

**15284 RESOLUCION de 13 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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, 13 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO PARA «CESEL, S. A.»**

**CAPITULO I.- ESTIPULACIONES GENERALES.-**

**Art. 1.- Ambito Territorial**

La aplicación del presente Convenio Colectivo se circunscribe a la Empresa CESEL, S.A., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana, núm. 151, y los centros de trabajo de Madrid, Torrejón de Ardoz, Alcobendas, Málaga, Sevilla, y Barcelona y los distintos centros de trabajo que por dicha Empresa puedan crearse dentro del territorio nacional.

**Art. 2.- Ambito Personal y Funcional**

Este Convenio Colectivo afecta a todo el personal de la Empresa cualquiera que sea el tipo de relación laboral establecido en cada momento con la misma, salvo a los que desempeñen cargos de Consejero, Alta Dirección y Alta Gestión.

**Art. 3 Ambito Temporal**

3.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. A efectos de retribuciones económicas y salariales, en el momento de iniciarse su vigencia, se abonarán los incrementos pactados con efectos a partir de 1 de Enero del corriente año o de la fecha de ingreso en la Empresa en caso de que sea posterior.

3.2 El presente Convenio Colectivo se aplicará desde su entrada en vigor hasta el día 31 de Diciembre de 1.990.

**Art. 4 Denuncia y Preaviso**

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del presente Convenio Colectivo deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prorrogas, el escrito de denuncia se presentará en las mismas condiciones a la otra parte.

En caso de denuncia, las negociaciones podrán comenzar a partir del día 15 de Noviembre.

**Art. 5 Prorroga**

En caso de que no fuese denunciado o lo fuese fuera de plazo, la duración del Convenio Colectivo se entenderá prorrogada por sucesivos plazos de un año. En este caso los salarios quedarán automáticamente revisados con efectos a partir de 1 de Enero, incrementados en igual porcentaje que el que haya sufrido el Índice de Precios al Consumo en el ámbito nacional.

**Art. 6 Vinculación a la totalidad**

Las mejoras retributivas y de condiciones que se reconozcan en disposiciones legales o Convenio Colectivo de ámbito superior, únicamente serán de aplicación si exceden globalmente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo efectuándose el cómputo por periodos anuales. Dichas mejoras se aplicarán a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Queda excluido de esta consideración el número de días de vacaciones de verano, siendo de aplicación automática cualquier mejora respecto a lo pactado en el presente Convenio Colectivo recogido en Convenio Colectivo de ámbito superior. La promulgación de disposiciones legales que limiten beneficios acordados en el presente Convenio Colectivo y que la Empresa pretenda aplicar, originará a petición del Comité de Empresa, dentro del mes siguiente a la promulgación, la finalización del período de vigencia del mismo. En este caso se procederá a iniciar la negociación de uno nuevo dentro de los quince días siguientes a la denuncia.

**Art. 7 Determinación de las partes**

El presente convenio de Empresa ha sido acordado, de una parte por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y, de otra, por los representantes legales de la Empresa Ceselisa

**Art. 8 Interpretación y Vigilancia del Convenio**

Se encomienda la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo máximo de 20 días a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. La Comisión estará integrada por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales en representación de la Empresa. Dicha Comisión será presidida en cada reunión por uno de los componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará de Secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a las mismas. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y se reflejarán en Acta levantada al efecto. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de cinco de los miembros de la Comisión.

**CAPITULO II JORNADA VACACIONES Y HORAS EXTRAS**

**Art. 9 Jornada**

El cómputo anual de horas efectivas de trabajo será en 1.989 el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa :

<u>División de Fabricados:</u>	1.780 horas.
<u>División de Simulación:</u>	1.770 horas.
<u>División Administrativo-Financiera y Dirección General:</u>	1.770
<u>División Sistemas Mando y Control:</u>	1.770 horas.
<u>División Radar:</u>	1.770 horas.
<u>Dirección Comercial:</u>	1.770 horas.
<u>Departamento Post-Venta:</u>	1.770 horas.

La jornada diaria se ajustará a los siguientes criterios :

División Fabricados :

Entrada : 7 h. 7 m.

