

Nombre	Escuela
Consuelo Flecha García.	Facultad de Ciencias de la Educación de Sevilla.
Carmen Gil Ciria.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Zaragoza.
Ernesto J. Gil López.	Centro Superior de Educación de La Laguna.
Fernando González Pozuelo.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado Facultad de Educación de Badajoz.
Rosa María Guemes Artiles.	Centro Superior de Educación de La Laguna.
Amando López Valero.	Facultad de Educación de Murcia.
María Rosa Luengo González.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Badajoz.
Teresa Marín Eced.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Cuenca.
Lucio Martínez Álvarez.	Escuela Universitaria de Educación de Palencia.
Guadalupe de la Maya Retamar.	Facultad de Educación de Badajoz.
Marina Núñez Gil.	Facultad de Ciencias de la Educación de Sevilla.
Ascensión Palomares Ruiz.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Albacete.
Julián Plata Suárez.	Centro Superior de Educación de La Laguna-Tenerife.
Salvador Quintero Rodríguez.	Centro Superior de Educación de La Laguna-Tenerife.
Inoldevia Ramos Pérez.	Centro Superior de Educación de La Laguna-Tenerife.
María José Rebollo Espinosa.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Sevilla.
Carmen Rodríguez Fernández.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Sevilla.
María del Pilar Rodríguez Flores.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Badajoz.
Carmen Rodríguez Martínez.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Cádiz.
Inés Rodríguez Sánchez.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB de Badajoz.
Esmeralda Rubio Asensio.	Facultad de Ciencias de la Educación de Tarragona.
Ramón Sánchez Rodríguez.	Facultad de Ciencias de la Educación de Santiago de Compostela.
Antonia Nelsi Torres González.	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de La Laguna-Tenerife.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa y contra ella podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante el órgano competente de dicha jurisdicción, debiendo comunicarse previamente a este Instituto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 30 de octubre de 1996.—La Directora general, María Concepción Dancausa Treviño.

25260 RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Indra DTD, Sociedad Anónima»

Visto en texto del Convenio Colectivo de la empresa «Indra DTD, Sociedad Anónima» (antigua «Ceselsa, Sociedad Anónima») (número de código 9001012) que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados sindicales de los distintos centros de trabajo 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 y Migraciones, 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, 9 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO «INDRA DTD, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras y objeto.

El presente Convenio, tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la empresa «Indra DTD, Sociedad Anónima», y ha sido concertado por la representación legal de la Dirección de la Empresa y la Comisión Negociadora de la representación legal de los trabajadores, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera, siendo el mismo, la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud, de su autonomía, en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa existentes en la actualidad, así como los que se puedan crear durante su vigencia, siendo los centros de trabajo actuales los siguientes:

Madrid: Paseo de la Castellana, 151; Velázquez, 132; avenida de Brasil, 26.

Torrejón de Ardoz: Carretera Loeches, 9.

San Fernando de Henares: Mar Egeo, 4.

Sevilla: Carretera Brenes, sin número.

Barcelona: Aeropuerto Prat de Llobregat.

Palma de Mallorca: Centro Control Aeropuerto.

El Ferrol: Calle Breogan, 57.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito territorial (artículo 2), con independencia del lugar donde realicen su prestación de servicios, con las siguientes excepciones:

a) Queda excluido expresamente de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección y el que desempeña o haya desempeñado cargos o puestos de Director, Subdirector, Jefes de Programa y Jefes de Departamento.

b) Queda también excluido, el personal que ocupe puestos, cargos o desempeñen funciones similares a los enunciados en el punto a) y aquellos otros que supongan el desempeño de funciones de confianza.

c) El personal excluido según los apartados a) y b) anteriores, será objeto de comunicación escrita a la representación de los trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1997.

Los aspectos económicos regulados en este Convenio se aplicarán con la eficacia que se indique explícitamente en el articulado del presente Convenio y que se relacionan de forma detallada en el anexo VII.

La cuantía y extensión de la revisión económica para los diferentes años de vigencia se regula en el artículo 11.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma disponga.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

Dado en carácter unitario del presente Convenio, en el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese o alterase la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos o bien fueran declarados nulos o inválidos alguna de sus condiciones y términos, el convenio quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por las partes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, bien sea por concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes anteriormente, dichas disposiciones en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

Artículo 8. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar las partes que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 9. Repercusión positiva en precios.

Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario del personal.

Artículo 10. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite inexcusable previo a cualquier acción legal que pudiera plantearse, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta Comisión estará integrada por cinco representantes de los trabajadores, elegidos por los Comités de Empresa, y cinco representantes de la Dirección de la Empresa. Unos y otros deberán haber sido, preferentemente, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

A todos los efectos, se considerará que cada representación ostenta un voto.

De entre los componentes se nombrará un Secretario, que será el encargado de cursar las convocatorias, comunicando detalladamente, de forma concreta y precisa, los puntos a tratar reflejados en el orden del día, y posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopten la Comisión Mixta, facilitando copia a la Dirección de la Empresa y a la representación de los trabajadores.

El domicilio de la Comisión Mixta será el de la empresa, celebrándose las reuniones en cualquiera de los centros de trabajo que designe la representación de la dirección.

Será competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

Artículo 11. Incremento y revisión.

Año 1996. El incremento salarial pactado para el año 1996 así como los valores establecidos para dicho año de los diferentes conceptos económicos que se relacionan en el articulado del Convenio, tendrán la eficacia que se detalla en el anexo VII. El incremento de la retribución bruta fija anual al 31 de diciembre de 1995 se efectuará de la siguiente forma:

Incremento inicial: Se realizará un incremento a cuenta con efectos de 1 de enero de 1996 del 3 por 100.

Revisión: Cuando se conozca el IPC real provisional del año 1996, se efectuará una revisión salarial con efectos de 1 de enero de 1996 consistente en la diferencia entre dicho IPC real provisional y el incremento a cuenta realizado (3 por 100).

Año 1997. El incremento salarial para el año 1997, así como el de los diferentes conceptos económicos del Convenio para dicho año tendrá la eficacia que se detalla en el anexo VII. Dicho incremento se efectuará de la siguiente forma:

Incremento inicial: Se realizará un incremento del 2 por 100 a cuenta con efectos de 1 de enero de 1997 sobre la retribución bruta anual fija. Dicho incremento se efectuará, asimismo, sobre el resto de los conceptos económicos que se detallan en el anexo VII.

Revisión: Cuando se conozca el IPC real provisional del año 1997 se efectuará una revisión salarial con efectos de 1 de enero de 1997 consistente en la diferencia entre dicho IPC real provisional y el incremento a cuenta realizado (2 por 100).

Consolidación del incremento salarial de 1997: Hasta que no se conozca oficialmente el RNAI (resultado neto antes de impuestos) de «Indra DTD, Sociedad Anónima» correspondiente al ejercicio de 1997, se consolidará el 90 por 100 del IPC real provisional del año 1997 en la retribución bruta anual fija de cada trabajador.

Una vez conocido dicho resultado neto antes de impuestos, se aplicará la siguiente escala de consolidación del incremento del IPC real provisional del año 1997:

RNAI sobre POA	Incremento IPC consolidable
90 por 100 o menor	90 por 100 IPC real 1997
95 por 100 o menor	95 por 100 IPC real 1997
100 por 100 o menor	100 por 100 IPC real 1997

Si el resultado neto antes de impuestos del ejercicio de 1997 en «Indra DTD, Sociedad Anónima» superase en un determinado porcentaje el valor del resultado neto antes de impuestos previsto en el presupuesto operativo anual de la empresa, se abonará de una sola vez un porcentaje del IPC real de 1997 con carácter adicional y no consolidable sobre la retribución bruta anual fija satisfecha a cada trabajador en 1996 de acuerdo con la siguiente escala:

Incremento RNAI sobre POA	Paga adicional no consolidable
5 por 100	5 por 100 IPC real 1997
10 por 100	10 por 100 IPC real 1997

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Organización.*

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, los trabajadores de la empresa representantes del personal, tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en lo que a secciones sindicales respecta.

Artículo 13. *Asignación de tareas.*

Es facultad de la Dirección de la Empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas y funciones correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes para la organización de los trabajos.

Para la implantación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como de carácter colectivo, se seguirá lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, la Dirección se compromete a abrir con carácter previo a su ejecución, un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de quince días, con la finalidad de discutir y analizar las modificaciones sustanciales planteadas.

Artículo 14. *Clasificación profesional. Criterios generales de aplicación.*

La Dirección y la representación de los trabajadores están de acuerdo en considerar como características esencial de la industria electrónica en general, y de «Indra DTD, Sociedad Anónima» en particular, el que la creciente tecnificación de las tareas, con una paralela personalización de las mismas, unida a la desmasificación de la producción y el desarrollo de la actividad por proyectos, siempre cambiantes, exige una continua actualización de los recursos humanos.

Por todo ello, ambas partes acuerdan:

a) En atención a lo expuesto, aplicar unos criterios de clasificación profesional, retributivos, formación, promoción y ascensos y movilidad funcional, acordes con la nueva realidad descrita.

b) Para lo no previsto en este Convenio, interpretar y aplicar la legislación vigente y el propio Convenio, con un criterio de aproximación a las nuevas circunstancias y flexibilidad en las definiciones profesionales.

Artículo 15. *Clasificaciones profesionales y retributivas.*

a) Todos los trabajadores serán clasificados en grupos profesionales y categorías laborales de acuerdo con el trabajo, tarea o función que, efectivamente, desarrollen, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio.

b) A efectos retributivos los grupos se subdividen en las categorías que se regulan en el siguiente artículo.

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

A efectos de lo dispuesto en este capítulo y otros artículo concordantes del presente Convenio el personal de la empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- A. Técnicos.
- B. Empleados.
- C. Operarios.

