido y de comida. El preaviso mínimo será de diez días.

El personal que se desplace de los centros de Leganés a Madrid o viceversa, por un tiempo superior a tres meses e inferior a un año, tendrá las condiciones, en cuanto a comida y transporte se refiere, del centro de destino. No se volverá a desplazar, de forma obligatoria, en un tiempo inferior a tres años. Los preavisos serán de veinte días.

El personal que por razones organizativas, técnicas o productivas se tuviera que desplazar de los centros de Leganés a Madrid o viceversa, de manera permanente, se registrará por las condiciones establecidas en el acuerdo de traslado a Príncipe de Vergara (de fecha 14-09-90), actualizado con el incremento de los Convenios correspondientes.

Este supuesto tendrá la consideración que corresponda con los representantes de los trabajadores. El preaviso será de treinta días.

#### Artículo 29. *Cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.*

Previamente a su contratación del exterior, se publicarán las vacantes que puedan surgir en la compañía con el fin de facilitar la recolocación y desarrollo profesional de los trabajadores de «Ericsson, Sociedad Anónima».

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 30. *Auxilio por defunción.*

Se concede un auxilio equivalente a una mensualidad 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 31. *Grupo de Empresa.*

Para cada uno de los dos años de vigencia de este Convenio se concede una aportación de 8.534.000 pesetas para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa, incluyendo en las mismas el importe de las cuotas que correspondería abonar al personal jubilado.

#### Artículo 32. *Salud laboral.*

Se potenciará la actuación del Departamento de Medicina de Empresa, en colaboración con 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 Departamento de Medicina de Empresa, fuera de la jornada laboral, en casos de necesidad reconocida por el personal facultativo de la Seguridad Social o del Departamento antes mencionado.

## CAPITULO VI

### Conceptos retributivos

#### Artículo 33. Estructura de las retribuciones.

Los conceptos retributivos del personal acogido al presente Convenio se encuadrarán 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 de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.
- d) Plus de condiciones de trabajo.
- e) Plus de mando.
- f) Plus de profesionalidad.
- g) Complemento de regionalización.
- h) Québranto de moneda.

#### 2.4 De vencimiento superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias de julio, Navidad, septiembre y marzo.

#### 2.5 Complemento Convenio.

#### Solape de categorías:

Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo que resulte de las negociaciones entabladas en la mesa sectorial, así como a los términos del acta adicional de fecha 5 de mayo de 1993.

#### Artículo 34. Salarios de incorporación.

Al objeto de facilitar la incorporación al trabajo de profesionales sin experiencia, se establecen los siguientes salarios de incorporación, según la escala:

- Primer año: 80 por 100 de las retribuciones de Convenio.  
Segundo año: 90 por 100 de las retribuciones de Convenio.

Estos salarios serán de aplicación a todo el personal contratado con titulación media o superior, exceptuándose expresamente al personal exclusivamente contratado para atender circunstancias imprevistas y puntuales, derivadas de incrementos de carga de trabajo, acumulación de pedidos, etc.

#### Artículo 35. Salario base Convenio.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y su tabla es la expresada en el anexo 2.

#### Complementos personales:

##### a) Antigüedad:

Con independencia de los acuerdos alcanzados en el Proyecto Ericsson 2000, se devengará antigüedad durante la vigencia del presente Convenio, mediante un trienio del 5 por 100, y sucesivos quinquenios de idéntica cuantía, calculándose el citado porcentaje sobre los salarios base que figuran en el anexo 1, más retribución voluntaria, si la hubiera, en la cuantía vigente antes de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los trienios y quinquenios que se devenguen durante el primer semestre de cada año surtirán efecto desde el 1 de enero, computándose desde el 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 1.667 pesetas mensuales para los años 1995 y 1996.

Cuando 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.

#### Artículo 36. 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 efectuar 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, a opción del trabajador, podrá ser:

1. Económica, abonándose por cada hora extra realizada el 150 por 100 del valor de la hora normal.
2. En tiempo compensatorio, generando derecho a una hora y treinta minutos con carácter de permiso retribuido, por cada hora extra realizada.

El momento del disfrute de este tiempo compensatorio será consensuado entre el trabajador y su supervisor.

Este permiso retribuido llevará incluido el importe de la parte proporcional del plus carencia de incentivo, o la prima de producción, según los casos.

##### b) Horas extraordinarias estructurales:

Las horas estructurales, de acuerdo con los criterios establecidos por la Orden de 1 de marzo de 1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya realización podría ser imprescindible durante cada año de vigencia del Convenio, son las que, detalladas a continuación por áreas, constituyen el número máximo de horas estructurales que la empresa se compromete a no sobrepasar:

Riesgos: Mil cuatrocientas dieciocho horas para el personal de Vigilancia y Portería, que las realizarán distribuidas en los turnos que, de acuerdo con los artículos 16 y 37 b) de este Convenio, la jornada de trabajo se reduce el tiempo que en dichos artículos se indica.

Dirección de Producción: Dos mil ochocientos ochenta horas en el Departamento de Mantenimiento de Edificios; trescientas cincuenta horas en Mantenimiento preventivo de aparatos; tres mil trescientas horas en Mantenimiento y reparación de averías en máquinas de fabricación (utillaje, fabricación de armarios, plásticos y pintura), y doscientas horas en el Departamento de Almacenes (Recepción).

Dirección de Mercado Público: Doscientas ochenta y cinco horas en de Transmisión; doscientas horas en Ingeniería de Planta y quinientas horas en Instalaciones de Conmutación; mil quinientas horas en Operación y Mantenimiento, y novecientas horas en Tecnología de Mercado.

Dirección de Comunicaciones de Empresa: Mil quinientas horas en Ingeniería de Clientes.

Dirección de Sistemas: Quinientas horas en Explotación.

Dirección de Relaciones Industriales: Seiscientas horas en Personal Centro I + D: Mil horas.

Dirección Financiera y Económica: Mil horas (setecientas cincuenta en Contabilidad y doscientas cincuenta en Financiero).

##### c) Incentivos:

Las tablas de incentivos aplicables durante el presente año se calcularán según lo que determine el sistema de incentivos vigente.

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 11.435 pesetas mensuales para 1995 y 11.835 pesetas mensuales para 1996, y se devengará durante doce meses al año.

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

Artículo 37. *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, o de tres años de períodos alternos, si luego cesa en función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quedara superada aquélla.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base Convenio (anexo 1) vigente antes de la firma del presente acuerdo, teniendo en cuenta la antigüedad igualmente sobre dichos salarios. A no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor Mando, en la valoración del puesto de trabajo, en cuyo caso el plus no surtirá efecto.

b) Plus de trabajo a turno: Se establece para el trabajador a turno, durante los años 1995 y 1996, un plus de 723 pesetas por día de prestación de trabajo en dicha modalidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la reducción de 0,87 horas en el turno de noche establecido en el Convenio de 1980, sin exclusiones en cuanto a su disfrute.

c) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Los trabajadores afectados por estas circunstancias serán beneficiados con un incremento del 20 por 100 de su salario base vigente antes de la firma del presente acuerdo (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 de su salario base vigente antes de la firma del presente acuerdo (anexo 1).

d) Plus de condiciones de trabajo: Se establece un plus de 392 pesetas por día trabajado para los años 1995 y 1996 y 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 éstos tengan mando sobre otros trabajadores.