Salida : 15 h. 17 m.

División Simulación :

Entrada (Lunes a Jueves): 7 h. 45 m. a 8 h. 15 m. (comida 13 a 14).

Salida (Lunes a Jueves): 17 h. 05 m. a 17 h. 35 m.

Entrada (Viernes) : 7 h. 45 m. a 8 h. 15 m.

Salida (Viernes) : 14 h. a 14 h. 30 m.

Divisiones Administrativo-Financiera (Centro de Torrejón de Ardoz), Divisiones Sistemas Mando y Control División Radar y Departamento Post-Venta:

Criterios generales para 1.989 y 1.990 :

Hora de entrada : no antes de las 8 h.

Hora de salida : no antes de las 17 h. (Excepto los viernes que se acuerden con jornada reducida).

Flexibilidad : 30 minutos

Tiempo de comida : no menor de 45 minutos

Viernes que se acuerden con jornada reducida :

Hora de entrada : de 6 h. a 8 h. 30 m. (Flexible).

Hora de salida : de 14 h. 30 m. a 15 h. (Flexible).

Jornada de verano meses de Julio y Agosto todos los días laborales:

Entrada : 7 h. 30 m. a 8 h. (Flexible)

Salida : 14 h. 30 m. a 15 h. (Flexible)

División Administrativo-Financiera y Dirección General centro de Trabajo de Castellana.

Entrada : 8 h. 30 m. a 9 h.

Comida : 14 h. a 15 h. 30 m.

Salida : 18 h. 30 m. a 19 h.

De acuerdo con estos criterios generales, antes del 30 de Diciembre de cada año, de común acuerdo entre la Dirección y el Comité se decidirá el horario para el año siguiente, fijando los siguientes parámetros :

- Hora de entrada
- Hora de salida
- Tiempo para comer
- Número de viernes con jornada reducida
- Número de días laborables.

El tiempo de trabajo se computará por periodos quincenales.

Las fiestas locales se fijan automáticamente según la ubicación de los distintos centros de trabajo.

Para 1.990 el cómputo anual de horas efectivas de trabajo será el siguiente para las distintas divisiones de la Empresa:

División Fabricados :	1.772 h.
División Simulación :	1.770 h.
Div. Admvo-Financi. :	1.770 h.
Dirección General :	1.770 h.
Div.S.Mando y Control:	1.770 h.
Dirección Comercial :	1.770 h.
Div. Radar :	1.770 h.
Departamento Post-Venta:	1.770 h.

Horarios Similares a 1.989

Art. 10 Vacaciones

Todos los trabajadores tendrán unas vacaciones de 22 días laborales que disfrutarán preferentemente en Julio o Agosto.

Art. 11 Horas Extraordinarias

- 11.1 No se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales de la actividad de la Empresa.
- 11.2 Cuando surjan circunstancias que justifiquen su realización, se informará al Comité de dichas circunstancias, duración de las mismas así como el número de horas realizadas o previstas.
- 11.3 Al Comité se le facilitará siempre que lo requiera un resumen de las horas extraordinarias realizadas, especificando el departamento y sección donde se han realizado, y el número de personas que las han efectuado.

CAPITULO III REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Art.12 Condiciones Económicas

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios reales:

- Subida del 7% con caracter retroactivo al 1º. de Enero de 1.989.
- Revisión salarial automática si el incremento del IPC correspondiente al año 1.989 superase los 6 puntos, en terminos  $\Delta S = \Delta IPC - 6$ .

El incremento salarial se hará efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el incremento del IPC y tendrá efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.989.

Año 1.990

- Subida del 6% con carácter retroactivo desde Enero de 1.990.

- Revisión salarial automática si el incremento del IPC, correspondiente al año 1.990 superase los 4,5 puntos, en términos  $\Delta S = \Delta IPC - 4,5$ .

El incremento salarial se hará efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el Incremento del IPC y tendrá efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.990.

Las condiciones económicas en 1.990, se aplicarán sobre salarios reales, tablas de convenio, dietas, ayuda escolar y plus de destacado.