A. El grupo profesional de técnicos incluirá las siguientes categorías:

- Titulados superiores y asimilados.
- Titulados medios y asimilados.
- Técnicos de Ingeniería de Sistemas.

B. El grupo profesional de empleados incluirá las siguientes categorías:

Categorías de Técnicos de Taller:

- Jefe de Taller.
- Maestro Primera de Taller.
- Maestro Segunda de Taller.
- Encargado.

Categorías de Técnicos de Laboratorio:

- Jefe Primera de Laboratorio.
- Jefe Segunda de Laboratorio.
- Analista Primera de Laboratorio.
- Analista Segunda de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.

Categorías de Técnicos de Organización:

- Jefe Primera de Organización.
- Jefe Segunda de Organización.
- Técnico Primera de Organización.
- Técnico Segunda de Organización.
- Auxiliar de Organización.

Categorías de Técnicos de Oficina:

- Delineante Proyectista Jefe.
- Delineante Proyectista.
- Delineante Primera.
- Delineante Segunda.
- Reproductor/Auxiliar Oficina.

Categorías de Técnicos de Informática:

- Analista Jefe.
- Analista.
- Programador Primera.
- Programador Segunda.
- Operador/Codificador.

Categorías de Personal Administrativo:

- Jefe Primera Administrativo.
- Jefe Segunda Administrativo.
- Oficial Primera Administrativo.
- Oficial Segunda Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

Categorías de Personal Auxiliar:

- Chófer/Conductor.
- Telefonista/Recepcionista.
- Almacenero.

C. El grupo profesional de Operarios incluirá las siguientes categorías:

- Oficial Primera de Taller.
- Oficial Segunda de Taller.
- Oficial Tercera de Taller.
- Especialista.
- Peón.

En el anexo VI figuran las equivalencias entre las denominaciones de las anteriores categorías laborales y las del presente Convenio.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Por las causas que se enuncian en este artículo y en las condiciones que se regulan en este Convenio los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos o tareas de un grupo o categoría profesional distinto al suyo, previo el adiestramiento que sea preciso.

A) Causa:

1. Petición del trabajador.
2. Acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.
3. Necesidades del servicio.
4. Razones de tipo médico.
5. Cualquiera otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente.

1. Petición del trabajador: La petición se formulará por escrito resolviendo la Dirección en el plazo de treinta días naturales, comunicándolo al interesado y a los representantes de los trabajadores.

2. Acuerdo mutuo: Se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

3. Necesidades del servicio: Se adoptará por la Dirección mediante comunicación escrita a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la movilidad entre grupos o categorías profesionales se practicará teniendo en cuenta los conocimientos y cualificaciones de los diferentes grupos o categorías profesionales y los que pudiera proporcionar el adiestramiento que sea preciso, que siempre que sea posible se realizará durante la jornada laboral.

4. Razones de tipo médico: Se adoptará por la Dirección, previo informe en tal sentido del Servicio Médico de Empresa.

La comunicación se efectuará por escrito dirigido a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

5. Cualquier otra causa que prevea el ordenamiento legal vigente: Se registrará esta causa por lo que la propia norma reguladora disponga.

B) Duración:

1. Movilidad definitiva: Se considerará como tal aquella para la que se prevea que el desempeño de las nuevas funciones va a tener un carácter continuado y permanente o una duración superior a seis meses.

2. Movilidad provisional: Se considerará como tal la que venga ocasionada por una circunstancia limitada en el tiempo y que será especificada en la comunicación escrita y se aplicará en tanto subsista la causa que la determina.

C) Garantías: Las medidas de movilidad de grupo o categoría profesional se adoptarán respetándose las condiciones salariales que tuviera el trabajador, salvo que éstas conllevaran retribuciones superiores, en este caso, se percibirán las de categoría de destino.

Artículo 18. Desarrollo de recursos humanos.

Con el fin de atender a la actualización permanente del personal y a los continuos cambios tecnológicos, la Dirección elaborará anualmente un plan de formación en función de las necesidades detectadas.

En dicho plan se contemplarán:

a) Acciones formativas básicas que atiendan a aquellos aspectos que, con carácter general, son requeridos para el desempeño de todos los puestos de trabajo.

Idiomas, por el alto grado de internacionalización de la industria electrónica.

Seguridad e higiene.

Organización de la empresa.

b) Acciones de adiestramiento que posibiliten:

1) La movilidad y el reciclaje de forma que para el desarrollo de los proyectos se dispongan de recursos humanos idóneos y se evite la ociosidad de los mismos.

2) La incorporación de nuevas técnicas que supongan economía de tiempos y coste.

Las acciones de adiestramiento (electrónica digital y analógica, mecánica, ofimática, gestión de proyectos, etc.) se ejecutarán con criterios de eficacia e inmediata incorporación al proceso productivo mediante el desarrollo de programas intensivos que, en función de los contenidos, tendrán una duración que oscile entre veinte y ciento veinte horas.

La formación teórica se complementará con el correspondiente adiestramiento práctico que, en la medida en que lo permitan las necesidades del trabajo y el profesorado interno y/o externo para impartir dicha formación, se efectuará durante la jornada laboral.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a los Representantes de los Trabajadores del Plan de Formación de la Empresa.

A iniciativa del Comité Intercentros y una vez aceptado por la Dirección de la Empresa, ésta se responsabilizará de la programación y desarrollo de cursos monográficos, conferencias y seminarios orientados a la capacitación y formación continuada del personal.

Artículo 19. Reclamaciones.

Como procedimiento común para toda clase de peticiones o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

a) La reclamación será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto, sin perjuicio de la posibilidad de que el interesado lo notifique a sus Representantes Legales.

b) Las reclamaciones que no sean resueltas, en un plazo del orden de seis a diez días laborables, por el Jefe inmediato, se trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo.

Artículo 20. Ingresos de personal.

1. Principios generales.

a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercerá dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y a las condiciones pactadas en este Convenio.

b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.

c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

2. Sistema de provisión de vacantes. Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Coincidiendo con la aprobación del presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los Representantes de los Trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

b) Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los Representantes de los Trabajadores de las características del proceso de selección, constanding, entre otros, los siguientes extremos:

Puesto de trabajo.

Área funcional.

Número de vacantes.

Funciones.

Requisitos.

Áreas funcionales de procedencia.

Pruebas del proceso de selección.

Tipo de contrato.

c) A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente. La opción para los contratos de duración determinada podrá ser limitada por la Dirección.

d) Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo.

e) La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

Por excepción, la Dirección podrá determinar que los candidatos internos procedan de una o varias áreas funcionales.

Siendo uno de los principios que inspiran el presente régimen de ingresos el de la promoción profesional, ambas partes, con una periodicidad anual, evaluarán el grado de cumplimiento de dicho principio, y por ende, la utilización por la Dirección de esa facultad discrecional excepcional.

f) Practicadas las pruebas, la Dirección de Recursos Humanos propondrá los candidatos aptos para el puesto.

g) Si el tipo de contrato es de duración determinada y el candidato seleccionado procede de la plantilla, se considerará suspendido su contrato en lo que a condiciones de su anterior puesto se refiere, aplicándose las del nuevo y computándose la antigüedad.

h) A los candidatos internos aptos para un nuevo puesto se les aplicará el período de prueba máximo previsto en la legislación vigente.

i) Por el transcurso de la duración prevista o por razón de operar el período de prueba el candidato interno cesase en el nuevo puesto regresará a su anterior destino, si éste continuase vacante, o será designado por la Dirección para otro puesto similar al anterior, con las mismas condiciones que correspondían a éste.

j) El procedimiento descrito en los epígrafes anteriores no será de aplicación en las siguientes provisiones de vacantes:

Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.

Puestos de Secretarías de Dirección.

Contratos de interinaje o duración inferior a seis meses.

Por razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, informando a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 21. Períodos de prueba.

Los períodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultad de la Dirección no agotar dichos períodos.

La duración señalada para el período de prueba no se interrumpirá por motivo de suspensión de contrato por cualquier causa, salvo pacto expreso en contrario, siendo facultad de la Empresa la rescisión del mismo durante dicho período.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán proceder a la rescisión del contrato sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 22. Preaviso en caso de solicitud de baja en la Empresa.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Operarios: Siete días.
- Empleados: Quince días.
- Técnicos: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso o defecto en el preaviso.

Artículo 23. Promociones y ascensos.

Las promociones y ascensos del personal se decidirán por la Dirección a través del escalón jerárquico en función de la evaluación del desempeño profesional, así como por los conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias para el nuevo puesto, según criterio de la Dirección.

A estos efectos se establece:

- a) La participación para promociones y ascensos, se basará en una mayor responsabilidad en el trabajo, considerándose entre otros criterios, la cantidad y la calidad del mismo.
- b) Anualmente la Dirección dará a conocer al Comité Intercentros el presupuesto que se establezca para promociones y ascensos, que podrán producirse en cualquier momento del año.
- c) Todos los ascensos de categoría que se produzcan se darán a conocer al Comité de Empresa en los siguientes aspectos:

Nombre de las personas que ascienden.

Categoría a la que pertenecían y a la que pertenecen después del ascenso.

Importe empleados por Grupos Profesionales, tanto para promociones como para ascensos.

Artículo 24. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se regirá, tanto en la definición, como en las condiciones de realización de la misma, por lo dispuesto en el presente Convenio y, en lo no previsto, por la legislación vigente en esta materia.

1. Traslados. Los traslados de trabajadores con carácter indefinido, a otro Centro de Trabajo de la misma Empresa que exija cambio de residencia se regirán por lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

La compensación para traslados indefinidos que exijan cambio de residencia será acordada por las partes, informándose al Comité de Empresa.