La distribución de este plus se hará efectiva durante doce meses en el año, siendo su cuantía mensual, para los años 1995 y 1996, la que seguidamente se determina:

| Denominación               | Complemento<br>-<br>Pesetas |
|----------------------------|-----------------------------|
| Jefe de Departamento ..... | 19.033                      |
| Jefe de Bloque .....       | 16.316                      |
| Jefe de Sección .....      | 13.596                      |
| Jefe de Grupo .....        | 10.876                      |
| Jefe de Instalación .....  | 10.876                      |
| Técnico de Taller .....    | 10.876                      |

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 desde el 1 de enero de 1996 serán de 85.342, 82.903 y 79.111 pesetas mensuales para las categorías encuadradas en el primero, segundo o tercer grupo de dietas, respectivamente, que se devengará durante doce meses en el año.

h) Quebranto de moneda: Se fijan las cantidades de 5.891 y 2.943 pesetas mensuales para los responsables de las cajas de la fábrica e instalaciones, respectivamente, para los años 1995 y 1996. Igualmente y para dichos años, se fija la cantidad de 9.092 pesetas mensuales para el responsable de la caja principal.

Artículo 38. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los complementos de vencimiento superior al mes serán cuatro: Marzo, julio, septiembre y Navidad.

Las pagas se calcularán sobre el salario base convenio (anexo 2), más retribución voluntaria, antigüedad y plus de Jefe de Equipo, en cuantía de una mensualidad para todo el personal en cada una de las cuatro ocasiones mencionadas.

Artículo 39. *Complemento Convenio.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán en 1995 un total de 132.640 pesetas lineales, distribuidas en dieciséis pagas a razón de 8.290 pesetas en cada una de ellas, y 137.280 pesetas lineales en 1996, distribuidas en dieciséis pagas de 8.580 pesetas cada una.

Estos importes se abonarán en una clave específica de nómina denominada Complemento Convenio.

## CAPITULO VII

### Retribuciones no salariales

Artículo 40. *Plus de distancia (Leganés).*

Se mantiene el plus de distancia para los trabajadores 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 los años 1995 y 1996, en 1.594 pesetas mensuales y se devengará durante todos los meses del año, excluido el de vacaciones.

Artículo 41. *Kilometraje.*

Se abonarán 43,60 pesetas por kilómetro a todo el personal que viaje en medios propios, durante los años 1995 y 1996.

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

Artículo 42. *Dietas.*

El sistema de dietas, para todo el personal de la empresa, excepto el personal de instalaciones, queda cuantificado de la siguiente forma, unificándose la cuantía de los grupos segundo y tercero:

| Grupo                          | Importe<br>-<br>Pesetas/día |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Para 1995 y 1996:              |                             |
| Grupo primero .....            | 7.510                       |
| Grupos segundo y tercero ..... | 7.325                       |

## CAPITULO VIII

### Personal de instalaciones

Artículo 43.

Al personal de instalaciones por sus peculiares características laborales y sin perjuicio de los derechos que le corresponden por el hecho de pertenecer a la plantilla de «Ericsson, Sociedad Anónima» y, por tanto, estar acogido al presente Convenio, le será de aplicación la normativa específica que se recoge en el presente capítulo.

Artículo 44. *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 45. *Plus de distancia.*

El personal regionalizado de Instalaciones percibirá durante 1995 y 1996, un plus de 1.594 pesetas mensuales, excluido el mes de vacaciones, cuando la prestación del servicio se realice en lugar que no exceda de treinta kilómetros de su centro de regionalización.

Artículo 46. *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 referencia una velocidad media de setenta kilómetros por hora, computado desde el centro del casco urbano, más media hora de desplazamiento urbano.

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, estando 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 47. *Dietas.*

El sistema de dietas para el personal de instalaciones queda cuantificado, a partir del 1 de enero de 1996, de la forma que se expondrá a continuación; a tal efecto, se entiende por instalación todo centro de trabajo que no esté ubicado dentro de los recintos de la fábrica de Leganés y centro de I+D.

El personal de instalaciones podrá acogerse al pago de hotel, de categoría máxima tres estrellas, durante un tiempo máximo de tres meses por desplazamiento, siempre que estén a más de noventa kilómetros de su localidad de contratación o regionalización, percibiendo en su caso, el 60 por 100 de la dieta de desplazado.

A) Dieta de local: El personal local, cuando trabaje en su lugar de contratación, percibirá las dietas cuyo importe se consigna en la tabla siguiente, a partir del 1 de enero de 1996:

| Grupo         | Importe<br>-<br>Pesetas |
|---------------|-------------------------|
| Primero ..... | 3.103                   |
| Segundo ..... | 3.015                   |
| Tercero ..... | 2.877                   |

B) Dieta de desplazado: Desde el 1 de enero de 1996 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 treinta kilómetros percibirá, además de la dieta de local o complemento de regionalización, las dietas de desplazado que figuran en el siguiente cuadro:

| Grupo                         | Personal local y regionalizado |                                 |          |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------|
|                               | Península                      | Canarias,<br>Ceuta y<br>Melilla | Baleares |
| <b>De 30 a 90 kilómetros:</b> |                                |                                 |          |
| Primero .....                 | 3.830                          | 4.444                           | 4.134    |
| Segundo .....                 | 3.730                          | 4.324                           | 4.034    |
| Tercero .....                 | 3.730                          | 4.324                           | 4.034    |
| <b>Más de 90 kilómetros:</b>  |                                |                                 |          |
| Primero .....                 | 4.850                          | 5.464                           | 5.154    |
| Segundo .....                 | 4.750                          | 5.344                           | 5.054    |
| Tercero .....                 | 4.750                          | 5.344                           | 5.054    |

C) Durante el período de vacaciones reglamentario no se percibirá ni dieta de local ni dieta 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 48. *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 solo 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 49. *Traslados.*

El plazo de aviso por parte de la empresa para proceder al traslado a otra localidad de un trabajador será según se indica:

- Dentro del ámbito de la península: Dos días laborables.
- A Canarias: Cinco días.
- A Baleares: Cinco días.
- A Ceuta y Melilla: Cinco días.

Dejarán de tener efecto las jornadas completas y medias jornadas de búsqueda de domicilio.

En el supuesto de que durante este tiempo de aviso hubiera que prorrogar la estancia del trabajador en su actual puesto de trabajo, la empresa anulará la notificación anterior, quedando ésta sin efecto y procediéndose a una nueva notificación cuando surja el posterior 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 50. *Condiciones del personal de instalaciones.*

A) 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 acta entre la Comisión Gestora de Instalaciones y empresa, de fecha 26 de agosto de 1976, y las variaciones que en cada momento se acuerden entre el Comité de Empresa Intercentros y empresa.