#### Art. 13 Tablas salariales

A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicarán las retribuciones mínimas que para cada categoría profesional constan en la tabla de salarios que se adjunta como Anexo I. En dichas retribuciones se incluyen el salario base, el plus convenio y el complemento de Empresa. Dichas tablas estarán sometidas a las mismas revisiones que sufran los salarios, de acuerdo con el art. 12 del presente Convenio Colectivo.

Art. 14.- La cantidad que figura en las tablas de salarios compensa y absorbe el importe de transporte, tiempo de desplazamiento y ayuda a la comida a que pudieran tener derecho aquellos trabajadores incluidos en la resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo 485/73, excepto en aquellos casos en que expresa e individualmente les haya sido reconocido a título personal.

Art. 15.- En caso de que deba abonarse un complemento salarial no pactado en el presente Convenio Colectivo, y que deba calcularse sobre el salario base, este se abonará de acuerdo con el mínimo de las tablas salariales del Convenio de Empresa del Anexo I.

#### Art. 16 Carencia de Incentivo

El personal definido en las tablas salariales como personal obrero, que no percibe incentivos, tendrá un complemento de carencia de incentivo por día trabajado, cuyo importe para cada categoría de personal obrero se fija en el Anexo II. Este complemento estará sometido a las mismas revisiones que sufran los salarios de acuerdo con el art. 12.

#### Art. 17 Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en quinquenios en número ilimitado y en cuantía del 5% del mínimo de las tablas salariales de Convenio de Empresa. La fecha inicial para su cómputo será la del comienzo de prestación de servicios a la Empresa, y se tendrá en cuenta a estos efectos todo el tiempo de incapacidad laboral transitoria, excedencia forzosa y prestación del Servicio Militar.

Tales 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 es posterior.

#### Art. 18 Pagas Extraordinarias

En concepto de gratificaciones extraordinarias de vacaciones de verano y Navidad, se abonará a cada trabajador una mensualidad cuya cuantía será equivalente al sueldo de un mes o al salario de 30 días, calculado según el salario real en cada momento, que se abonará en los días laborables inmediatos anteriores a dicha fecha.

Dichas gratificaciones se devengarán de 1 de Enero a 30 de Junio para la de verano y de 1 de Julio a 31 de Diciembre para la de Navidad.

#### Art. 19 Cálculo de Horas Extraordinarias

A efectos de calcular el importe de las horas extraordinarias, el valor de la hora se obtendrá dividiendo las retribuciones anuales totales brutas por el número de horas de trabajo año. Las horas extraordinarias no retribuidas se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 horas, cada hora extraordinaria realizada.

### CAPITULO IV FORMACION PROFESIONAL

#### Art. 20 Subvención de Estudios

La Empresa subvencionará la asistencia de los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionadas con el trabajo, cuando la Empresa considere útil y necesario perfeccionar sus conocimientos técnicos y profesionales. La Empresa facilitará medios para el aprendizaje del idioma inglés y ayuda de estudios de Enseñanza Media o Superior para trabajadores estudiantes.

#### Art. 21 Programación y Desarrollo de Cursos

-A iniciativa de la Dirección o a propuesta del Comité de Empresa éste se responsabilizará de la programación y desarrollo de Cursos Monográficos, conferencias, seminarios e informes, orientados a la capacitación y/o formación continuada de su personal a todos los niveles. Estos cursos se desarrollarán en el seno de la Empresa por y para su personal. La programación temática, duración, coste, número de alumnos y objetivos de cada curso será objeto de estudio detallado por parte de una Comisión de Formación compuesta por un representante de Dirección, un miembro del Comité de Empresa, un Director de Departamento y dos personas que presumiblemente por su cualificación representen al profesorado y alumnado respectivamente.

El desarrollo de estas actividades que, preferentemente tendrían lugar fuera de las horas de trabajo, podría a juicio unánime de la Comisión desarrollarse en horas de trabajo, siempre exigiendo la aprobación de la Dirección.