2. Desplazamientos temporales. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, en las condiciones y supuestos siguientes:

2.1 Desplazamientos de larga duración.

Serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado superior a un año fuera de su Centro de Trabajo, que exija cambio de residencia y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

La comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito haciendo constar la previsión de la duración de dicho desplazamiento y con una antelación mínima de treinta días.

A) Dentro del territorio nacional.

Compensaciones por desplazamiento de larga duración.

Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa o desplazar

a su familia al lugar de destino, siendo a cargo de la Empresa los gastos de viaje de él, su familia y enseres.

También percibirán una dieta diaria de acuerdo con la siguiente tabla para 1996.

	Precio día — Pesetas
Primer año:	
Primer mes	11.024
Segundo mes	9.750
Del tercer al duodécimo mes	9.000
Segundo año:	
Del primer al cuarto mes	8.100
Del quinto al octavo mes	6.300
Del noveno al duodécimo mes	4.500
Tercer año:	4.275
Cuarto año y sucesivos:	3.600

El personal desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarlas en Navidad, salvo por imposibilidad derivada del trabajo.

Abono, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a quince minutos caminando.

B) En el extranjero.

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero por tiempo determinado superior a un año se regirán por la misma normativa que la establecida en el número anterior para el personal desplazado dentro del territorio nacional, a excepción de la compensación económica que será acordada entre la Dirección de Recursos Humanos y el trabajador en cada caso concreto, en función del país de que se trate.

En el supuesto de que el país al que se fuese desplazado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a las de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares de asistencia sanitaria y medicamentos.

2.2 Desplazamientos de corta duración.

Serán aquéllos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado igual o inferior a un año, fuera de su centro de trabajo, que exija cambio de residencia o exijan pernoctar fuera del domicilio habitual y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

La comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito, haciendo constar la previsión de la duración de dicho desplazamiento y con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse con una semana de antelación.

Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

A) Dentro del territorio nacional.

Compensaciones por desplazamientos de corta duración.

El personal desplazado podrá optar por una de las tres modalidades siguientes:

Primera.—Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla para 1996:

- Primer intervalo de treinta días: 11.024 pesetas/día.
- Segundo intervalo de treinta días: 9.750 pesetas/día.
- A partir de sesenta y un días: 9.000 pesetas/día.

Si se hace una sola comida fuera, el día de regreso, se percibirá una tercera parte de la dieta diaria.

Segunda.—La Empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o similar, así como el gasto del lavado de ropa cuando se haga necesario, y una llamada de teléfono a la semana al domicilio.

Diariamente percibirá además, dos terceras partes de las cantidades especificadas en cada intervalo del punto anterior, en cada momento, en

concepto de dieta completa de manutención, que deberá justificarse para que no esté sujeta a retención.

Tercera.—La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse. En este caso la selección de los hoteles y el nivel del restaurante será aprobado por la Empresa.

Abono en las tres modalidades, salvo mejor acuerdo, del transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a quince minutos caminando.

Circunstancias excepcionales.—En circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones específicas, de zona turística, estacionalidad, etc., sea claramente demostrable por los hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento y manutención, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para este caso específico, en base al estudio económico que se realice.

En cualquiera de las tres modalidades anteriores, la Empresa proporcionará el billete de transporte o autorización para utilizar vehículo propio.

B) En el extranjero.

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero por tiempo determinado igual o inferior a un año, se regirán por la misma normativa que la establecida en el número anterior para el personal desplazado dentro del territorio nacional, a excepción de la compensación económica que será la establecida en el anexo III, en función del país de que se trate.

En el supuesto de que el país al que se fuese desplazado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a los de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares de asistencia sanitaria y medicamentos.

3. Otros supuestos de cambio de lugar de la prestación de servicios que no exijan cambio de residencia.

a) Cambio de centro de trabajo. Por razones económica, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá destinar a sus trabajadores a otro centro de trabajo de la misma Empresa, con carácter indefinido o temporal.

Cuando se realicen traslados de personal, de carácter indefinido, entre los centros de trabajo de San Fernando-Torrejón y algún centro de trabajo de Madrid, o viceversa, existirá una compensación económica por una sola vez que cubrirá todos los conceptos (tiempo, distancia, transporte, etc.) según la siguiente fórmula:

$$C = K \times A$$

C = Compensación económica bruta, cuando proceda, según el cuadro siguiente:

Domicilio del trabajador	Centro de trabajo actual	Centro trabajo de destino	
		Centro trabajo Madrid	Centro trabajo San Fernando-Torrejón
Domicilio Madrid	San Fernando-Torrejón Madrid	—	—
Domicilio San Fernando-Torrejón	San Fernando-Torrejón Madrid	C	—

K = 250.000 pesetas.

A = Coeficiente de antigüedad en el centro de trabajo de origen, según lo siguiente:

Años de antigüedad	Valor de A
0-3	1,4
3-6	1,8
6-9	2,2
+9	2,5

El importe de la compensación económica determinado de acuerdo con la fórmula anterior se abonará:

El 50 por 100 al materializarse el traslado.

El 50 por 100 restante a los seis meses de estancia en el nuevo centro de trabajo.

Los domicilios de los trabajadores se asimilarán por proximidad a Madrid o a San Fernando-Torrejón.

La comunicación de los traslados se efectuará por escrito y con una antelación de cuarenta y ocho horas para los temporales y de siete días para los definitivos.

El horario de trabajo y el calendario laboral será el del lugar de la prestación del servicio, respetándose, en todo caso, el tope de la jornada anual del trabajador.

La Empresa proporcionará una comida en las mismas condiciones que a los demás trabajadores del centro de destino.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se crease algún nuevo centro de trabajo en «Indra DTD, Sociedad Anónima», y fuera necesario trasladar personal, se negociará con los representantes de los trabajadores las compensaciones económicas de dicho traslado de personal en base a los criterios expuestos anteriormente para los traslados entre San Fernando-Torrejón y Madrid o viceversa.

b) Comisión de servicios. Asimismo, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá destinar a sus trabajadores a lugar distinto del centro de trabajo habitual, con carácter temporal, que no exija pernoctar fuera de su domicilio habitual.

No tendrá la consideración de comisión de servicios los desplazamientos entre los centros de trabajo de Torrejón y San Fernando.

Cuando el cambio sea por tiempo superior a un mes, el mismo se notificará por escrito y con una antelación de cuarenta y ocho horas.

El horario de trabajo y el calendario laboral será el del lugar de la prestación del servicio, respetándose, en todo caso, el tope de la jornada anual del trabajador.

En este caso, la Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 2.589 pesetas por jornada trabajada y abonará los kilómetros correspondientes a la distancia existente entre su domicilio, o en su caso, desde el centro de trabajo habitual, y el lugar de la prestación del servicio, de conformidad con el precio establecido por kilómetro, salvo que la Empresa proporcione el medio de transporte.

4. Impuestos.—En todos los casos de supuestos de movilidad geográfica, los impuestos que correspondan serán a cargo del trabajador.

5. Vigencia.—Todas las condiciones establecidas en este artículo entrarán en vigor a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio.

CAPÍTULO III

Jornada y descansos

Artículo 25. Cómputo anual de jornada.

«Indra DTD, Sociedad Anónima», durante la vigencia del presente Convenio, tendrá unos calendarios laborales que supondrán, para todos y cada uno de los turnos de trabajo, el realizar una jornada individual efectiva de 1.742 horas.

Los centros de trabajo permanecerán abiertos veinte horas más de las indicadas que tendrán la consideración de horas calendario (horas para asuntos propios) y se disfrutarán como permisos individuales, previa solicitud a la Dirección de Recursos Humanos de cada centro, y de forma que no se altere el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

Durante la vigencia del Convenio, las diferencias que puedan producirse como consecuencia de la confección del calendario anual en cada uno de los centros de trabajo y su ajuste a jornadas laborales completas se adicionarán o restarán a las horas calendario (horas para asuntos propios).

Artículo 26. Horarios de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior sobre el cómputo anual de la jornada, los horarios de trabajo, para cada uno de los centros de trabajo, se establecerán en el ámbito de éstos.

Artículo 27. Calendario laboral.

Para cada año, en la primera quincena de diciembre, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada centro de trabajo o dependencia, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Los calendarios que afecten al horario de trabajo establecido o al descanso semanal de sábados y domingos que se disfruta, y que no hayan sido acordados con los representantes legales de los trabajadores, deberán ser tramitados en las condiciones que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de las partes podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario negociales de las que rijan con carácter

general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada anual pactada en este Convenio.

Podrá efectuarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes y expresamente lo autorice la correspondiente autoridad laboral.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de veintidós días laborales que se disfrutarán, como norma general colectivamente en los meses de julio y agosto, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

Se exceptúa de lo previsto en el párrafo anterior, en lo que a época de disfrute se refiere, aquellos trabajadores adscritos a los servicios de mantenimiento en general, así como el personal desplazado, o trasladado fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo, a los que se les comunicará la fecha de disfrute con dos meses de antelación mínima.

Por circunstancias, técnicas, organizativas o productivas, la Dirección podrá alterar para personal o grupos determinados la época de disfrute de las vacaciones.

En estos casos se procederá de forma que las vacaciones puedan ser disfrutadas en época estival (junio o septiembre) salvo mejor acuerdo con los afectados o imposibilidad por causas de la producción.

La previsión de cambios se efectuará hasta la fecha límite de 31 de marzo, informándose de la misma a los afectados y al Comité de Empresa del centro de trabajo.

Con posterioridad a dicha fecha sólo podrán efectuarse cambios por imprevistos no conocidos antes de la fecha a que se refiere el párrafo anterior o por acuerdo con los afectados.

Por circunstancias excepcionales referidas a la producción, la Dirección podrá alterar colectivamente el período de disfrute de las vacaciones, comunicándolo al Comité de Empresa del centro de trabajo con dos meses de antelación, con el objeto de llegar a un acuerdo, de no alcanzarse éste decidirá la jurisdicción competente.