B) Conscientes las partes negociadoras de la complejidad técnica y exigencias del cliente para realizar el trabajo en sus edificios y sistemas, manifiestan su disposición a colaborar dentro del equilibrio y racionalidad que debe presidir la relación laboral, para que los cambios de horario y flexibilidad en la presencia en los centros de trabajo, tal como ya se vienen produciendo en operaciones, faciliten el cumplimiento en las entregas y contribuyan a satisfacer las exigencias de calidad y seguridad del cliente Telefónica, como una importante aportación a la presencia e imagen de Ericsson en las actividades de instalación.

C) Se extingue el concepto de media hora de apertura y cierre de instalación.

#### Artículo 51. *Categorías profesionales del personal de instalaciones.*

Se establecen los siguientes criterios sobre categorías profesionales en el área de instalaciones:

##### Montadores:

A) Todos los Montadores con nivel de conocimientos tipo B, tendrán la categoría de Oficial de primera.

B) Todos los Montadores con nivel de conocimientos tipo A, tendrán la categoría de Oficial de segunda.

C) Todos los Inspectores de Calidad de Montaje, tendrán la categoría de Oficial de primera especial.

D) En relación con el personal fijo, con categoría de Especialista se seguirá con los mismos criterios que en la Dirección de Producción, en cuanto a categorías.

E) Se define como Montador tipo A, aquel que tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente trabajos de movimiento de materiales, construcción de herrajes, cableado y conexión.

F) Se define como Montador tipo B, aquel Montador tipo A que, además, tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente trabajos de timbrado, control de calidad, nivel QIP y operaciones en centrales en servicio, dentro de los órganos existentes.

G) Se define como Inspector de Calidad, a aquel Montador tipo B que, además, tiene conocimientos y realiza satisfactoriamente los trabajos de Control de Calidad nivel QCP.

H) A partir de la firma del Convenio se estudiará entre empresa y Comité los casos que se entiendan mal clasificados.

##### Probadores:

A) En relación con la regulación de ascensos a la categoría de Técnicos Industriales, y dentro de ella, los Probadores de AR y AXE, tendrán el tratamiento previsto por el sistema actualmente aplicado en las restantes áreas de la empresa.

B) En relación con el personal fijo, con categoría de Especialista, se seguirá con los mismos criterios que en la Dirección de Producción, en cuanto a categorías.

## CAPITULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 52.

##### 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, Becas, Personal, Guardería, Comedor, Comisión de Vigilancia del Convenio, etc.

Se crea una Comisión de Personal, de carácter mixto empresa-Comité, con reuniones estables y cuya competencia y funcionamiento se determinará de mutuo acuerdo.

c) Tanto el Comité Intercentros como las comisiones de trabajo podrán contar con el asesoramiento de técnicos de las centrales sindicales, siempre y cuando, a juicio del Comité y de la empresa, la envergadura 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, etcétera.

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 tablones 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 trece miembros designados proporcionalmente entre los componentes de las distintas candidaturas elegidas.

Sus funciones serán las que el artículo 64 del Estatuto confiera 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 53. *Formación.*

Ambas partes negociarán anualmente los planes de Formación a desarrollar en la empresa en función de los medios financieros disponibles a través de las Instituciones correspondientes.

#### Artículo 54. *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 1986, debidamente interpretada por el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 26 de octubre de 1988.

#### Artículo 55. *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 efectuar 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 esté 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 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. *Anticipos.*

Se crea un fondo de 8.927.092 pesetas para anticipos, con un máximo de 100.000 pesetas por trabajador y a devolver en diez mensualidades, sin intereses, para casos extraordinarios.

#### Artículo 58. *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, complemento convenio, antigüedad, complemento voluntario (retribución voluntaria) y plus carencia de incentivo correspondiente al mes anterior; y de treinta días de jornal convenio, complemento 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.

#### Artículo 59. *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.

#### Promoción y cobertura de vacantes:

Se constituirá una comisión paritaria que elabore una normativa de ascensos y unos criterios para la promoción, asegurando de forma permanente la transparencia y objetividad, en el plazo máximo de tres meses.

Igualmente, se constituirá una comisión del mismo carácter, que controle la cobertura de vacantes.

#### Artículo 60. *Comisiones de servicio en el extranjero.*

Todos los desplazamientos al extranjero se regirán por la normativa vigente en «Ericsson, Sociedad Anónima» en cada momento. Las modificaciones a la misma serán objeto de previo conocimiento por el Comité de Empresa.

#### Artículo 61. *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 62.

A) Condiciones de trabajo del personal de ingeniería de clientes (mercado privado): Por acuerdo de ambas partes se incorpora al presente texto el Acta de Acuerdo de fecha 7 de febrero de 1990 sobre las condiciones de trabajo del personal de Ingeniería de Clientes:

**Ámbito de aplicación.**—El presente Acuerdo se establece para todo el personal que percibe el plus de cambio de condiciones de trabajo del Departamento de Ingeniería de Clientes y además por el personal que se incorpore a estas funciones.

**Condiciones de trabajo.**—La jornada de trabajo será de lunes a viernes, de ocho treinta a catorce horas, y de quince a diecisiete horas. Los sábados se realizará un horario de acuerdo al cómputo de horas anual según convenio, no inferior a tres horas ni superior a cinco horas.

Se realizarán trabajos fuera del horario normal incluso durante la noche, en situaciones de emergencia. Se considera situación de emergencia a dar servicio en situaciones imprevistas.

En las situaciones de emergencia y caso de ser localizado se prestará el servicio correspondiente, incluso fuera del horario normal de trabajo y en domingo y festivos.

Obligación de desplazarse en cualquier momento, portando el material y accesorios que fueran necesarios. Se computará el tiempo de desplazamiento realmente invertido en el medio de transporte utilizado.

**Disponibilidad de veinticuatro horas.**—Se realizarán por todas las zonas a nivel de área y personal de FSC 1. La duración de la disponibilidad será de una semana, computándose desde las ocho treinta horas del lunes a las ocho treinta horas del lunes siguiente. El máximo de disponibilidades a realizar será de doce al año.

El personal de FSC 1 que realice esta disponibilidad no prestará este servicio los días laborales, de lunes a viernes, de ocho treinta a catorce treinta horas. La responsabilidad del servicio la asumirá la persona que se designe en el FSC 1.

En el soporte técnico habrá dos personas de disponibilidad, una para MD 110 y otra para el resto de las centrales, siendo uno de ellos el encargado de recibir las llamadas de los clientes de todo el territorio nacional. De esta persona será la responsabilidad de coordinar el resto de las disponibilidades en las zonas, así como la de filtrar y dar la primera atención al cliente que reclame servicio.

La localización del personal de disponibilidad se realizará mediante un servicio de buscapersonas, que se proporcionará en cada momento al interesado. El personal de disponibilidad se dará soporte entre sí a nivel nacional.

En caso de que la persona de disponibilidad tuviera que abandonar la misma por fuerza mayor, deberá recurrir a la disponibilidad de todo el personal perteneciente a su área, comprometiéndose éstos a cubrir el servicio.

Cuando una actuación directa ante el cliente supusiera la ejecución de más de ocho horas extras fuera de la jornada normal de trabajo, regirán las siguientes normas:

Descansar seis horas entre la finalización del trabajo y el comienzo de la siguiente jornada.