### CAPITULO V PROMOCION PROFESIONAL

#### Art. 22 Promociones, ascensos y Gratificaciones

Las promociones y ascensos del personal se decidirán por Dirección a través del escalón jerárquico. Con el fin de

evitar acciones descoordinadas en la política de promociones y ascensos un Comité de Dirección estudiará conjuntamente las propuestas.

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 Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el presupuesto, nunca inferior al 0,15% de la facturación del año anterior, que establezca para promociones y ascensos, que podrán producirse en cualquier momento del año.
- c) Todos los ascensos de categoría y promociones que se produzcan, se darán a conocer públicamente en los siguientes aspectos:
  - Nombre de las personas que ascienden y categoría a la que pertenecían y pertenecen ahora.
  - Número de personas que son promocionadas.
  - Dinero empleado por categorías, en cada uno de los conceptos anteriores.
- d) La Empresa notificará al Comité de Empresa, la cantidad empleada en gratificaciones y número de personas afectadas.

#### Art. 23 Titulaciones Académicas

Todos los títulos de estudios o formación profesional que posea el personal de CESEL, S.A., o aquellos obtenidos con posterioridad a la iniciación de la relación laboral, les serán reconocidos a los siguientes efectos:

- Si estos suponen una condición para la adquisición de alguna categoría superior, el poseedor del título gozará de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, correspondiente a cualquier categoría superior, hasta llegar a la categoría que el título represente.
- Los titulados superiores no podrán en ningún caso estar situados en la categoría A del grupo de Ingenieros, Licenciados, y Asimilados.

#### Art. 24 Puestos de Nueva Creación

Los puestos de trabajo de nueva creación o las vacantes que no sean amortizadas, salvo los puestos directivos, se cubrirán previa convocatoria y examen, según el siguiente orden de prioridades:

- 1ª Por trabajadores de la Empresa.
- 2ª Por trabajadores con subsidio de paro que hayan trabajado en la Empresa con contrato temporal.
- 3ª Por trabajadores en subsidio de paro.
- 4ª Por trabajadores de primer empleo.
- 5ª Libre elección.

El tribunal para dicho examen estará formado por una persona de la categoría correspondiente a la vacante, designada por el Comité de Empresa, el Jefe del Departamento correspondiente, y una persona designada libremente por la Dirección.

La convocatoria, deberá garantizar al personal desplazado y destacado que recibirá con tiempo la notificación para elevar en plazo, si lo desea, su solicitud.

#### Art. 25 Organigrama y Censo

El organigrama de funcionamiento de la Empresa desarrollado desde el nivel de Sección, será dado a conocer a los

trabajadores de cada Sección por su Jefe correspondiente. El Comité de Empresa tendrá conocimiento del Organigrama completo de la Empresa.

Dirección actualizará el Organigrama cuando se produzcan modificaciones del mismo dando conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores de la Sección afectada.

La Empresa confeccionará un censo de Personal en el primer trimestre del año, en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

- 1.- Nombre y Apellidos
- 2.- Fecha de ingreso en la Empresa
- 3.- Categoría Profesional

El Censo de Personal se exhibirá en el tablón de anuncios durante 15 días naturales en el primer trimestre del año.

#### Art. 26 Descripción de Puestos de Trabajo

Dirección se compromete a describir los puestos de trabajo de una manera enunciativa, en aquellos casos en que se solicite.

### CAPITULO VI MEJORAS SOCIALES

#### Art. 27 COMPLEMENTO PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

La Empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo hasta el 100% y las de enfermedad hasta el 92,5% durante los 20 primeros días y el 100% a partir del 21 día, del salario real que se percibe en el momento de ocurrir el accidente o enfermedad, o del que en cada momento se establezca para cada categoría profesional si fuera mayor que aquel con un período máximo de un año.

#### Art. 28 SEGURO COLECTIVO

Todo el personal de la Empresa dispondrá de un seguro de muerte e invalidez a causa de accidente, cuya póliza será cubierta al 100% por la Empresa. El capital asegurado será de tres veces el importe de su salario neto anual.

Una copia de dicha póliza será entregada al Comité de Empresa.