La adquisición del derecho a las vacaciones se computará desde el último día del período de las mismas hasta el primer día del mismo período del año siguiente y su abono se efectuará en las mismas fechas que las mensualidades ordinarias.

Las vacaciones a disfrutar fuera del período preferente, se determinarán con dos meses de antelación a la fecha que se desee, de acuerdo con la Dirección para no perjudicar la buena marcha del trabajo. En cualquier caso se respetará el cómputo anual de la jornada.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Permisos y licencias. Normas generales:

1) La Empresa concederá las licencias a que se refiere el presente artículo de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2) El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su Jefe directo y obtener la oportuna licencia o permiso. Por razón de matrimonio se entenderá que la antelación mínima son quince días.

3) El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o a conceder.

4) Si de la comprobación que se practique resultara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas con motivo de la licencia, sin perjuicio de la sanción que pueda proceder.

5) En casos extraordinarios, debidamente acreditados, podrán concederse licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

6) Los permisos concedidos por razones de estudio y formación profesional podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clase.

7) Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de lo anterior lo dispuesto en el apartado f) sobre incapacidad temporal y vacaciones.

Permisos. Supuestos:

a) Matrimonio: Quince días naturales, de los que cinco podrán ser disfrutados antes de la celebración.

b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres, con consanguinidad: Un día natural para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos días

más en otros supuestos de desplazamientos, siendo aquél el de la celebración.

c) Nacimiento de hijo: Tres días laborables para Madrid y provincias limítrofes, ampliable en un día más en otros supuestos por desplazamiento.

d) Enfermedad grave, debidamente acreditada o fallecimiento de cónyuge, así como de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos, de uno u otro cónyuge: Tres días naturales para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos días más en otros supuestos por desplazamiento.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad o el disfrute mensual de una jornada, no trasladable, a opción de la madre o el padre cuando ambos trabajen.

f) No se computará como período vacacional el tiempo que durante el mismo se pase en situación de incapacidad temporal por maternidad o incapacidad temporal con ingreso en clínica, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes, ni su compensación en metálico después de transcurrido el 31 de diciembre.

g) El trabajador podrá ausentarse, por el tiempo indispensable, para acompañar al médico, a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

h) Por motivos de exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, Curso de Orientación Universitaria o estudios universitarios, se concederán diez permisos anuales de jornada completa con su debida justificación o veinte medias jornadas.

i) Por el tiempo imprescindible en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo. Otros supuestos serán planteados a la Dirección de Recursos Humanos de cada centro de trabajo que resolverá de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa.

Artículo 30. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa será de obligada concesión, con derecho a la conservación del puesto, en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (artículo 46.1 del Estatuto).

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

c) En el caso de maternidad o adopción, por un período de dos años, a contar desde el alumbramiento o adopción.

La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función, o del transcurso del período mencionado en el apartado c).

La excedencia voluntaria se registrará de acuerdo con lo siguiente:

a) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo determinado no menor a un año y no superior a cinco años.

b) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.

c) Como cupos máximos de personal en excedencia, se establecen los siguientes, referidos a la situación al 31 de diciembre anterior y computándose por centro de trabajo:

Operarios: 15 por 100.

Empleados: 10 por 100.

Técnicos: 3 por 100.

d) En el caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

El fraude a este precepto ocasionará la pérdida de cualquier derecho derivado de la situación de excedencia.

e) El trabajador que, estando disfrutando de una excedencia inferior a cinco años, deseara prolongar la misma, podrá hacerlo hasta el total u otro plazo inferior de dicho plazo máximo, por una sola vez, solicitándolo por escrito con un mes de antelación a la finalización de la primera excedencia concedida.

f) El Comité de Empresa, podrá proponer la concesión de excedencias con reingreso automático, si concurrieran circunstancias que lo justificaran debidamente y en las condiciones que en su momento se determinen.

g) La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, entendiéndose en otro caso que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

h) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría.

Artículo 31. *Servicio Militar o Sustitutorio.*

El contrato de trabajo se suspenderá por la prestación del Servicio Militar en las condiciones previstas para tal circunstancia por el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Durante la prestación del mismo se devengará el derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad y verano.

La prestación de servicios en la Empresa, durante dicha situación y por períodos superiores a un mes, será facultativo de la Dirección, y deberá estar amparada por las autorizaciones administrativas que pudieran ser precisas.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 32. *Definición.*

Todas las remuneraciones, complementos, pluses, etc., pactados en este Convenio o que pudieran establecerse durante la vigencia del mismo, se entenderá que tienen el carácter de bruto.

Los impuestos, cargas sociales, y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven, en la actualidad o en el futuro aquellos importes, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 33. *Estructura salarial y conceptos retributivos para el grupo profesional de Técnicos titulados y asimilados.*

Para el personal técnico titulado y asimilado, la Dirección de la Empresa tendrá discrecionalidad para fijar sus retribuciones.

El incremento acordado en este Convenio, será aplicable con carácter de mínimo a la retribución bruta anual fija individual del personal técnico titulado y asimilado.

La retribución fija anual del personal técnico titulado y asimilado resultante de la aplicación del párrafo anterior, se abonará, en catorce pagas, a partir de la vigencia del presente Convenio con el siguiente desglose:

a) Salario base:

Titulados superiores y asimilados: 3.000.000 de pesetas.

Titulados medios, Técnicos Ing. Sistemas y asimilados: 2.700.000 pesetas.

No obstante lo anterior, se mantendrán «ad personam» los valores de los salarios bases de este personal que a 31 de diciembre de 1995 fuesen superiores a los anteriormente aquí establecidos hasta que los mismos sean superados por el valor de los salarios bases fijados en Convenio para dicho Personal.

b) Complemento empresa: Si la retribución anual fija (sin antigüedad y garantía de percepción si las hubiera) fuera superior al salario base, la diferencia existente se incluirá en el concepto denominado complemento de empresa, que tendrá carácter personal y consolidable.

c) Antigüedad: Tendrá el mismo tratamiento que el establecido en el artículo 38 para el resto del personal, siendo los importes por quinquenio, para el personal técnico titulado y asimilado, los establecidos en el anexo II del presente Convenio.

La remuneración determinada según los apartados a), b) y c), se entenderá que cubre todos los posibles conceptos de abono que puede percibir el personal técnico titulado y asimilado, con la sola excepción de los conceptos que seguidamente se señalan:

Kilometraje: Según la normativa vigente en cada momento.

Dietas y gastos de locomoción: Según lo establecido en el artículo regulador de estos conceptos.

Complementos por incapacidad temporal o complemento por maternidad: Según lo establecido en el artículo regulador de estos conceptos.

Ayuda hijos disminuidos psíquicos: Según lo establecido en el artículo regulador de este concepto.

Se establece como remuneraciones mínimas anuales para el personal técnico titulado y asimilado de nuevo ingreso las siguientes:

Titulados superiores y asimilados: 2.700.000 pesetas.

Titulados medios, Técnicos Ing. Sistemas y asimilados: 2.400.000 pesetas.

La normativa aplicable en cuanto a salarios de nuevo ingreso para el personal técnico titulado y asimilado, será idéntica a la aplicada para el resto del personal, que se define en el artículo 41 del presente Convenio.

Artículo 34. *Estructura salarial para grupos profesionales de empleados y operarios.*

El personal perteneciente a los grupos profesionales de empleados operarios estará encuadrado en uno de los niveles salariales que se especifican en el anexo V y que vendrá establecido por la categoría laboral y la retribución bruta anual fija (salario base y complemento empresa, si lo hubiera) de cada trabajador.

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de «Indra, DTD, Sociedad Anónima» de estos grupos profesionales son los siguientes:

I. De carácter salarial:

a) Salario base.

b) Complemento empresa.

c) Antigüedad.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

e) Horas extras.

f) Garantía de percepción antigüedad anterior al 1 de enero de 1996.

II. De carácter no salarial:

a) Kilometraje.

b) Dietas y gastos de locomoción.

c) Suplidos por comida.

d) Complemento por incapacidad temporal.

e) Ayuda hijos disminuidos psíquicos.

Artículo 35. *Liquidación y pago.*

La liquidación de haberes se hará por meses naturales vencidos, si bien, las incidencias que se tendrán en cuenta serán las de la segunda quincena del mes anterior y las de la primera del mes al que corresponda la liquidación.

El pago se realizará mediante transferencia bancaria y la entrega de los recibos justificativos del salario se hará el penúltimo día hábil o laborable anterior, del mes al que corresponda la liquidación.

Para las pagas extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, haciéndose efectivo el pago los días 20 o laborables anteriores de los meses de junio y diciembre.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el trabajador designará la entidad financiera a través de la cual desea percibir sus emolumentos, siendo de su cuenta los posibles retrasos en el percibo de los mismos cuando la entidad designada no sea una de las establecidas con carácter general en la Empresa.

Los posibles gastos derivados del sistema de pago por transferencia serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 36. *Salario base.*

Es la parte de la retribución fijada como contrapartida a la prestación de trabajo para cada una de las distintas categorías profesionales establecidas en la Empresa.

Para 1996 el salario base para cada una de las categorías profesionales será el que figura en el anexo I de este Convenio. También figura en el anexo I los salarios bases para el personal de nuevo ingreso de los distintos grupos profesionales, y la normativa aplicable a estos salarios de nuevo ingreso será la establecida en el artículo 41 de este Convenio.

El salario base se abonará en catorce pagas (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

Artículo 37. *Complemento Empresa.*

Es el complemento personal de carácter consolidable que, conjuntamente con el salario base, constituye la retribución bruta anual fija asignada

por la Empresa a cada trabajador, excluida antigüedad (si la hubiera) y garantía de percepción derivada de antigüedad anterior al 1 de enero de 1996 (si la hubiera).

