

**25815** RESOLUCIÓN de 30 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 I Convenio Colectivo de la empresa «Indra Espacio, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra Espacio, Sociedad Anónima» (número de código 9010652), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa y el Delegado de Personal, 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 Convenio 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, 30 de octubre de 1996.—La Directora general, Sociedad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO «INDRA ESPACIO, 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 Espacio, 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, 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 compañía existentes en la actualidad, así como los que pudieran crearse durante su vigencia, siendo los centros de trabajo actuales los siguientes: San Fernando de Henares, calle Mar Egeo, número 4, y Barcelona, calle Provenza, números 382-386.

##### 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 presten sus servicios, con las siguientes excepciones:

- Queda excluido expresamente de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección y el que desempeña cargos o puestos de Director o Jefe de Departamento.
- Queda también excluido el personal que ocupe puestos, cargos o desempeñe funciones similares a los enunciados en el punto a) y aquellos otros que supongan el desempeño de funciones de confianza.
- 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.

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 dispongan.

##### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Dado el 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 nullos 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 y absorbibles 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 con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superan 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 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.

Par 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 publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta Comisión estará integrada por dos representantes de los trabajadores (uno por cada centro de trabajo), elegidos por los Comités de Empresa, y dos 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 considera 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; posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopte 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 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 II. El incremento de la retribución bruta fija anual sobre la del 31 de diciembre de 1995 se efectuará de la siguiente forma:

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

**Revisión:** Cuando se conozca oficialmente el RNAI (resultado neto antes de impuestos) del año 1996, se efectuará una revisión salarial, con efectos del 1 de enero de 1996, consistente en la diferencia entre el incremento a cuenta realizado (3 por 100) y el porcentaje del IPC que resulte de la aplicación del punto siguiente.

**Consolidación:** Hasta que no se conozca oficialmente el RNAI (resultado neto antes de impuestos) de «Indra Espacio, Sociedad Anónima», correspondiente al ejercicio de 1996, se consolidará el 80 por 100 del IPC real provisional del año 1996 en la retribución bruta anual fija de cada trabajador.

Una vez conocido dicho RNAI, se consolidará un porcentaje del incremento del IPC real provisional del año 1996 igual al porcentaje de RNAI obtenido sobre el previsto en el POA (presupuesto operativo anual) de la empresa, con el límite del 100 por 100 del IPC real provisional del año 1996.

Si el RNAI del ejercicio de 1996 en «Indra Espacio, Sociedad Anónima», superase en un determinado porcentaje el valor del RNAI previsto en el presupuesto operativo anual de la empresa, se abonará de una sola vez un porcentaje del IPC real de 1996 con carácter adicional y no consolidable sobre la retribución bruta anual fija satisfecha a cada trabajador en 1995. Este porcentaje del IPC real será igual al doble del porcentaje de incremento del RNAI sobre POA.

Esta paga adicional no consolidable no podrá ser superior al 40 por 100 del IPC real de 1996.

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 II. Dicho incremento se efectuará de la siguiente forma:

**Incremento inicial:** Se realizará un incremento a cuenta, con efectos del 1 de enero de 1997, del 2 por 100 sobre la retribución anual bruta fija de 1996. Dicho incremento se efectuará, asimismo, sobre el resto de los conceptos económicos que se detallan en el anexo II.

**Revisión:** Cuando se conozca oficialmente el RNAI (resultado neto antes del impuesto) del año 1997 se efectuará una revisión salarial con efectos del 1 de enero de 1997, consistente en la diferencia entre el incremento a cuenta realizado (2 por 100) y el porcentaje del IPC que resulte de la aplicación del punto siguiente.

**Consolidación del incremento salarial de 1997:** Hasta que no se conozca oficialmente el RNAI (resultado neto antes de impuestos) de «Indra Espacio, Sociedad Anónima», correspondiente al ejercicio de 1997, se consolidará el 80 por 100 del IPC real provisional del año 1997 en la retribución bruta anual fija de cada trabajador.

Una vez conocido dicho RNAI, se consolidará un porcentaje del incremento del IPC real provisional del año 1997 igual al porcentaje de RNAI obtenido sobre el impuesto en el POA (presupuesto operativo anual) de la empresa con el límite del 100 por 100 del IPC real provisional del año 1997.