Al comenzar la siguiente jornada más tarde de las ocho treinta horas por el descanso establecido, se recuperarán las horas dentro del mismo día.

La recuperación se realizará entre las diecisiete y las veinte horas. De no haberse recuperado el total de horas necesario para cubrir la jornada del día, se completará en los siguientes días.



Cuando el tiempo transcurrido entre la jornada normal y una atención al cliente en servicio de disponibilidad sea superior a siete horas, se podrá realizar la jornada normal a continuación del servicio.

Todas las horas realizadas por el personal de disponibilidad en atención directa al cliente, así como al teléfono en su domicilio, serán contempladas como horas extras. También serán abonadas las llamadas telefónicas realizadas desde el teléfono particular.

En función del personal existente en cada área, el máximo número de personas que cada semana podrían realizar la disponibilidad, serían las siguientes:

- Area de Madrid: Dos personas.
- Area norte: Dos personas.
- Area noroeste: Una persona.
- Area este: Dos personas.
- Area noreste: Dos personas.
- Area sur: Dos personas.
- Area de Canarias: Una persona.
- Soporte técnico: Dos personas.

Turnos: Este servicio, en la actualidad, sólo será realizado por el personal de soporte técnico. Se efectuará entre las catorce veinticinco y las veintidós horas, con una pausa de quince minutos para el bocadillo. Las horas a realizar en cada jornada de turno serán igual al número de horas que se realicen en una jornada normal. La duración del turno será de una semana. Inicialmente sólo se realizará por una persona que será la misma que esa semana realice la disponibilidad de veinticuatro horas y las horas del sábado.

Vacaciones.—Para el personal con plus de cambio de condiciones de trabajo, se elaborará un calendario laboral consensuado incluyendo vacaciones y de no haber acuerdo se aplicará la siguiente norma:

Diecisiete días naturales se disfrutarán continuados y dentro del período del 15 de junio a 15 de septiembre.

El segundo período completo de vacaciones se disfrutará a petición del trabajador asegurándose de que el servicio quede cubierto, planificándose las mismas con dos meses de antelación.

Horas de viaje fuera de la jornada para el servicio veinticuatro horas.—Todas las horas de viaje fuera de jornada, realizadas por la persona que realice este servicio, se abonarán como horas extraordinarias.

Condiciones económicas: Las condiciones económicas por las que se regirá este personal son las siguientes:

A) Plus de cambio de condiciones de trabajo: Este plus se fija en 29.192 pesetas mensuales durante los años 1995 y 1996. Se percibirá en doce mensualidades.

B) Plus de disponibilidad: Se establece en 30.140 pesetas para los Responsables de Coordinación y 18.084 pesetas para el resto. Esta cantidad se percibirá por cada semana de disponibilidad realizada.

C) Plus de turno: Durante los años 1995 y 1996 se abonarán 723 pesetas diarias de acuerdo al Convenio Colectivo, artículo 37, apartado B.

Duración: Las condiciones establecidas anteriormente se entenderán aceptadas por tiempo indefinido, si bien, tanto la empresa como el trabajador afectado podrán separarse de las mismas y restablecer la situación existente al momento de la aceptación, con la sola obligación de preaviso por escrito con seis meses de antelación, y debiendo pasar el trabajador a prestar sus servicios en otro departamento de la empresa.

La aceptación de las condiciones de trabajo referidas han de entenderse en sentido global y son estrictamente voluntarias.

Las condiciones establecidas en la presente acta se incorporarán al texto del próximo Convenio Colectivo y afectará al personal que percibe el plus de cambio de condiciones de trabajo del Departamento de Ingeniería de Clientes.

Queda derogado cualquier compromiso de carácter privado que esté comprendido dentro del ámbito de aplicación de este acta y haya sido aceptado individualmente.

#### Artículo 63. *Técnicos industriales.*

La empresa y el Comité se comprometen, tras la firma del Convenio Colectivo, a abordar de forma negociada, la problemática que genera el acceso a la categoría de Técnico industrial y la promoción interna en la misma.

#### Artículo 64. *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 65. *Disposición derogatoria.*

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Ericsson, Sociedad Anónima», para el año 1994, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1994, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 11 de noviembre de 1994.

### ANEXO I

#### Tabla de sueldos base convenio

1994

| Categoría                                    | Sueldo base mensual<br>—<br>Pesetas | Sueldo base anual<br>—<br>Pesetas |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Empleados</i>                             |                                     |                                   |
| Ingeniero Superior de Entrada .....          | 236.950                             | 3.791.200                         |
| Ingeniero Sup. más de dos años .....         | 266.570                             | 4.265.120                         |
| Ingeniero Sup. más de diez años .....        | 296.190                             | 4.739.040                         |
| Licenciado de Entrada .....                  | 236.950                             | 3.791.200                         |
| Licenciado más de dos años .....             | 266.570                             | 4.265.120                         |
| Licenciado más de diez años .....            | 296.190                             | 4.739.040                         |
| Ingeniero Técnico de Entrada .....           | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Ingeniero Técnico más de dos años .....      | 229.547                             | 3.672.752                         |
| Ingeniero Técnico más de diez años .....     | 244.356                             | 3.909.696                         |
| ATS Entrada .....                            | 214.737                             | 3.435.792                         |
| ATS más de dos años .....                    | 229.547                             | 3.672.752                         |
| ATS más de diez años .....                   | 244.356                             | 3.909.696                         |
| Graduado Social de Entrada .....             | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Graduado Social dos años .....               | 229.547                             | 3.672.752                         |
| Graduado Social diez años .....              | 244.356                             | 3.909.696                         |
| Técnico Grado Medio de Entrada .....         | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Técnico Grado Medio más de dos años .....    | 229.547                             | 3.672.752                         |
| Técnico Grado Medio más de diez años .....   | 244.356                             | 3.909.696                         |
| Asistente Social de Entrada .....            | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Asistente Social más de dos años .....       | 229.547                             | 3.672.752                         |
| Asistente Social más de diez años .....      | 244.356                             | 3.909.696                         |
| Maestro Industrial .....                     | 192.521                             | 3.080.336                         |
| Jefe de Taller .....                         | 207.332                             | 3.317.312                         |
| Maestro de Taller .....                      | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Encargado .....                              | 192.521                             | 3.080.336                         |
| Delineante Proyectista .....                 | 207.332                             | 3.317.312                         |
| Delineante 1. <sup>a</sup> Espec. ....       | 165.373                             | 2.645.968                         |
| Delineante 1. <sup>a</sup> .....             | 160.434                             | 2.566.944                         |
| Delineante 2. <sup>a</sup> .....             | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Analista de Tiempos .....                    | 192.521                             | 3.080.336                         |
| Auxiliar Técnico Oficinas .....              | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo .....    | 207.332                             | 3.317.312                         |
| Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo .....    | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Adm. Espec. ....     | 165.373                             | 2.645.968                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo ..... | 160.434                             | 2.566.944                         |
| Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo ..... | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Auxiliar Administrativo .....                | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Almacenero .....                             | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Chófer de Turismo .....                      | 145.626                             | 2.330.016                         |
| Chófer de Camión .....                       | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Vigilante .....                              | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Cabo de Vigilantes .....                     | 145.626                             | 2.330.016                         |
| Ordenanza .....                              | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Portero .....                                | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Conserje .....                               | 145.626                             | 2.330.016                         |
| Telefonista .....                            | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Jefe técnico 1. <sup>a</sup> .....           | 236.950                             | 3.791.200                         |
| Jefe técnico 2. <sup>a</sup> .....           | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Técnico industrial 1. <sup>a</sup> .....     | 207.332                             | 3.317.312                         |
| Técnico industrial 2. <sup>a</sup> .....     | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Técnico industrial .....                     | 192.521                             | 3.080.336                         |
| Analista de Sistemas .....                   | 236.950                             | 3.791.200                         |