Su importe vendrá fijado por la diferencia existente entre la retribución bruta anual fijada individualmente (excluyendo los importes de antigüedad y de garantía de percepción derivada de antigüedad anterior al 1 de enero de 1996, si los hubiera) y el salario base establecido para cada categoría laboral.

En los supuestos de ascenso y al objeto de completar la cantidad necesaria para alcanzar el salario base establecido para la categoría profesional a la que se asciende, el complemento Empresa podrá ser absorbido en todo o en parte, desapareciendo o permaneciendo con la cuantía reducida resultante de dicha absorción.

El complemento de Empresa se abonará en catorce pagas (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

Artículo 38. Antigüedad.

Los empleados tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicios continuados en la Empresa.

Las cantidades que por el concepto «antigüedad», se percibían hasta el 31 de diciembre de 1995, figurarán a partir del 1 de enero de 1996 en el recibo de salarios bajo el epígrafe de «garantía de percepción», derivadas del complemento de antigüedad anterior a 1 de enero de 1996 con la consideración de concepto salarial. Se incluirá igualmente en este concepto de «garantía de percepción» al personal de «Cesel, Sociedad Anónima», la parte devengada hasta el 31 de diciembre de 1995 del quinquenio iniciado antes de dicha fecha. Dicha inclusión se hará efectiva en el momento del vencimiento del mencionado quinquenio en curso, siendo el importe a incluir la citada parte proporcional devengada hasta el 31 de diciembre de 1995 sobre el valor establecido en 1995 para cada quinquenio en el Convenio de «Cesel, Sociedad Anónima», según la categoría laboral que cada persona tenía en dicho año.

A partir del 1 de enero de 1996, se aplicará para el abono del complemento de antigüedad, el sistema y los valores por quinquenio que figuran en el anexo II de este Convenio.

Dichos abonos se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el 1 de julio del mismo año si la fecha de vencimiento es posterior.

El complemento de antigüedad se percibirá en catorce pagas (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario, de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores adscritos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año que se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

El valor de cada una de estas pagas extraordinarias establecidas será el correspondiente a la retribución ordinaria de treinta días, integrada por el salario base, complemento Empresa (si lo hubiera), antigüedad (si la hubiera) y garantía de percepción derivada de antigüedad anterior al 1 de enero de 1996 (si la hubiera).

A efectos del cómputo de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la abonada en junio retribuye el período 1 de enero al 30 de junio, y la abonada en diciembre al período de 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria correspondiente proporcional al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

A solicitud expresa de la Dirección de la Empresa, se podrán realizar horas extraordinarias con carácter voluntario, excepto las realizadas por la situaciones previstas en el artículo 35, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de las mismas, se producirá mediante compensación económica según los valores establecidos en el anexo IV cuando las circunstancias así lo aconsejen y previo acuerdo de las partes, disfrutarse en descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, disfrutándose dicho descanso dentro de los doce meses siguientes a su realización.

Artículo 41. Normativa aplicable a los salarios bases del personal de nuevo ingreso.

1. El personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo, teniendo su reflejo en la correspondiente adecuación salarial según el punto 4 de este artículo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno interno de la Empresa es pues un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades y técnicas en la Empresa.

2. Por ello, se acuerdan los salarios base correspondientes a este personal de nuevo ingreso que constan en el anexo I del presente Convenio.

3. La Empresa queda facultada para analizar las evaluaciones de este personal que resultaren convenientes, a los efectos de validar el acceso completo a los niveles de experiencia y eficacia usuales en la aplicación y ejecución de las técnicas y habilidades propias de su puesto de trabajo.

4. Se establece para cada grupo profesional un período de tiempo máximo para acceder al salario base señalado para cada categoría:

Técnicos: Tres años.

Empleados: Un año.

Operarios: Tres meses.

El acceso se realizará de forma paulatina, de tal modo que, el personal de el grupo de técnicos percibirá 1/3 de la diferencia de retribución existente entre el salario de contratación y el salario base de la categoría correspondiente cada año transcurrido desde el ingreso, con independencia del incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo.

Ambas partes manifiestan que el transcurso del tiempo citado es suficiente para considerar adquirido el nivel usual de experiencia y eficiencia.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 42. Préstamos.

Con el fin de que los trabajadores puedan atender a necesidades económicas de carácter extraordinario, la Empresa habilitará un fondo para préstamos cuya constitución y régimen será el siguiente:

a) Importe global.—El importe global a este fin será de 75.000.000 pesetas. Este importe se repartirá proporcionalmente, según plantilla media del año anterior, entre los diferentes centros de trabajo.

b) Beneficiarios.—Tendrá acceso a la concesión de estos préstamos el personal de la plantilla con al menos un año de antigüedad en la Empresa.

c) Importe individual.—Los trabajadores podrán solicitar préstamos hasta una cuantía individual de 500.000 pesetas.

d) Amortización.—La amortización de los préstamos se realizará en los plazos y condiciones que a continuación se indican, salvo al personal con contrato de duración determinada cuya terminación esté prevista por un tiempo inferior a un año, en cuyo caso, el plazo máximo de amortización será el tiempo que reste para la terminación del contrato, siendo el tipo de interés anual aplicable (TAE) el del 4 por 100.

Plazo	Tipo de Interés anual (TAE) — Porcentaje
Doce meses	4
Dieciocho meses	5
Veinticuatro meses	6

e) Período de concesión.—Los préstamos solicitados durante el mes natural serán distribuidos en los primeros seis días laborables de cada mes.

f) Criterios de concesión.—Los préstamos se concederán por riguroso orden de entrada de petición, primando en la concesión a quienes sean favorecidos por primera vez o en menor número de solicitudes.

En casos excepcionales, podrán adelantarse o incrementarse la cuantía máxima establecida para aquellos préstamos que los representantes de los trabajadores y de la Empresa así lo acuerden.

No podrá solicitarse otro préstamo hasta no haber satisfechos en los plazos previstos el recibido anteriormente.

Las solicitudes se formularán ante la Dirección de Recursos Humanos de cada centro de trabajo. El préstamo se solicitará en el documento previsto a tal efecto.

g) Garantías.—Si durante la vigencia del préstamo el trabajador causara baja en la Empresa, ésta podrá adoptar cuantas medidas estimase necesarias para garantizar la devolución del mismo, deduciendo el importe pendiente de amortizar del correspondiente finiquito.

h) Los impuestos que correspondan según ley serán a cargo del trabajador.

Artículo 43. Seguros.

Durante el primer año de vigencia de este Convenio, se suscribirá una póliza de seguros de vida que sustituirá a las actualmente en vigor en las siguientes condiciones:

a) Se establecerá una escala de capitales asegurados con intervalos de 500.000 pesetas.

b) Cada trabajador podrá adherirse a la póliza en un intervalo cuyo importe sea inmediato superior a su retribución bruta anual asignada por la Empresa (salario base y complemento Empresa, si lo hubiera).

c) Los trabajadores que a la firma del Convenio tuviesen asegurado un capital por seguro de vida superior al resultante de aplicar el apartado anterior, se les mantendrá el mismo.

d) Las primas resultantes de la aplicación de esta póliza serán un 80 por 100 con cargo a la Empresa y un 20 por 100 con cargo al trabajador.

e) Las altas, bajas y variaciones en la póliza se producirán con una periodicidad anual o al causar alta y baja en la Empresa.

Artículo 44. Ayuda de disminuidos psíquicos.

Los trabajadores con hijos con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social u organismo oficial del que perciba la correspondiente prestación, percibirá la cantidad de 10.000 pesetas mensuales brutas.

Artículo 45. Complemento por incapacidad temporal.

En los procesos de incapacidad temporal, la Empresa mantendrá los siguientes criterios:

a) Incapacidad temporal por enfermedad común, accidente y maternidad. Se complementará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día hasta el 100 por 100 de la retribución fija del trabajador.

b) A partir del segundo mes de abono de este complemento y en los casos de bajas reiteradas será facultad de la Dirección de la Empresa, con audiencia al Comité de Empresa de cada centro de trabajo, el suprimir dicho abono, sin perjuicio de que la baja, a efectos de la Seguridad Social, continúe.

Artículo 46. Ayuda de estudios.

Existirá un fondo anual de 2.000.000 de pesetas para conceder ayudas de estudios a los trabajadores que cursen carreras de grado medio o superior relacionadas con las áreas de la electrónica, informática, telecomunicación, mecánica o aeronáutica, o que sean de directa aplicación a los trabajos de la Empresa. También se concederán estas ayudas al personal que realice algún curso de acceso a dichos estudios.

La ayuda de estudio consistirá en una compensación económica que será decidida en función de las solicitudes recibidas por una Comisión Mixta, formada por cuatro miembros, dos de la Dirección y dos de la representación de los trabajadores (uno de San Fernando y otro de Torrejón).

Para obtener estas ayudas será necesario presentar certificado de matriculación en el centro docente correspondiente y las calificaciones obtenidas en el curso anterior. La Comisión Mixta podrá exigir cuanta documentación e información adicional estime pertinente en cada caso.

Los impuestos que correspondan según ley será a cargo del trabajador.

Artículo 47. Seguridad e higiene.

La Empresa garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO VI

Representación colectiva y acción sindical

Artículo 48. Representación colectiva.

De conformidad con la legislación vigente, el Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo de los trabajadores de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros podrá adoptar acuerdos que pudieran afectar a los trabajadores de más de un centro de trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.

Artículo 49. Información y participación.

Información.—Sin perjuicio de lo regulado en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical), los Comités de Empresa y secciones sindicales recibirán de la Dirección, con la periodicidad que se señala, la siguiente información:

Mensualmente:

Horas extraordinarias.

Altas de personal, con indicación de área funcional de destino.

Bajas de personal.