Si el RNAI del ejercicio de 1997 en «Indra Espacio, Sociedad Anónima», superase en un determinado porcentaje el valor del RNAI 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. Este porcentaje del IPC real será igual al porcentaje de incremento del RNAI sobre POA.

Esta paga adicional no consolidable no podrá ser superior al 20 por 100 del IPC real de 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 empresa o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal 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 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 característica esencial de la industria electrónica en general, y de «Indra Espacio, 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 movilidad funcional, acordes con la nueva realidad descrita.

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

#### Artículo 15. *Clasificaciones profesionales y retributivas.*

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

#### Artículo 16. *Grupos profesionales.*

A efectos de lo dispuesto en este capítulo y otros artículos concordantes del presente Convenio, el personal de la empresa, siguiendo los criterios que se venían aplicando, se clasificará en:

A) **Técnicos:** Personas cuyo trabajo principal consista en el desempeño de funciones de gestión de proyectos, ingeniería I + D, gestión de configuración y/o análogas.

B) **Empleados:** Personas cuyo trabajo principal consista en el desempeño de funciones administrativas, de delineación, de servicios generales, almacén y/o análogas.

C) Operarios: Personas cuyo trabajo principal consista en el desempeño de funciones relacionadas con el ensamblaje, fabricación y/o análogas.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a desarrollar un sistema de clasificación profesional acorde con la realidad de la empresa y el desarrollo de las carreras profesionales.

#### 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 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 profesionales se practicará teniendo en cuenta los conocimientos comunes entre los diferentes grupos profesionales y los que pudiera proporcionar el adiestramiento que sea preciso. Las horas dedicadas a tal fin tendrán la consideración de laborables.

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 profesional se adoptará respetándose las condiciones salariales que tuviera el trabajador, salvo que éstas conllevaran retribuciones superiores, en este caso, se percibirán las del grupo de destino.

#### Artículo 18. *Reclamaciones.*

Como procedimiento común para toda clase de peticiones o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la empresa, se establece lo 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 laborales, por jefe inmediato, se trasladará al Departamento de Recursos Humanos.

#### Artículo 19. *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.

#### Artículo 20. *Período 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 21. *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 22. *Promociones.*

Las promociones 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 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, que podrán producirse en cualquier momento del año.

c) Todas las promociones que se produzcan se darán a conocer al Comité Intercentros en los siguientes aspectos:

Nombre de las personas promocionadas.

Importe empleado por grupos profesionales para promociones.

#### Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se registrará, 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 un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia se registrarán 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.

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 desplazamientos de larga duración:

Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a optar entre disfrutar 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 bien 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 percibirá una dieta diaria de acuerdo con la siguiente tabla para 1996.

Primer año:

Tres primeros meses. Precio día: 10.800 pesetas.

Del cuarto al duodécimo mes. Precio día: 9.600 pesetas.

Segundo año y sucesivos: Se negociará entre la Jefatura de Recursos Humanos y el trabajador.

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

Abono, salvo mejor acuerdo, de 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 de territorio nacional, a excepción de la compensación económica, que será acordada entre la Jefatura de Recursos Humanos y el trabajador en cada caso concreto, siguiendo los criterios que se venían aplicando.

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 aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado superior a un mes e inferior a un año fuera de su centro de trabajo que exijan cambio de residencia o pernoctar fuera de 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 quince días, salvo en circunstancias excepcionales.

Salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales 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 de 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, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio:

Tres primeros meses: 10.800 pesetas.

Del cuarto al duodécimo mes: 9.600 pesetas.

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

Segunda.—La empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel o similar, de no más de tres estrellas, así como el gasto de lavado de ropa, cuando se haga necesario.

Diariamente percibirá, además, una cantidad dos tercios 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 de territorio nacional, a excepción de la compensación económica, que será la establecida en el anexo I, 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.

2.3 Viajes.—Tienen una duración inferior a un mes en el mismo lugar y exigen pernoctar fuera de domicilio habitual.

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

Primera.—Percibir completa la dieta diaria. Si se hace una sola comida fuera, el día de regreso se percibirá un tercio de la dieta diaria.

Segunda.—La empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel o similar de no más de tres estrellas, así como el gasto de lavado de ropa cuando se haga necesario.