| Categoría  | Sueldo base mensual<br>—<br>Pesetas | Sueldo base anual<br>—<br>Pesetas |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Operador Jefe 1. <sup>a</sup>                        | 236.950                             | 3.791.200                         |
| Analista de Aplicaciones                             | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Programador de Sistemas                              | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Operador Jefe 2. <sup>a</sup>                        | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Programador de Aplicaciones                          | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Operador A   | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Programador  | 165.373                             | 2.645.968                         |
| Operador B   | 165.373                             | 2.645.968                         |
| Operador C   | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Analista 1. <sup>a</sup>                             | 160.434                             | 2.566.944                         |
| Analista 2. <sup>a</sup>                             | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Auxiliar de Laboratorio                              | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Jefe de Organización 1. <sup>a</sup>                 | 207.332                             | 3.317.312                         |
| Jefe de Organización 2. <sup>a</sup>                 | 199.928                             | 3.198.848                         |
| Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> Especialista | 165.373                             | 2.645.968                         |
| Técnico de Organización 1. <sup>a</sup>              | 160.434                             | 2.566.944                         |
| Técnico de Organización 2. <sup>a</sup>              | 150.563                             | 2.409.008                         |
| Auxiliar de Organización                             | 138.220                             | 2.211.520                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico                        | 214.737                             | 3.435.792                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico dos años               | 229.547                             | 3.672.752                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico diez años              | 244.356                             | 3.909.696                         |
| <i>Obreros</i>                                       |                                     |                                   |
| Oficial 1. <sup>a</sup> especial                     | 140.691                             | 2.251.056                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup>                              | 135.755                             | 2.172.080                         |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                              | 130.818                             | 2.093.088                         |
| Oficial 3. <sup>a</sup>                              | 125.880                             | 2.014.080                         |
| Especialista   | 120.944                             | 1.935.104                         |
| Mozo de Almacén                                      | 120.944                             | 1.935.104                         |
| Peón   | 115.515                             | 1.848.240                         |

## ANEXO 2

Tabla de sueldos base convenio 1995

| Categoría                               | Sueldo base mensual<br>—<br>Pesetas | Sueldo base anual<br>—<br>Pesetas |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Empleados</i>                        |                                     |                                   |
| Ingeniero Superior Incorp. primer año   | 192.821                             | 3.085.136                         |
| Ingeniero Superior Incorp. segundo año  | 219.032                             | 3.504.512                         |
| Ingeniero Superior de Entrada           | 245.243                             | 3.923.888                         |
| Ingeniero Sup. más de dos años          | 275.900                             | 4.414.400                         |
| Ingeniero Sup. más de diez años         | 306.557                             | 4.904.912                         |
| Licenciado Incorp. primer año           | 192.821                             | 3.085.136                         |
| Licenciado Incorp. segundo año          | 219.032                             | 3.504.512                         |
| Licenciado de Entrada                   | 245.243                             | 3.923.888                         |
| Licenciado más de dos años              | 275.900                             | 4.414.400                         |
| Licenciado más de diez años             | 306.557                             | 4.904.912                         |
| Ingeniero Técnico Incorp. primer año    | 174.429                             | 2.790.864                         |
| Ingeniero Técnico Incorp. segundo año   | 198.341                             | 3.173.456                         |
| Ingeniero Técnico de Entrada            | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Ingeniero Técnico más de dos años       | 237.581                             | 3.801.296                         |
| Ingeniero Técnico más de diez años      | 252.908                             | 4.046.528                         |
| ATS de Entrada                          | 222.253                             | 3.556.048                         |
| ATS más de dos años                     | 237.581                             | 3.801.296                         |
| ATS más de diez años                    | 252.908                             | 4.046.528                         |
| Graduado Social de Entrada              | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Graduado Social dos años                | 237.581                             | 3.801.296                         |
| Graduado Social diez años               | 252.908                             | 4.046.528                         |
| Técnico Grado Medio Incorp. primer año  | 174.429                             | 2.790.864                         |
| Técnico Grado Medio Incorp. segundo año | 198.341                             | 3.173.456                         |
| Técnico Grado Medio de Entrada          | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Técnico Grado Medio más de dos años     | 237.581                             | 3.801.296                         |
| Técnico Grado Medio más de diez años    | 252.908                             | 4.046.528                         |
| Asistente Social de Entrada             | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Asistente Social más de dos años        | 237.581                             | 3.801.296                         |
| Asistente Social más de diez años       | 252.908                             | 4.046.528                         |
| Maestro Industrial                      | 199.259                             | 3.188.144                         |
| Jefe de Taller                          | 214.589                             | 3.433.424                         |