Traslados.

Absentismo.

Excedencias, con el desglose previsto en el artículo 30.

Anualmente: Los siguientes aspectos de política de personal:

Jubilaciones.

Acoplamiento de personal disminuido.

Promociones y ascensos.

Planes generales de formación.

Participación.—Los órganos de representación de los trabajadores ejercerán el derecho a la participación en la Empresa, a que se refiere el artículo 4 g) del Estatuto de los Trabajadores, en los términos previstos en el ordenamiento legal y el presente Convenio, siendo materias de especial atención las siguientes:

Ingreso de personal y cobertura de vacantes: En los términos previstos en este Convenio.

Cursos de formación y reciclajes: En los términos previstos en este Convenio.

Movilidad del personal: En los términos previstos en este Convenio.

Horas extraordinarias: En los términos previstos en este Convenio.

Artículo 50. Comités de empresa y delegados de personal.

Cada uno de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales, retribuidas con el 100 por 100, de los conceptos que habitualmente percibe para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables y con cómputo bimensual, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de trabajo de hasta 100 trabajadores: Quince horas.

Centros de trabajo de 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de trabajo de 251 a 500 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de trabajo de 501 a 750 trabajadores: Cuarenta horas.

A cada comité se le facilitará un local donde reunirse.

Artículo 51. Delegados de secciones sindicales.

Los delegados de secciones sindicales que corresponda nombrar, de acuerdo con la legalidad vigente, dispondrán de igual crédito de horas que los miembros de los comités de empresa, acumulables y con cómputo bimensual.

La dotación de local para las secciones sindicales se realizará en los mismos términos que para los comités de empresa.

Artículo 52. Dotaciones.

Cada comité de empresa tendrá una asignación económica anual por centro de trabajo de 150.000 pesetas.

El Comité Intercentros recibirá una asignación económica de 300.000 pesetas, cuya distribución se efectuará en proporción a los miembros del mismo obtenidos en las últimas elecciones sindicales por las candidaturas que tengan representación en el Comité Intercentros.

Artículo 53. Horas de reuniones.

A efectos del crédito de horas no se computarán las utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa ni aquellas que se utilicen en la negociación del Convenio Colectivo.

Artículo 54. Comité Intercentros.

De acuerdo con lo legalmente establecido el Comité Intercentros tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

a) Denunciar, negociar y firmar Convenios Colectivos o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un centro de trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.

b) Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

c) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

d) El Comité Intercentros tendrá legitimación activa y pasiva para intervenir en los procedimientos colectivos que afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 55. *Composición del Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros estará constituido por cinco miembros elegidos entre los miembros de los comités y, en su caso, delegados de personal de los centros de trabajo de «Indra DTD, Sociedad Anónima», que hayan celebrado o celebren elecciones sindicales.

Los miembros del Comité Intercentros estarán distribuidos proporcionalmente a los votos obtenidos en las últimas elecciones sindicales, por cada sindicato o candidatura en el conjunto de los centros de trabajo de «Indra DTD, Sociedad Anónima».

Podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz y sin voto, un representante de cada Sección Sindical, de los sindicatos o candidaturas que hayan obtenido representación en el Comité Intercentros, superior al 20 por 100. Además estos sindicatos o candidaturas podrán nombrar cada uno de ellos a tres miembros más para participar durante la negociación del Convenio, con voz pero sin voto. Estos serán miembros de los diferentes comités de empresa.

Artículo 56. *Revisión.*

La distribución resultante del procedimiento regulado en el artículo anterior será revisada con posterioridad a la celebración de elecciones sindicales en cualquier centro de trabajo o a la extinción de alguno de los centros.

Artículo 57. *Duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros.*

a) La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será la misma que la de los comités de empresa de entre los que hayan sido elegidos.

b) La pérdida de la condición de miembro de Comité de Empresa ocasionará la de miembro de Comité Intercentros.

Artículo 58. *Suplencias.*

Podrá ser suplente de cualquier miembro del Comité Intercentros cualquiera del resto de los miembros de los comités de centro de trabajo designados al efecto por los diferentes sindicatos o candidaturas, con el fin de atender las ausencias que se originen por causa de fuerza mayor (permisos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal).

Artículo 59. *Nombramientos.*

La designación y cambio de algún miembro del Comité Intercentros será comunicada al Presidente de dicho Comité, mediante escrito firmado por el responsables del Sindicato o de la candidatura que lo efectúe. El Presidente del Comité Intercentros comunicará a la Empresa dicho cambio.

Artículo 60. *Constitución válida del Comité Intercentros.*

a) El Comité Intercentros se constituirá a los siete días laborables, como máximo, de haberse celebrado elecciones sindicales o de la firma del presente Convenio.

b) Para el inicio de las reuniones se considerará válidamente constituido el Comité Intercentros con la presencia de la mayoría simple de sus miembros.

c) Para la celebración de reuniones cuyo objeto sea la negociación de un Convenio de empresa será necesaria la asistencia del 60 por 100 de los miembros del Comité Intercentros.

d) Asimismo, para cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un centro de trabajo, para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes, será necesario la firma del 60 por 100 de los miembros del Comité Intercentros.

Artículo 61. *Notificaciones.*

a) Por el Comité Intercentros se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.

b) Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.

c) Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros se acompañarán de orden del día y serán notificadas de forma válida con una antelación de tres días laborables, sin computarse el de la notificación y el propuesto para la celebración de la reunión.

d) Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c) en un plazo de un día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

Artículo 62. *Funcionamiento.*

El Comité Intercentros se dotará de unas normas de funcionamiento interno que con posterioridad a su desarrollo entregará a la Dirección de la Empresa para su conocimiento.

Al Comité Intercentros se le dotará de un tablón de anuncios en los centros de trabajo de San Fernando de Henares y Torrejón de Ardoz.

Las Direcciones de Recursos Humanos de cada centro de trabajo recibirán copias de cuantos comunicados y anuncios sean publicados por los órganos de representación de los trabajadores (comités de empresa, Comité Intercentros y secciones sindicales).

Artículo 63. *Horas.*

Para el desempeño de su función los miembros del Comité Intercentros y delegados sindicales dispondrán además de un crédito de treinta y cinco horas mensuales, con igual tratamiento al de aquellas de que disponen los miembros del Comité de Empresa.

Disposición adicional primera. *Partes negociadoras.*

Representación legal de la Dirección:

Don José Luis Rodrigo Garrido.
Don Javier Mayor López.
Don Luis Puente Buces.
Doña Isabel González Losada.
Don Miguel Rodríguez Sánchez.
Don Carlos Abela Luque.
Don Mario González López.

Representación legal de los trabajadores:

Don Jaime Arroyo Andrés.
Don Alberto Antonio Lores García.
Don Ángel García-Miguel García-Arias.
Don Raúl Martínez González.
Don Ángel Vázquez Seijo.
Don Ángel de la Cruz Agudo.
Don José M. García-Miguel García-Arias.
Don José Antonio Blázquez Blázquez.
Don Julio Sanz Gallardo.
Doña Soledad de la Fuente Gutiérrez.
Don Ignacio Santa Olaya.
Don Enrique Gil Antón.
Don Florentino Quintana Sánchez.

Delegados sindicales CC.OO.:

Don José Morales Alba.
Don Fernando Tortosa Téllez.

UGT:

Doña Carmen Bote Iglesias.
Don Pablo Sánchez Vilches.

Disposición final.

En cuanto a las materias no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

ANEXO I

Salario base anual por categorías para 1996

Técnicos		Empleados		Operarios	
Descripción	Salario base Categoría - Pesetas	Descripción	Salario base Categoría - Pesetas	Descripción	Salario base Categoría - Pesetas
Personal Técnico:		Técnicos de Taller:		Personal de Taller:	
Titulado Superior	3.000.000	Jefe de Taller	2.900.000	Oficial de primera Taller	2.300.000
Título Medio y T.I.S.	2.700.000	Maestro de primera Taller	2.700.000	Oficial de segunda Taller	2.200.000
Salario Base Nuevo Ingreso:		Maestro segunda Taller	2.626.000	Oficial de tercera Taller	2.130.000
Titulado Superior y asim.	2.700.000	Encargado	2.354.000	Especialista	2.091.000
Titul. Medio y asim.	2.400.000	Técnicos de Laboratorio:		Peón	2.091.000
		Jefe de primera Laboratorio	2.750.000	Salario Base Nuevo Ingreso	1.850.000
		Jefe segunda Laboratorio	2.700.000		
		Analista de primera Laboratorio	2.354.000		
		Analista de segunda Laboratorio	2.150.000		
		Auxiliar de Laboratorio	2.100.000		
		Técnicos de Organización:			
		Jefe de primera Organización	2.750.000		
		Jefe de segunda Organización	2.700.000		
		Técnico de primera Organización	2.354.000		
		Técnico de segunda Organización	2.150.000		
		Auxiliar de Organización	2.100.000		
		Técnicos de Oficina:			
		Delineante Proy. Jefe	2.750.000		
		Delineante Proyectista	2.650.000		
		Delineante de primera	2.354.000		
		Delineante de segunda	2.150.000		
		Reproduct./Aux. Ofic.	2.100.000		
		Técnicos de Informática:			
		Analista Jefe	2.750.000		
		Analista	2.650.000		
		Programador de primera	2.354.000		
		Programador de segunda	2.150.000		
		Operador/Codificad.	2.100.000		
		Personal Administrativo:			
		Jefe de primera Administrativo	2.750.000		
		Jefe de segunda Administrativo	2.700.000		
		Oficial de primera Administrativo	2.354.000		
		Oficial de segunda Administrativo	2.150.000		
		Auxiliar Administrativo	2.100.000		
		Personal Auxiliar:			
		Chófer/Conductor	2.250.000		
		Almacenero	2.150.000		
		Salario Base Nuevo Ingreso	1.875.000		