#### Art. 29 COMEDOR

La Empresa facilitará el local y el ajuar necesario y suficiente para la utilización de un comedor dentro de sus instalaciones de Torrejón de Ardoz. El propósito de ambas partes, continuar el estudio para la instalación de un comedor similar, en las instalaciones de Alcobendas, en el plazo más breve posible.

El contrato de servicios para la atención de dicho comedor será suscrito y firmado por una Comisión de trabajadores, elegidos previamente a tal efecto, (sin intervención alguna de la Empresa) y que será la encargada de vigilar y resolver cualquier problema que se suscite en relación con el contrato de servicios. Si en algún momento se produjese la dimisión o cese de la Comisión o de alguno de sus miembros, el personal usuario de comedor deberá elegir en el inexcusable plazo de 20 días otra Comisión o miembros que sustituyan a los dimitidos. Si pasados 10 días más no se hubiese resuelto el nombramiento de la Comisión, la Empresa podrá libremente rescindir el contrato de Servicios.

La Empresa se reserva el derecho de comprobar, en cualquier momento, que los trabajadores de la contrata de servicios se hallan afiliados a la Seguridad Social y al corriente de su situación laboral.

El contenido de los párrafos anteriores será recogido en sus mismos términos, en el contrato que se suscriba entre la Comisión de trabajadoras y la Empresa que preste los servicios de dicho comedor.

#### Art. 30 AYUDA DE COMEDOR

Durante 1.989 la Empresa subvencionará con la cantidad de 346 pesetas por comida a cada trabajador usuario de los servicios de comedor en el centro de trabajo de Torrejón, Málaga, Sevilla, y Barcelona, con la cantidad de 400 h. a los trabajadores del centro de trabajo de ALCOBENDAS, todos estos precios son IVA incluido por comida, los trabajadores de centros de trabajo distintos del de Torrejón, tendrán que establecer acuerdos con restaurantes o Servicios cercanos a sus centros de trabajo.

La subvención en ningún caso supondrá la entrega de dinero al trabajador y si la de un bono de coste 150 h. por trabajador y comida, aceptable en cada caso por el servicio de comedor de Empresa o los restaurantes o Servicios concertados.

La ayuda al comedor en la nueva cuantía se producirá a partir del día siguiente a la firma del presente Convenio.

Durante 1.990 la Empresa asumirá el aumento del precio de comida de ese año.

Los servicios de comedor de Empresa, mientras funcionen, excluyen automáticamente todo pacto con otros servicios o restaurantes distintos de los concertados para los comedores de Empresa en cada centro de trabajo.

Si una vez puesto en servicio el comedor alguna circunstancia aconsejase su cierre en el futuro, los trabajadores afectos al centro de trabajo de Torrejón, podrán optar por la fórmula de concierto en restaurantes o servicios de la zona, disponiendo de la subvención de 346 h. para 1.989 por comida en las condiciones descritas para trabajadores de otros centros.

#### Art. 31 FONDO SOCIAL

La cuantía del aumento del Fondo Social destinada a préstamos y créditos al personal es de \_\_\_\_\_ h. para 1.989, que hacen un total de 27.000.000 de h. que se regula mediante el reglamento establecido al efecto por la Comisión gestora nombrada en su día.

La cuantía del aumento del Fondo Social para 1.990, será de \_\_\_\_\_ h. que hará un total de 30.000.000 de h.

#### Art. 32 ECONOMATOS

La Empresa subvencionará en parte la cuota de inscripción anual del economato que se determine mediante una Comisión establecida al efecto.

#### Art. 33 ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

La Empresa asignará un total de 1.600.000 h. para este tipo de actividades, dicho fondo será administrado por una comisión que se nombrará al efecto.

Para 1.990 dicho fondo será de 1.800.000 de h.

### CAPITULO VII REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Art. 34 Información sobre sanciones

Las sanciones graves, muy graves o despidos que se produzcan se comunicarán previamente al Comité de Empresa que deberá

emitir un informe al respecto en plazo de 48 horas y que no será vinculante para la Dirección. Las demás sanciones se comunicarán posteriormente al Comité de Empresa.