Diariamente percibirá, además, una cantidad dos tercios de la dieta diaria 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 cubrir los 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:

A) Dentro de territorio nacional: El importe de la dieta completa diaria se establece en 11.024 pesetas.

B) En el extranjero: Se percibirán las dietas que se indican en el anexo I.

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

a) Creación de un nuevo centro de trabajo: En el caso de que la Dirección de «Indra Espacio, Sociedad Anónima», decidiese crear un nuevo centro de trabajo y quisiese trasladar a personal, las condiciones de traslado se negociarán con los representantes legales de los trabajadores, según los criterios que se venían aplicando.

b) Realización de servicio: 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.

Las compensaciones para este supuesto serán las siguientes:

Cuando el lugar de destino se encuentre a más de 30 kilómetros de centro de trabajo habitual:

Compensación económica de 1.452 pesetas.

La empresa proporcionará una comida o, subsidiariamente, abonará 1.126 pesetas.

Cuando el lugar de destino se encuentre a menos de 30 kilómetros de centro de trabajo habitual:

La empresa proporcionará una comida o, subsidiariamente, abonará 1.126 pesetas.

Compensación económica de 1.452 pesetas cuando el número de desplazamientos realizados se produzcan durante tres días seguidos, o cinco alternos en un mes.

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.

Casos especiales: Aquellos supuestos de realización de servicios que requieran efectuar desplazamientos de largo recorrido serán contemplados como caso especial y la empresa aplicará la compensación económica prevista en el punto 2.3 (viajes).

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

La empresa 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 de 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 de 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 24. *Cómputo anual de jornada.*

«Indra Espacio, Sociedad Anónima», durante la vigencia del presente Convenio tendrá unos calendarios laborales, que supondrán el realizar una jornada individual efectiva de mil setecientas cuarenta y dos horas.

##### Artículo 25. *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 26. *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.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada pactada en este Convenio.

Podrá efectuarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes.

##### Artículo 27. *Vacaciones.*

Las vacaciones en la empresa tendrán una duración de veintidós días laborables, 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 personas 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 (de junio a 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.

A petición del trabajador, y una vez aceptado por la Dirección, éste podrá disfrutar las vacaciones fuera del período preferente, determinándose con dos meses de antelación a la fecha en que se desee su disfrute. En cualquier caso se respetará siempre el cómputo anual de la jornada.

##### Artículo 28. *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 mando 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, por consanguinidad: Un día natural para la provincia en la que radique el centro de trabajo 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 la provincia en la que radique el centro de trabajo 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 la provincia en la que radique el centro de trabajo 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 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 catorce 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, COU o estudios universitarios, se concederán diez permisos 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 Jefatura de Recursos Humanos, que resolverá de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa.

#### Artículo 29. 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:

- Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (artículo 46.1 del Estatuto).
- Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- En el caso de maternidad o adopción, por un período no superior a tres 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:

- 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.
- El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.
- Como cupo máximo de personal en excedencia se establece un 4 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo, referido a la situación al 31 de diciembre anterior.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 30. Servicio militar o sustitutorio.

El contrato de trabajo se suspenderá por la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria 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 servicio 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 31. 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 32. Estructura salarial y conceptos retributivos para el grupo profesional de técnicos titulados y asimilados.

La Dirección de la empresa tendrá discrecionalidad para fijar las retribuciones del personal técnico titulado y asimilado.

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:

- Salario base.
- Complemento de empresa: Si la retribución anual fija (sin antigüedad) fuera superior al salario base la diferencia existente se incluirá en el concepto denominado complemento de empresa, que tendrá carácter personal y consolidable.
- Antigüedad: Tendrá el mismo tratamiento que para el resto del personal.

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.

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

Las remuneraciones mínimas anuales para el personal técnico titulado y asimilado de nuevo ingreso serán las establecidas en el anexo III de este Convenio.

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 40 del presente Convenio.

#### Artículo 33. Estructura salarial para grupos profesionales de empleados y operarios.

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

##### I. De carácter salarial:

- Salario base.
- Complemento de empresa.
- Antigüedad.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- Horas extras.

##### II. De carácter no salarial:

- Kilometraje.
- Dietas y gastos de locomoción.
- Complemento por incapacidad temporal.