ANEXO II

Valor quinquenio anual por categorías para 1996

Técnicos		Empleados		Operarios	
Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas	Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas	Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas
Personal Técnico:		Técnicos de Taller:		Personal de Taller:	
Titulado Superior	46.500	Jefe de Taller	40.000	Oficial de primera Taller	36.000
Títul. Medio y T. I. S.	45.000	Maestro de primera Taller	38.500	Oficial de segunda Taller	35.000
		Maestro de segunda Taller	37.000	Oficial de tercera Taller	34.000
		Encargado	35.500	Especialista	33.000
		Técnicos de Laboratorio:		Peón	33.000
		Jefe de primera Laboratorio	40.000		
		Jefe de segunda Laboratorio	38.500		

Técnicos		Empleados		Operarios	
Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas	Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas	Descripción	Valor Quinquenio - Pesetas
		Analista de primera Laboratorio	37.000		
		Analista de segunda Laboratorio	35.500		
		Auxiliar de Laboratorio	34.000		
		Técnicos de Organización:			
		Jefe de primera Organización	40.000		
		Jefe de segunda Organización	38.500		
		Técnico de primera Organización	37.000		
		Técnico de segunda Organización	35.500		
		Auxiliar de Organización	34.000		
		Técnicos de Oficina:			
		Delineante proyectista Jefe	40.000		
		Delineante proyectista	38.500		
		Delineante de primera	37.000		
		Delineante de segunda	35.500		
		Reproduct./Aux. Ofic.	34.000		
		Técnicos de Informática:			
		Analista Jefe	40.000		
		Analista	38.500		
		Programador de primera	37.000		
		Programador de segunda	35.500		
		Operador/Codificad.	34.000		
		Personal Administrativo:			
		Jefe de primera Administrativo	40.000		
		Jefe de segunda Administrativo	38.500		
		Oficial de primera Administrativo	37.000		
		Oficial de segunda Administrativo	35.500		
		Auxiliar Administrativo	34.000		
		Personal Auxiliar:			
		Chófer/Conductor	37.000		
		Almacenero	35.500		

ANEXO III

Dietas para el extranjero para 1996

País	Hasta 15 días	Más de 15 días	Divisa
Canadá	171,84	137,16	Dólar canadiense.
USA	149,57	119,39	Dólar USA.
Japón	16.814,00	13.421,00	Yen.
Australia	190,97	143,81	Dolar australiano.
Austria	1.647,31	1.315,15	Chelín austriaco.
Bélgica	4.872,72	3.888,92	Franco belga.
Dinamarca	891,86	711,89	Corona danesa.
Filandia	612,11	488,59	Marco finlandés.
Francia	823,80	657,58	Franco francés.
Alemania	250,00	199,56	Marco alemán.
Grecia	31.201,00	25.060,00	Dracma griega.
Irlanda	78,13	62,76	Libra irlandesa.
Italia	190.156,00	152.738,00	Lira italiana.
Holanda	257,33	205,39	Florín holandés.
Noruega	904,19	721,75	Corona noruega.
Suecia	965,29	770,47	Corona sueca.
Suiza	205,97	164,41	Franco suizo.
Reino Unido	91,01	72,65	Libra esterlina.
Portugal	21.888,00	17.095,00	Escudo portugués.

ANEXO IV

Valor horas extras para 1996

Descripción	Precio hora extra - Pesetas
Técnicos de Taller:	
Jefe de Taller	3.250
Maestro de primera Taller	3.100
Maestro de segunda Taller	2.675
Encargado	2.400
Técnicos de Laboratorio:	
Jefe de primera Laboratorio	3.250
Jefe de segunda Laboratorio	3.100
Analista de primera Laboratorio	2.675
Analista de segunda Laboratorio	2.400
Auxiliar Laboratorio	1.950
Técnicos de Organización:	
Jefe de primera Organización	3.250
Jefe de segunda Organización	3.100
Técnico de primera Organización	2.675
Técnico de segunda Organización	2.400
Auxiliar de Organización	1.950

Descripción	Precio hora extra — Pesetas	Descripción	Precio hora extra — Pesetas
Técnicos de Oficina:		Jefe de segunda Administrativo	
Delineante proyectista Jefe	3.250	Oficial de primera Administrativo	3.100
Delineante proyectista	3.100	Oficial de segunda Administrativo	2.675
Delineante de primera	2.675	Auxiliar Administrativo	2.400
Delineante de segunda	2.400		1.950
Reproduc./Auxiliar Oficina	1.950	Personal Auxiliar:	
Técnicos de Informática:		Chófer/Conductor	3.250
Analista Jefe	3.250	Almacenero	2.675
Analista	3.100	Personal de Taller:	
Programador de primera	2.675	Oficial de primera Taller	2.350
Programador de segunda	2.400	Oficial de segunda Taller	2.150
Operador/Codificador	1.950	Oficial de tercera Taller	1.950
Personal Administrativo:		Especialista	1.850
Jefe de primera Administrativo	3.250	Peón	1.850

ANEXO V

Niveles salariales por categorías de los grupos profesionales de empleados y operarios para 1996

Categoría	N1 — Pesetas	N2 — Pesetas	N3 — Pesetas	N4 — Pesetas
Técnicos de Taller:				
Jefe de Taller .	Desde 2.900.001 Hasta 3.400.000	Desde 3.400.001 Hasta 3.900.000	Desde 3.900.001 Hasta 4.400.000	Más de 4.400.000
Maestro de primera.	Desde 2.700.001 Hasta 3.100.000	Desde 3.100.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.900.000	Más de 3.900.000
Maestro de segunda .	Desde 2.626.001 Hasta 3.001.000	Desde 3.001.001 Hasta 3.376.000	Desde 3.376.001 Hasta 3.751.000	Más de 3.751.000
Encargado .	Desde 2.354.001 Hasta 2.725.000	Desde 2.725.001 Hasta 3.100.000	Desde 3.100.001 Hasta 3.475.000	Más de 3.475.000
Técnicos de Laboratorio:				
Jefe de primera Laboratorio .	Desde 2.750.001 Hasta 3.125.000	Desde 3.125.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.875.000	Más de 3.875.000
Jefe de segunda Laboratorio .	Desde 2.700.001 Hasta 3.075.000	Desde 3.075.001 Hasta 3.450.000	Desde 3.450.001 Hasta 3.825.000	Más de 3.825.000
Analista de primera Laboratorio .	Desde 2.354.001 Hasta 2.654.000	Desde 2.654.001 Hasta 2.954.000	Desde 2.954.001 Hasta 3.254.000	Más de 3.254.000
Analista de segunda Laboratorio .	Desde 2.150.001 Hasta 2.450.000	Desde 2.450.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 3.050.000	Más de 3.050.000
Auxiliar Laboratorio .	Desde 2.100.001 Hasta 2.300.000	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Más de 2.700.000
Técnicos de Organización:				
Jefe de primera Organización .	Desde 2.750.001 Hasta 3.125.000	Desde 3.125.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.875.000	Más de 3.875.000
Jefe de segunda Organización .	Desde 2.700.001 Hasta 3.075.000	Desde 3.075.001 Hasta 3.450.000	Desde 3.450.001 Hasta 3.825.000	Más de 3.825.000
Técnico de primera Organización .	Desde 2.354.001 Hasta 2.654.000	Desde 2.654.001 Hasta 2.954.000	Desde 2.954.001 Hasta 3.254.000	Más de 3.254.000
Técnico de segunda Organización .	Desde 2.150.001 Hasta 2.450.000	Desde 2.450.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 3.050.000	Más de 3.050.000
Auxiliar Organización .	Desde 2.100.001 Hasta 2.300.000	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Más de 2.700.000
Técnicos de Oficina:				
Delineante proyectista Jefe .	Desde 2.750.001 Hasta 3.125.000	Desde 3.125.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.875.000	Más de 3.875.000
Delineante proyectista .	Desde 2.650.001 Hasta 2.950.000	Desde 2.950.001 Hasta 3.250.000	Desde 3.250.001 Hasta 3.550.000	Más de 3.550.000
Delineante de primera .	Desde 2.354.001 Hasta 2.654.000	Desde 2.654.001 Hasta 2.954.000	Desde 2.954.001 Hasta 3.254.000	Más de 3.254.000