| Categoría  | Sueldo base mensual<br>—<br>Pesetas | Sueldo base anual<br>—<br>Pesetas |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Maestro de Taller                                    | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Encargado  | 199.259                             | 3.188.144                         |
| Delineante Proyectista                               | 214.589                             | 3.433.424                         |
| Delineante 1. <sup>a</sup> Espec.                    | 171.161                             | 2.738.576                         |
| Delineante 1. <sup>a</sup>                           | 166.049                             | 2.656.784                         |
| Delineante 2. <sup>a</sup>                           | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Analista de Tiempos                                  | 199.259                             | 3.188.144                         |
| Auxiliar Técnico Oficinas                            | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo                  | 214.589                             | 3.433.424                         |
| Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo                  | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Adm. Espec.                  | 171.161                             | 2.738.576                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo               | 166.049                             | 2.656.784                         |
| Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo               | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Auxiliar Administrativo                              | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Almacenero   | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Chófer de Turismo                                    | 150.723                             | 2.411.568                         |
| Chófer de Camión                                     | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Vigilante  | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Cabo de Vigilantes                                   | 150.723                             | 2.411.568                         |
| Ordenanza  | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Conserje   | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Operario   | 150.723                             | 2.411.568                         |
| Operario Técnico 1. <sup>a</sup>                     | 245.243                             | 3.923.888                         |
| Jefe técnico 2. <sup>a</sup>                         | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Técnico industrial 1. <sup>a</sup>                   | 214.589                             | 3.433.424                         |
| Técnico industrial 2. <sup>a</sup>                   | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Técnico industrial                                   | 199.259                             | 3.188.144                         |
| Analista de Sistemas                                 | 245.243                             | 3.923.888                         |
| Operador Jefe 1. <sup>a</sup>                        | 245.243                             | 3.923.888                         |
| Analista de Aplicaciones                             | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Programador de Sistemas                              | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Operador Jefe 2. <sup>a</sup>                        | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Programador de Aplicaciones                          | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Operador A   | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Programador  | 171.161                             | 2.738.576                         |
| Operador B   | 171.161                             | 2.738.576                         |
| Operador C   | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Analista 1. <sup>a</sup>                             | 166.049                             | 2.656.784                         |
| Analista 2. <sup>a</sup>                             | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Auxiliar de Laboratorio                              | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Jefe de Organización 1. <sup>a</sup>                 | 214.589                             | 3.433.424                         |
| Jefe de Organización 2. <sup>a</sup>                 | 206.925                             | 3.310.800                         |
| Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> Especialista | 171.161                             | 2.738.576                         |
| Técnico de Organización 1. <sup>a</sup>              | 166.049                             | 2.656.784                         |
| Técnico de Organización 2. <sup>a</sup>              | 155.833                             | 2.493.328                         |
| Auxiliar de Organización                             | 143.058                             | 2.288.928                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico                        | 222.253                             | 3.556.048                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico dos años               | 237.581                             | 3.801.296                         |
| Asimilado a Ingeniero técnico diez años              | 252.908                             | 4.046.528                         |
| <i>Obreros</i>                                       |                                     |                                   |
| Oficial 1. <sup>a</sup> especial                     | 145.615                             | 2.329.840                         |
| Oficial 1. <sup>a</sup>                              | 140.506                             | 2.248.096                         |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                              | 135.397                             | 2.166.352                         |
| Oficial 3. <sup>a</sup>                              | 130.286                             | 2.084.576                         |
| Especialista   | 125.177                             | 2.002.832                         |
| Mozo de Almacén                                      | 125.177                             | 2.002.832                         |
| Peón   | 119.558                             | 1.912.928                         |

## PROYECTO «ERICSSON 2000»

Reunida la representación legal de los trabajadores de «Ericsson, Sociedad Anónima», constituida por el Comité Intercentros y la de la dirección de la empresa, que al final se reseñan, formalizan el presente documento, consecuencia del proceso negociador abierto entre ambas representaciones, al objeto de definir las perspectivas, organizativas e industriales, así como configurar un marco idóneo de relaciones laborales para la presente década, en el contexto de una empresa consolidada en el sector de las telecomunicaciones.

## I. Principios básicos

1.1 Este documento se justifica por cuanto que el mercado de las telecomunicaciones está inmerso en un proceso acelerado de profundo desarrollo tecnológico, lo que abre grandes expectativas de negocio a «Ericsson, Sociedad Anónima», pero obliga a la vez a configurar un modelo empresarial de futuro, ágil y operativo, que permita afrontar con éxito los enormes retos que tal desarrollo comporta.

1.2 En este orden de ideas se pretende, con las medidas contenidas en este documento, disponer y diseñar para el final de la presente década una empresa estable y eficaz que sea capaz de resolver la gestión de sus recursos industriales, tecnológicos, financieros y humanos mediante un permanente seguimiento de su evolución, en diálogo abierto entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores.

## II. Marco socioeconómico

2.1 Por lo que se refiere a la actividad industrial de «Ericsson, Sociedad Anónima» asumiendo que no varían las condiciones del mercado de telecomunicaciones públicas (local y de exportación) se mantendrá, hasta el 31 de diciembre de 1997, la actividad actual de las líneas de fabricación mecánica, conmutación y energía, incluso en volúmenes que permitan compensar la desaparición del trabajo LEGO.

En el período 1998-1999 la actividad industrial de «Ericsson, Sociedad Anónima» se definirá en razón al desarrollo del mercado global de ERICSSON en España y exportación, de forma que pueda acceder a producciones y equipos de las nuevas generaciones tecnológicas que sustituyan la actual composición de las cargas de trabajo y operaciones.

Lo anteriormente expuesto configura a «Ericsson, Sociedad Anónima» como la planta industrial que suministre los productos que generen dichos mercados en función de su capacidad y medios productivos.

2.2 El marco de relaciones y medidas laborales acordadas, estará en vigor en el período 1995-1999, comprometiéndose las partes a su permanente actualización mediante soluciones pactadas con carácter no traumático.

Asimismo, se negociará el desarrollo de programas de formación, reciclaje y la implantación de sistemas de cobertura de vacantes que permitan el desarrollo profesional de los trabajadores.

2.3 Las medidas y previsiones contenidas en este documento hay que situarlas en el marco de la liberalización en fecha 1 de enero de 1998, del sector de telecomunicaciones.

En el primer trimestre de 1998 las partes firmantes se comprometen a revisar en profundidad las medidas acordadas para actualizar sus contenidos para 1998 y 1999.

2.4 Respecto de las actividades de I + D se asume su consolidación en «Ericsson, Sociedad Anónima» de forma que sea esta empresa la que formalice las contrataciones previstas en los acuerdos suscritos con el segundo operador para la Comunidad de Madrid.

2.5 Con respecto a la actividad de instalaciones de conmutación, partiendo del mutuo interés de proporcionar ocupación efectiva a la plantilla actualmente adscrita a esta actividad y en el objetivo de ajustar sus costes y su adaptación a las otras actividades de instalación, se articularán en la segunda parte de este documento las medidas para que puedan desarrollar su trabajo en las funciones de instalación de otros equipos de Ericsson, además de los de conmutación.

2.6 En cuanto a la política de subcontratación, en tanto la Compañía tenga capacidad de producción e inversiones realizadas para fabricaciones de alta tecnología, la fabricación se llevará a cabo en «Ericsson, Sociedad Anónima». Si por razones coyunturales se requiere ampliar la capacidad de producción, Ericsson subcontratará fabricación con poco contenido tecnológico para después, si existe de nuevo exceso de capacidad en fábrica, retomar estos productos o componentes a nuestra compañía.

En el caso de que algunos productos actuales bajaran a niveles que no justifiquen su fabricación dentro de la compañía, se utilizará la capacidad existente dentro del Grupo Ericsson.

2.7 Desde el punto de vista financiero se prevén inversiones para el período 1995-1997 por importe de 5.000 millones de pesetas aproximadamente para mantener un nivel de desarrollo tecnológico adecuado.

El detalle de estas inversiones, así como las que puedan presupuestarse a partir de 1998, serán concretadas por la dirección a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

2.8 Manteniendo los niveles de competitividad alcanzados en este documento, el accionista se compromete a mantener el apoyo financiero a «Ericsson, Sociedad Anónima» en lo que resulte necesario.

En razón a todo lo expuesto, y como resultado de la negociación habida, se adoptarán las siguientes acciones:

### 1. Segregación de comunicaciones de empresa:

La División de BZ ha sido transferida, con efectos de 1 de julio de 1995, a «Ericsson Comunicaciones de Empresa, Sociedad Anónima».

El instrumento jurídico de esta segregación ha sido el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Las condiciones económicas, laborales y contractuales del personal afectado serán respetadas en su integridad.