#### Art. 35 Información trimestral

El Comité de Empresa será informado por Dirección trimestralmente, y en aquellas situaciones en que excepcionalmente alguna de las partes lo considere oportuno, de la evolución general del Sector de Electrónica Profesional, de los contratos realizados, programas de facturación y evolución probable del empleo en la Empresa.

Durante el primer trimestre posterior al cierre del ejercicio de cada año, Dirección dará a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio anterior.

Al final de cada año, Dirección hará una exposición al conjunto de trabajadores, reunidos específicamente para tal fin, en la que se contemplen los resultados del ejercicio que ha finalizado y la evolución del ejercicio en curso.

#### Art. 36 Acumulación de Horas Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el cupo de horas correspondientes a la actividad Sindical en una o varias personas del mismo grupo sindical que se presentó a las elecciones sindicales. La acumulación se computará mensualmente, siendo necesaria la previa notificación al Departamento de personal.

#### Art. 37 Comité Intercentros

En base a lo que establece el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros se constituirá con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa de los Centros de Trabajo y de los delegados de personal de aquellos centros que los tengan.

En la Constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de las candidaturas según los resultados electorales considerados globalmente.

#### Art. 38 SECCIONES SINDICALES

La Empresa facilitará con los medios a su alcance la actividad de aquellas Centrales Sindicales que acrediten su implantación en la misma. A tal fin, cada Sección Sindical bajo su única responsabilidad:

- a) Nombrará un representante autorizado, que dispondrá para sus actividades sindicales del mismo número de horas retribuidas de cualquier miembro del Comité.
- b) Dispondrá de un tablón de anuncios.
- c) Estará autorizado a realizar reuniones fuera de horas de trabajo en locales de la Empresa, previa comunicación a Dirección y siempre que las disponibilidades de local lo permitan.
- d) Podrá distribuir información fuera de las horas de trabajo.
- e) Podrá cobrar a través de nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores afiliados que así lo soliciten por escrito.
- f) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter local, podrán disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, pero no computables como absentismo.

- g) Las personas que justifiquen formalmente detentar cargos sindicales de carácter provincial o nacional podrán disponer de 20 horas mensuales en las mismas condiciones del apartado anterior y a iniciativa propia se les concederá excedencia forzosa.

#### CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### Art. 39 Comité de Seguridad e Higiene

Corresponde a dicho Comité el desarrollo de las funciones que la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatuto de los Trabajadores le confieren en la actualidad, adaptándose en el futuro a las normas legales que se aprueben sobre esta materia.

##### Art. 40 Servicio Médico de Empresa

A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará una revisión médica anual de la forma más completa posible.

La Dirección contratará un servicio médico con asistencia en la misma Empresa.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio del control de legalidad, estimara que algún acuerdo del presente Convenio no se ajusta a la legalidad vigente, éste quedará sin efecto, debiéndose negociar su contenido.

##### Segunda

En lo no contemplado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Convenio Colectivo Provincial del Metal y demás disposiciones legalmente vigentes, respetando en todo caso el artículo 6 del presente Convenio.

ANEXO I  
CESEL, S.A.  
TABLA DE SALARIOS MINIMOS  
CONVENIO AÑO 1.989

CATEGORIA	INTERVALO	MAXIMO	
	PORCENTUAL	MINIMO	COMPLEMENTO
CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	PERSONAL
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
PEON	100 - 105	1.409.349	71.205
ESPECIALISTA (A)	105 - 108	1.480.557	42.322
ESPECIALISTA (B)	108 - 110	1.521.534	28.213
OFICIAL 3ª	110 - 113	1.548.404	42.322
OFICIAL 2ª	113 - 117	1.592.069	56.429
OFICIAL 1ª	117 - 130	1.848.496	183.391
<b>TECNICOS DE TALLER</b>			
ENCARGADO	120 - 140	1.690.533	281.763
MAESTRO 2ª	127 - 140	1.789.181	183.157
MAESTRO 1ª	130 - 180	1.831.423	704.396
JEFE DE TALLER	148 - 184	2.056.826	535.334
<b>PERSONAL LABORATORIO</b>			
ANALISTA 1ª	118 - 140	1.662.362	309.933
JEFE LABORATORIO A	144 - 184	2.046.512	545.645
JEFE LABORATORIO B	184 - 230	2.594.083	648.012