Categoría	N1 Pesetas	N2 Pesetas	N3 Pesetas	N4 Pesetas
Delineante de segunda .	Desde 2.150.001 Hasta 2.450.000	Desde 2.450.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 3.050.000	Más de 3.050.000
Reproducción/Auxiliar Oficina .	Desde 2.100.001 Hasta 2.300.000	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Más de 2.700.000
Técnicos de Informática:				
Analista Jefe .	Desde 2.750.001 Hasta 3.125.000	Desde 3.125.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.875.000	Más de 3.875.000
Analista .	Desde 2.650.001 Hasta 2.950.000	Desde 2.950.001 Hasta 3.250.000	Desde 3.250.001 Hasta 3.550.000	Más de 3.550.000
Programador de primera .	Desde 2.354.001 Hasta 2.654.000	Desde 2.654.001 Hasta 2.954.000	Desde 2.954.001 Hasta 3.254.000	Más de 3.254.000
Programador de segunda .	Desde 2.150.001 Hasta 2.450.000	Desde 2.450.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 3.050.000	Más de 3.050.000
Operador/Codificador .	Desde 2.100.001 Hasta 2.300.000	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Más de 2.700.000
Personal Administrativo:				
Jefe de primera Administrativo .	Desde 2.750.001 Hasta 3.125.000	Desde 3.125.001 Hasta 3.500.000	Desde 3.500.001 Hasta 3.875.000	Más de 3.875.000
Jefe de segunda Administrativo .	Desde 2.750.001 Hasta 3.075.000	Desde 3.075.001 Hasta 3.450.000	Desde 3.450.001 Hasta 3.825.000	Más de 3.825.000
Oficial de primera Administrativo .	Desde 2.354.001 Hasta 2.654.000	Desde 2.654.001 Hasta 2.954.000	Desde 2.954.001 Hasta 3.254.000	Más de 3.254.000
Oficial de segunda Administrativo.	Desde 2.150.001 Hasta 2.450.000	Desde 2.450.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 3.050.000	Más de 3.050.000
Auxiliar Administrativo .	Desde 2.100.001 Hasta 2.300.000	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Más de 2.700.000
Personal Auxiliar:				
Chófer/Conductor .	Desde 2.250.001 Hasta 2.550.000	Desde 2.550.001 Hasta 2.750.000	Desde 2.750.001 Hasta 2.950.000	Más de 2.950.000
Almacenero .	Desde 2.150.001 Hasta 2.350.000	Desde 2.350.001 Hasta 2.550.000	Desde 2.550.001 Hasta 2.750.000	Más de 2.750.000
Personal de Taller:				
Oficial de primera Taller .	Desde 2.300.001 Hasta 2.500.000	Desde 2.500.001 Hasta 2.700.000	Desde 2.700.001 Hasta 2.900.000	Más de 2.900.000
Oficial de segunda Taller .	Desde 2.200.001 Hasta 2.400.000	Desde 2.400.001 Hasta 2.600.000	Desde 2.600.001 Hasta 2.800.000	Más de 2.800.000
Oficial de tercera Taller .	Desde 2.130.001 Hasta 2.330.000	Desde 2.330.001 Hasta 2.530.000	Desde 2.530.001 Hasta 2.730.000	Más de 2.730.000
Especialista .	Desde 2.091.001 Hasta 2.241.000	Desde 2.241.001 Hasta 2.391.000	Desde 2.391.001 Hasta 2.541.000	Más de 2.541.000
Peón .	Desde 2.091.001 Hasta 2.241.000	Desde 2.241.001 Hasta 2.391.000	Desde 2.391.001 Hasta 2.541.000	Más de 2.541.000

ANEXO VI

Tabla de equivalencias de categorías laborales

Denominación categoría actual	Denominación categoría nueva	Grupo profesional
Ingeniero	Titulado Superior	Técnicos.
Ingeniero B	Titulado Superior	Técnicos.
Ingeniero C	Titulado Superior	Técnicos.
Ingeniero D	Titulado Superior	Técnicos.
Ingeniero E	Titulado Superior	Técnicos.
Ingeniero F	Titulado Superior	Técnicos.
Licenciado	Titulado Superior	Técnicos.
Titulado Superior	Titulado Superior	Técnicos.
Asimilado Ingeniero	Asimilado Titulado Superior.	Técnicos.
Asimilado Licenciado	Asimilado Titulado Superior.	Técnicos.
ATS	Titulado Medio	Técnicos.
Diplomado	Titulado Medio	Técnicos.
Graduado Social	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico D	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico F	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico A	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico B	Titulado Medio	Técnicos.

Denominación categoría actual	Denominación categoría nueva	Grupo profesional
Ingeniero Técnico C	Titulado Medio	Técnicos.
Ingeniero Técnico E	Titulado Medio	Técnicos.
Profesor Mercantil	Titulado Medio	Técnicos.
Titulado Medio	Titulado Medio	Técnicos.
Asimilado Ing. Técnico	Asimilado Titulado Medio	Técnicos.
Ayudante Ingeniero	Asimilado Titulado Medio	Técnicos.
TIS	TIS	Técnicos.
Jefe de Taller	Jefe de Taller	Empleados.
Maestro 1	Maestro de primera Taller	Empleados.
Maestro de Taller	Maestro de primera Taller	Empleados.
Maestro Industrial	Maestro de primera Taller	Empleados.
Maestro 2	Maestro de segunda Taller	Empleados.
Encargado	Encargado	Empleados.
Jefe Laboratorio B	Jefe de primera Laboratorio	Empleados.
Jefe Laboratorio segunda	Jefe de segunda Laboratorio	Empleados.
Jefe Laboratorio A	Jefe de segunda Laboratorio	Empleados.
Analista 1	Analista de primera Laboratorio	Empleados.
Auxiliar de Laboratorio	Auxiliar de Laboratorio	Empleados.
Jefe de Organización	Jefe de Organización de primera	Empleados.
Jefe de Organización de 2A	Jefe de Org. de segunda	Empleados.

Denominación categoría actual	Denominación categoría nueva	Grupo profesional
Técnico de Organización	Técnico Org. de primera	Empleados.
Técnico de Org. de 1A	Técnico Organización de primera	Empleados.
Técnico de Org. de 2A	Técnico Organización de segunda	Empleados.
Auxiliar de Organización	Auxiliar de Organización	Empleados.
Delineante proyectista	Delineante proyectista	Empleados.
Delineante 1	Delineante de primera	Empleados.
Delineante 2	Delineante de segunda	Empleados.
Calcedor	Reproductor	Empleados.
Reproductor Planos	Reproductor	Empleados.
Analista de Informática	Analista Informática	Empleados.
Programador	Programador de primera Informática	Empleados.
Codificador	Operador/Codificador	Empleados.
Operador	Operador/Codificador	Empleados.
Jefe 1A Administrativo	Jefe de primera Advo.	Empleados.
Jefe 1A Administrativo A	Jefe de primera Advo.	Empleados.
Jefe 1A Administrativo B	Jefe de primera Advo.	Empleados.
Jefe 1A Administrativo C	Jefe de primera Advo.	Empleados.
Jefe 2 Administrativo	Jefe de segunda Advo.	Empleados.
Oficial 1 Administrativo	Oficial de primera Advo.	Empleados.
Oficial 1 Administrativo	Oficial de primera Advo.	Empleados.
Oficial 2 Administrativo	Oficial de segunda Advo.	Empleados.
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Empleados.
Chófer turismo	Chófer/Conductor	Empleados.
Conductor	Chófer/Conductor	Empleados.
Almacenero	Almacenero	Empleados.
Oficial 1A Jefe Equipo	Oficial de primera Taller	Operarios.
Oficial 1 Taller	Oficial de primera Taller	Operarios.
Oficial 2 Taller	Oficial de segunda Taller	Operarios.
Oficial 3	Oficial de tercera Taller	Operarios.
Oficial 3A Jefe Equipo	Oficial de tercera Taller	Operarios.
Oficial 3 Taller	Especialista de tercera Taller	Operarios.
Especialista	Especialista	Operarios.
Especialista B	Especialista	Operarios.
Peón	Peón	Operarios.

ANEXO VII

Relación de conceptos económicos

Conceptos económicos	Eficacia	Revisión retroactiva diferencia entre IPC real/96 e incremento a cuenta	Revisión Año 1997	Revisión retroactiva diferencia entre IPC real/97 e incremento a cuenta
Salario base	1-1-96	Si	Si	Si
Complemento empresa	1-1-96	Si	Si	Si
Antigüedad	1-1-96	Si	Si	Si
Garantía de percepción de antigüedad	1-1-96	Si	Si	Si
Dietas	Firma convenio	No	Si	No
Horas extras	Firma convenio	Si	Si	Si
Complemento IT	Firma convenio	Si	Si	Si
Compesación traslado	Firma convenio	No	Si	No
Préstamos	Firma convenio	No	Si	No
Ayuda disminuidos psíquicos	Firma convenio	Si	Si	Si
Suplidos por comida (art. 24.3.b)	Firma convenio	No	Si	No

25261

RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional para el Espectáculo Taurino.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Nacional para el Espectáculo Taurino (número de código 9901985), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 1996, de una parte, por la Asociación Nacional de Organizadores de Espectáculos Taurinos, en representación de las empresas del sector y de otra, por la Asociación de Matadores de Toros, Novillos, Rejoneadores y Apoderados, la Unión Nacional de Picadores y Banderilleros Españoles, la Asociación Nacional de Mozos de Espadas y Puntilleros y la Asociación de Toreros Cómicos, 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 y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL ESPECTÁCULO TAURINO

Honorarios a percibir por los Matadores de Toros, Novilleros y Rejoneadores desde el 1 de enero de 1996, según pacto establecido

Categoría de plazas	Cuadrilla — Pesetas	Gastos generales — Pesetas	Honorarios — Pesetas	Total Mínimos — Pesetas
MATADORES DE TOROS				
<i>Grupo A</i>				
1. ^a	726.351	539.220	—	—
2. ^a	695.857	539.220	—	—
3. ^a	666.850	539.220	—	—
4. ^a	640.863	539.220	—	—
<i>Grupo B</i>				
1. ^a	566.859	309.495	498.611	1.375.000
2. ^a	516.048	308.252	401.213	1.225.600
3. ^a	435.420	301.253	249.708	986.400
4. ^a	387.968	299.103	179.754	867.000
<i>Grupo C</i>				
1. ^a	566.859	303.632	355.025	1.225.600
2. ^a	516.048	301.651	288.249	1.106.100
3. ^a	435.420	297.737	163.558	896.800
4. ^a	382.114	297.068	127.865	807.000
MATADORES DE NOVILLOS EN NOVILLADAS PICADAS				
<i>Grupo especial</i>				
1. ^a	457.178	179.776	—	—
2. ^a	432.162	179.776	—	—
3. ^a	415.944	179.776	—	—
4. ^a	400.044	179.776	—	—
<i>Grupo A</i>				
1. ^a	385.116	123.765	31.578	540.500
2. ^a	367.973	79.984	31.375	479.300
3. ^a	354.147	73.825	30.964	458.900
4. ^a	340.645	67.130	30.770	438.500
<i>Grupo B</i>				
1. ^a	378.895	109.956	31.230	520.000
2. ^a	350.787	97.525	30.997	479.300