De la plantilla existente en esta división, no se incluyeron en la transferencia un total de catorce trabajadores, para los cuales no existía ocupación efectiva en el diseño previsto para la nueva compañía, por lo tanto estos trabajadores permanecen en la plantilla de «Ericsson, Sociedad Anónima». Se ha transferido un total de cuatro trabajadores de la Dirección de Transmisión y un total de tres trabajadores de la Dirección Económico-Financiera, por estar vinculada su actividad al negocio de comunicaciones de empresa.

Al personal transferido a «Ericsson Comunicaciones de Empresa, Sociedad Anónima», le serán de aplicación las medidas y acuerdos contenidos en el presente documento.

Asimismo, el personal transferido tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en «Ericsson, Sociedad Anónima» o en otras compañías Ericsson en España, en la medida en que cubran el perfil requerido.

Las cargas de trabajo de «Ericsson Comunicaciones de Empresa, Sociedad Anónima» estarán determinadas por la venta, instalación, servicio postventa y mantenimiento de los productos determinados en el documento «Comunicaciones de Empresa-Estrategias Comerciales», respondiendo con su plantilla hasta agotar su capacidad.

### 2. Plan social:

El Plan Social consiste en un conjunto de medidas que pretenden, mediante soluciones no traumáticas y de carácter voluntario, que se pueda adecuar la plantilla de «Ericsson, Sociedad Anónima» a la evolución tecnológica y desarrollo del mercado.

Este Plan Social así definido, abarcará cuantas soluciones y medidas acuerden las partes firmantes del presente pacto, en la Comisión de Seguimiento instituida en el punto 3.11 del presente documento y comprenderá tanto soluciones que se revelaron útiles en procesos anteriores en «Ericsson, Sociedad Anónima» como aquellas otras nuevas que respondan más adecuadamente a la situación de nuestra plantilla.

### 3. Revisión del Convenio Colectivo:

Dentro del diseño de un nuevo futuro para «Ericsson, Sociedad Anónima» es imprescindible abordar la revisión del vigente Convenio Colectivo, estableciéndose los siguientes acuerdos de modificación con respecto a los actuales textos:

#### 3.1 Título VIII del Convenio Colectivo personal de instalaciones:

El ámbito de las modificaciones recogidas en este punto abarca a todo el personal cuyas condiciones laborales se hallen comprendidas en el actual título VIII del Convenio Colectivo.

El principio básico expresado sobre instalaciones de conmutación en el punto 2.5 de este documento, se concretará operativamente de la siguiente manera:

La carga de trabajo prevista hasta el 31 de diciembre de 1997 permite la ocupación de la actual plantilla de operaciones de conmutación.

No obstante, para dotar de competencia real a estos trabajadores, que les habilite para, además de trabajos de conmutación, desempeñar actividades de instalación de equipos de transmisión y energía, se adoptarán las siguientes medidas:

La plantilla de conmutación asumirá en 1996 y 1997 un volumen en cada año equivalente al 20 por 100 de las horas productivas de instalación de equipos de transmisión y energía. Se destinará, asimismo, un volumen a acordar de horas de formación para habilitar a estos trabajadores en los citados cometidos. Estas actividades formativas serán debatidas en la Comisión de Seguimiento recogida en el punto 3.11 en cuanto se refiere a su realización práctica.

Para favorecer y consolidar el adiestramiento práctico, se crearán a lo largo del primer semestre de 1996 equipos de trabajadores intercambiables, con rotación de tareas entre las diferentes áreas de negocio de telecomunicación pública.

En el caso de saturación de horas productivas de nuestra plantilla, «Ericsson, Sociedad Anónima» subcontratará instalación de productos de escaso contenido tecnológico para después, si existiera de nuevo exceso

de capacidad de la plantilla de instalaciones, retornar estos trabajos a la compañía.

En aquellas instalaciones en que simultáneamente deban intervenir las áreas de conmutación, energía y transmisión, se actuará de forma coordinada para conseguir el máximo aprovechamiento del personal de conmutación.

Dado que el compromiso que subyace a estas medidas es mantener la ocupación del personal de telecomunicación pública, estableciendo como prioritario para alcanzar este objetivo la realización de trabajos de conmutación, energía y transmisión, se evaluará en la Comisión de Seguimiento la posibilidad real de instalar equipos Ericsson, pertenecientes a negocios distintos del de telecomunicación pública, o nuevos productos que se incorporen a este negocio.

En aras a consolidar ese objetivo, se arbitran las medidas siguientes:

a) El preaviso para realizar un nuevo trabajo o desplazamiento consistirá:

Dentro del ámbito de la península: Cuarenta y ocho horas.

A Canarias: Cinco días.

A Baleares: Cinco días.

A Ceuta y Melilla: Cinco días.

b) Por no estar justificado en la actual estructura de los trabajos y las facilidades de transporte y alojamiento que se dan en la actualidad, dejarán de tener efecto las jornadas completas y medias jornadas de búsqueda de domicilio.

c) La velocidad de desplazamiento de este personal será de 70 kilómetros/hora mientras se realice en vehículo propio, más media hora de desplazamiento urbano.

d) Se extingue el concepto de media hora de apertura y cierre de instalación.

e) Conscientes las partes negociadoras de la complejidad técnica y exigencias del cliente para realizar el trabajo en sus edificios y sistemas, manifiestan su disposición a colaborar dentro del equilibrio y racionalidad que debe presidir la relación laboral, para que los cambios de horario y flexibilidad en la presencia en los centros de trabajo, tal como ya se vienen produciendo en operaciones, faciliten el cumplimiento en las entregas y contribuyan a satisfacer las exigencias de calidad y seguridad del cliente Telefónica, como una importante aportación a la presencia e imagen de Ericsson en las actividades de instalación.

f) Con efectos de 1 de enero de 1996 la dieta de local y complemento de regionalización fijan su importe en 3.103 pesetas, 3.015 pesetas y 2.877 pesetas, y 85.342 pesetas/mes, 82.903 pesetas/mes y 79.111 pesetas/mes, respectivamente.

Asimismo, los importes de las dietas de desplazamiento, desde el 1 de enero de 1996, tendrán las siguientes cuantías según las distancias con la localidad de contratación:

De 30 a 90 kilómetros: 3.730 pesetas.

A partir de 90 kilómetros: 4.750 pesetas.

A partir de 90 kilómetros, en caso de acogerse al uso de hotel, se percibirá el 60 por 100 de esta dieta.

### 3.2 Salarios de incorporación:

Al objeto de facilitar la incorporación al trabajo de profesionales sin experiencia, se establecen los siguientes salarios de incorporación, según la escala:

Primer año: 80 por 100 de las retribuciones de Convenio.

Segundo año: 90 por 100 de las retribuciones de Convenio.

Estos salarios serán de aplicación a todo el personal contratado con titulación media o superior, exceptuándose expresamente al personal exclusivamente contratado para atender circunstancias imprevistas y puntuales, derivadas de incrementos de carga de trabajo, acumulación de pedidos, etc.

3.3 Incremento de retribuciones: Con efectos de 1 de enero de 1995 el incremento de retribuciones para el mencionado año consistirá en incrementar un 3,5 por 100 los actuales importes de nómina correspondientes a las claves:

Salario de convenio.