Las remuneraciones mínimas anuales para el personal de nuevo ingreso perteneciente a los grupos de empleados y operarios serán las establecidas en el anexo III de este Convenio.

En el anexo III se establecen, asimismo, los salarios base de estos grupos profesionales.

#### Artículo 34. 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 quince 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 15, o laborables anteriores de los meses de julio 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 recibo 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 35. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada como contrapartida a la prestación de trabajo para cada una de los distintos grupos profesionales establecidos en la empresa.

Para 1996, el salario base para cada uno de los grupos profesionales será el que figura en el anexo III de este Convenio. También figuran en el anexo III los salarios bases para el personal de nuevo ingreso de los distintos grupos profesionales. La normativa aplicable a estos salarios de nuevo ingreso será la establecida en el artículo 40 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 38 de este Convenio).

#### Artículo 36. Complemento de empresa.

Es el complemento de calidad y cantidad de trabajo que se abona a título personal y que, conjuntamente con el salario base, constituye la retribución bruta anual asignada por la empresa a cada trabajador, excluida antigüedad (si la hubiera).

Su importe vendrá fijado por la diferencia existente entre la retribución bruta anual fijada individualmente (excluyendo los importes de antigüedad) y el salario base establecido para cada grupo profesional.

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 38 de este Convenio).

#### Artículo 37. Antigüedad.

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

Dichos abonos se devengarán a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada quinquenio.

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 38 de este Convenio).

Los valores de quinquenio anual por grupos profesionales serán los siguientes:

Técnicos: 44.800 pesetas.  
Empleados: 37.800 pesetas.  
Operarios: 34.700 pesetas.

A estos valores se les aplicarán los incrementos a que hace referencia el artículo 11 del presente Convenio.

#### Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores adscritos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 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) y antigüedad (si la hubiera).

A efectos del cómputo de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la abonada en junio retribuye al 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 39. Horas extraordinarias.

A solicitud de la Dirección de la empresa, se podrán realizar horas extraordinarias con carácter voluntario, con los topes establecidos en el

Estatuto de los Trabajadores. Éstas se abonarán mediante compensación económica, a razón de 1,60 horas por cada hora extraordinaria realizada para los grupos profesionales de empleados y operarios, o cuando las circunstancias así lo aconsejen, y previo acuerdo de las partes, podrán 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 40. Normativa aplicable a los salarios base del personal de nuevo ingreso.

1. Al 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, cuyos importes figuran en el anexo III.

3. La empresa queda facultada para realizar las evaluaciones de este personal que resultaren convenientes, a los efectos de validar el acceso completo a los niveles de experiencia y eficiencia 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 del grupo de técnicos percibirá un tercio de la diferencia de retribución existente entre el salario de contratación y el salario base del grupo 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 41. 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 destinado a este fin será de 5.000.000 de 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 las siguientes condiciones:

Plazo	Tipo de interés anual (TAE) Porcentaje
Doce meses .....	4
Dieciocho meses .....	5
Veinticuatro meses .....	6

Salvo en los contratos de duración determinada, cuya fecha de terminación prevista sea inferior a un año, en cuyo caso el plazo máximo de amortización será el tiempo que reste para la terminación del contrato.

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 aquellos préstamos que los representantes de los trabajadores y de la empresa así lo acuerden.

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

Las solicitudes se formularán ante la Jefatura 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 42. Seguros.

Se mantendrá la póliza de seguros de vida para el personal existente en la actualidad, con las siguientes condiciones:

a) Los capitales asegurados se distribuyen en una escala 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, complemento de empresa y antigüedad si la hubiera).

c) Los trabajadores que a la firma del Convenio tuviesen asegurado un capital 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 43. Complemento por incapacidad temporal.

En los procesos de 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.

#### Artículo 44. Seguridad e higiene.

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

#### Artículo 45. Ayuda a estudios.

Se mantienen las condiciones actuales de ayuda a estudios, consistentes en una subvención del 70 por 100 de los mismos, hasta un límite de 60.000 pesetas anuales por trabajador.

### CAPÍTULO VI

#### Representación colectiva y acción sindical

##### Artículo 46. Representación colectiva.

De conformidad con la legislación vigente, el Comité de Empresa o Delegado de Personal es el órgano 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 47. Información y participación.