Retribución voluntaria.

Complemento de convenio.

Complemento de regionalización.

Primas.

Carencia de incentivos.

Como excepción al párrafo anterior, el concepto de complemento de regionalización tendrá el tratamiento fijado en el punto F) anterior. En el año 1995 la cuantía no tendrá modificación sobre las tablas de 1994.

Los conceptos de nómina, cuyo módulo de cálculo consista en un porcentaje sobre alguno de los conceptos anteriormente mencionados, se aplicarán sobre las tablas salariales y valores vigentes en el momento anterior a la fecha de la firma del presente Acuerdo, es decir, antes de que se hubiera producido el incremento citado en el párrafo anterior.

En 1996 se aplicará como incremento de retribuciones, idéntico porcentaje sobre los mismos conceptos mencionados y operando el aumento de la misma forma que la prevista para 1995.

En el año 1995 existirá una revisión salarial que operará siempre y cuando se cumplan los niveles de facturación por empleado que a continuación se mencionan, y el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1995 haya superado el 3,5 por 100. La desviación máxima considerada a efectos de esta revisión será de 1,25 puntos.

De producirse esta desviación y con el máximo mencionado, se abonará en la proporción de la escala anexa, a todos los trabajadores afectados por este Convenio y durante el primer trimestre de 1996 un importe único y no consolidable, calculado sobre todos los conceptos de nómina.

Escala de facturación por empleado 1995 (a 31 de diciembre de 1995):

Si la facturación por empleado es igual o superior a 19 MESP, se abonará en revisión el 100 por 100 de la desviación del incremento de precios al consumo (IPC) con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado se sitúa entre 18,5 y 19 MESP, se abonará el 90 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está entre 18 y 18,5 MESP, se abonará el 75 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está entre 17,5 y 18 MESP, se abonará el 50 por 100 de la desviación del IPC con el límite del 1,25 por 100 antes mencionado.

Si la facturación por empleado está por debajo de 17,5 MESP, no existirá revisión salarial alguna.

En el año 1996 existirá, asimismo, una revisión salarial cuyo módulos de referencia serán idénticos a los de 1995, así como la modalidad de pago y el modo de cálculo de la cuantía a percibir por cada trabajador.

La escala de facturación por empleado fijada para 1995 será objeto de revisión en el primer trimestre de 1996, a la luz de los datos que se posean en ese momento sobre las variables que pueden influir sobre los niveles de facturación de «Ericsson, Sociedad Anónima».

3.4 Tiempo de trabajo: Coincidiendo ambas partes en que las exigencias actuales del trabajo en «Ericsson, Sociedad Anónima» requieren mecanismos más flexibles para abordar el tiempo extraordinario de trabajo, la distribución irregular del mismo, etc., adquieren el compromiso de buscar mediante acuerdos a alcanzar en la Comisión de Seguimiento contemplada en este documento, nuevas soluciones a esta problemática.

3.5. Antigüedad: Con efectos de 1 de enero de 1998 se modifica el vigente sistema de antigüedad en los siguientes aspectos:

A) La antigüedad se devengará en quinquenios de cinco años de duración cada uno de ellos, excepto el primero que devengará al tercer año.

B) El importe de cada nuevo quinquenio será de 2.000 pesetas brutas en cada una de las 16 pagas en que se percibe este concepto.

C) El 1 de enero de 1998, al entrar en vigor el nuevo sistema, el personal al que sea de aplicación este Acuerdo consolidará «ad personam» los importes generados hasta ese momento por antigüedad.

Aquellos trabajadores que durante los años 1995, 1996 y 1997 no hubieran alcanzado a devengar un nuevo quinquenio, consolidarán el importe económico proporcional que corresponda.

D) En los diez años siguientes a 1 de enero de 1998 se proyectará la diferencia de coste entre el sistema vigente y el que surtirá efectos a partir de esa fecha. La cuantía resultante se regularizará financieramente a 1 de enero de 1998.

E) Como compensación, se distribuirá en un único pago no consolidable, la cantidad total de 325 MESP y se abonará una parte en 1997 y otra en 1998, de la forma que acuerden las partes.

F) Un total de 300 MESP, que forman parte asimismo de la cuantía resultante del punto D), se destinará en el momento en que las partes acuerden, pero en todo caso después del 1 de enero de 1998, a mejorar la eficacia de las medidas del plan social.

3.6 Cobertura de vacantes: Previamente a su contratación del exterior, se publicarán las vacantes que puedan surgir en la compañía con el fin de facilitar la recolocación y desarrollo profesional de los trabajadores de «Ericsson, Sociedad Anónima».

3.7 Formación: Ambas partes negociarán anualmente los planes de formación a desarrollar en la empresa en función de los medios financieros disponibles a través de las instituciones correspondientes.

3.8 Otros conceptos del Convenio: Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones precisas, tendentes a modificar la estructura salarial, simplificando los actuales conceptos de nómina.

3.9 Comisión de Seguimiento: Se constituye una Comisión Paritaria que vele por el seguimiento de las previsiones contenidas en este documento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y siempre con una periodicidad mínima de seis meses.

3.10 Becas: Para el curso académico 1995-1996, se integrarán en un único fondo las becas para trabajadores y para hijos de trabajadores entre dieciocho y veinticinco años.

3.11 Información anual: Anualmente se informará por la Dirección Corporativa de Ericsson en España a las centrales sindicales con representación en alguna de las empresas participadas mayoritariamente por Ericsson sobre la evolución y perspectivas de las diversas actividades de las mismas.

3.12 Procedimiento para la solución de conflictos: En el supuesto de existir discrepancias en la interpretación y cumplimiento de los presentes acuerdos, ambas partes se comprometen a designar un árbitro que dirima las mismas.

El mismo procedimiento arbitral se seguirá en otros supuestos que ambas partes decidan.

económicos serán los que en cada caso se indican, y su duración será de un año, debiendo finalizar el 31 de diciembre de 1995.

Los efectos económicos respecto de los conceptos indemnizatorios, lo serán a partir del 1 de diciembre de 1995.

#### Artículo 3. *Denuncia y preaviso.*

La denuncia del Convenio a efectos de la rescisión debiera formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. La denuncia deberá formalizarse en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

#### Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad tuviesen reconocidas los trabajadores, exceptuando las reconocidas en la cláusula de garantía adicional «ad personam», ya estuvieran originadas en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

#### Artículo 5. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

### CAPITULO II

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 6. *Composiciones y funciones.*

Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen, y por un Presidente que se deberá elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión,

#### Artículo 7. *Funcionamiento.*

Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la empresa, así como la empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará el correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo, a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán a petición de parte, por la jurisdicción competente.

### CAPITULO III

#### Organización

#### Artículo 8. *Organización.*

La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en convenios colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

4485

*RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima», (código de convenio número 9008672), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## II CONVENIO DE MEDITERRANEO OBRA AGRICOLA, S. A.

### CAPITULO I

#### Normas generales

#### Artículo 1. *Ambitos territoriales, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo de «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima». Se regirán por este Convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que las señaladas en los párrafos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2. *Ambito temporal.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. Los efectos