Información: Se estará a lo regulado en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical).

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.

##### Artículo 48. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá 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, según lo estipulado en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 49. Dotaciones.

Cada Comité de Empresa tendrá una asignación económica anual por centro de trabajo de 50.000 pesetas.

El Comité Intercentros recibirá una asignación económica de 50.000 pesetas, cuya distribución se efectuará en proporción a los miembros del mismo.

##### Artículo 50. 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.

Con motivo de la aprobación del I Convenio, se concederán tres horas de trabajo retribuidas con el fin de celebrar asambleas.

Durante la vigencia del segundo año se concederá una hora de trabajo retribuida, con el fin de tratar asuntos de interés general (calendarios, etcétera).

##### Artículo 51. 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, mientras 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 52. Composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará constituido por tres miembros, elegidos entre los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de «Indra Espacio, Sociedad Anónima», que hayan celebrado o celebren elecciones sindicales.

##### Artículo 53. 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 su condición de representantes legales de los trabajadores.

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

##### Artículo 54. 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 (per-

misos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal).

#### Artículo 55. *Nombramientos.*

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

#### Artículo 56. *Constitución 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 de los dos tercios 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 de los dos tercios de los miembros del Comité Intercentros.

#### Artículo 57. *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 del 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 58. *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.

La Jefatura de Recursos Humanos recibirá copias de cuantos comunicados y anuncios sean publicados por los órganos de representación de los trabajadores (Comités de Empresa y Delegado de Personal).

#### Artículo 59. *Horas.*

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

#### Disposición adicional. *Partes negociadoras.*

##### Representación legal de la Dirección:

Doña Paula Villegas Fontela.  
Don Félix de Marcos.

##### Representación legal de los trabajadores:

Don José Gabriel Iglesias Samperio.  
Doña María Dolores Martín Sendino.  
Doña Dolores Fernández Badorrey.  
Don César Recaséns Salart.

#### 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

### *Dietas para el extranjero*

#### Dieta 1996

País	Hasta quince días	Más de quince días	Divisa
Alemania .....	254,50	203,15	Marco alemán.
Austria .....	1.783,00	1.423,00	Chelín austríaco.
Bélgica .....	5.176,00	4.131,00	Franco belga.
Dinamarca .....	942,73	752,50	Corona danesa.
Finlandia .....	633,75	505,86	Marco finlandés.
Francia .....	841,00	671,00	Franco francés.
Grecia .....	41.780,00	33.556,00	Dracma griego.
Holanda .....	275,50	219,89	Florín holandés.
Irlanda .....	83,08	66,73	Libra irlandesa.
Italia .....	201.185,00	161.597,00	Liras italianas.
Japón .....	16.754,00	13.331,00	Yen.
Portugal .....	25.043,00	19.560,00	Escudo portugués.
Reino Unido .....	93,92	74,97	Libra esterlina.
Suecia .....	1.052,00	839,00	Corona sueca.
USA .....	153,31	122,37	Dólar USA.

## ANEXO II

### *Relación de conceptos económicos*

Conceptos económicos	Eficacia	Revisión retroactiva diferencia entre incremento final/96 e incremento a cuenta	Revisión año 1997	Revisión retroactiva diferencia entre incremento final/97 e incremento a cuenta
Salario base .....	1 enero 1996 .....	Sí	Sí	Sí
Complemento empresa.	1 enero 1996 .....	Sí	Sí	Sí
Antigüedad .....	1 enero 1996 .....	Sí	Sí	Sí
Dietas .....	Firma Convenio ...	No	Sí	No
Horas extraordinarias.	Firma Convenio ...	Sí	Sí	Sí
Complemento IT ...	Firma Convenio ...	Sí	Sí	Sí
Préstamos .....	Firma Convenio ...	No	Sí	No

## ANEXO III

### *Salario base anual por grupos para 1996*

Descripción	Técnicos		Empleados		Operarios	
	Salario base grupo	Pesetas	Descripción	Salario base grupo	Descripción	Salario base grupo
Personal técnico titulado .....	3.000.000		Empleados .....	2.100.000	Operarios .....	2.091.000
Nuevo ingreso ...	2.700.000		Nuevo ingreso ..	1.875.000	Nuevo ingreso ..	1.850.000