CATEGORIA	INTERVALO	MAXIMO	
	PORCENTUAL	MINIMO	COMPLEMENTO
CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	PERSONAL
SALARIOS BRUTOS ANUALES			
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
ALMACENERO	110 - 120	1.549.663	128.434
CONDUCTOR	115 - 120	1.620.141	70.479
VIGILANTE	108 - 110	1.521.492	28.171
CONSERJE	110 - 120	1.549.663	140.870
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>			
REPRODUCTOR PLANOS	108 - 110	1.521.513	28.171
CALCADOR	108 - 110	1.521.513	28.171
DELINEANTE 2ª	111 - 120	1.563.779	126.819
DELINEANTE DE 1ª	120 - 140	1.690.533	281.763
DELINEANTE PROYECTISTA	135 - 184	1.901.903	690.301
<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
AUXILIAR ADTVO	108 - 110	1.521.513	28.171
OFICIAL 2ª ADTVO	111 - 120	1.563.779	126.819
OFICIAL 1ª ADTVO	120 - 140	1.690.533	281.763
JEFE 2ª ADTVO	135 - 184	1.901.903	690.301
JEFE 1ª ADTVO (A)	141 - 184	1.986.412	605.791
JEFE 1ª ADTVO (B)	184 - 230	2.594.083	649.187
JEFE 1ª ADTVO (C)	230 - 285	3.242.605	774.853
<b>INGENIEROS TECNICOS</b>			
INGENIERO (A)	164 - 174	2.315.375	148.594
INGENIERO (B)	174 - 229	2.463.968	778.638
INGENIERO (C)	229 - 259	3.242.605	432.369
INGENIERO (D)	259 - 289	3.674.930	540.399
INGENIERO (E)	289 - 304	4.215.376	108.098
INGENIERO (F)	304 - 304	4.323.453	-----
<b>INGENIEROS SUPERIORES</b>			
INGENIERO (B)	174 - 229	2.463.968	778.638
INGENIERO (C)	229 - 259	3.242.605	432.369
INGENIERO (D)	259 - 289	3.674.930	540.399
INGENIERO (E)	289 - 304	4.215.376	108.098
INGENIERO (F)	304 - 304	4.323.453	-----
BECARIO	140 - 180	1.973.090	563.739

ANEXO II  
CONVENIO COLECTIVO AÑO 1.989

#### COMPLEMENTO CARENCIA DE INCENTIVO

PEONES	122
ESPECIALISTAS	125
OFICIAL de 3ª	134
OFICIAL DE 2ª	140
OFICIAL DE 1ª	144

ESTOS IMPORTES SE COBRARAN POR DIA TRABAJADO

#### ANEXO III

#### PERSONAL DESPLAZADO

#### DEFINICION

Se considera personal DESPLAZADO todo trabajador que tenga que ausentarse de su lugar habitual de residencia para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, por periodos inferiores a un año.

DESPLAZAMIENTOS

El personal desplazado será compensado por los gastos de viaje de ida y vuelta.

Dispondrá de 7 días, para elegir in situ, en concepto de alojamiento y manutención una las siguientes modalidades:

Primera modalidad

Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla:

	1º intervalo de 30 días	2º intervalo de 30 días	A partir del 61 días
TITULADOS	6.677	6.276	5.875
NO TITULADOS	5.341	5.074	4.806

Segunda modalidad

Percibir los gastos de alojamiento en hoteles o similar, de no más de tres estrellas, los gastos de una llamada telefónica semanal de no más de diez minutos a su lugar de residencia y los gastos de lavandería cuando la estancia excede de tres días. En este caso, la selección de los hoteles deberá ser aprobada por la Empresa. Estará igualmente incluido en los gastos de alojamientos el del desayuno.

Diariamente percibirá además, una cantidad de 3.337 pesetas en concepto de manutención. Si el desplazamiento ocurriera en Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Zaragoza y territorios insulares, la manutención se incrementaría en un 10%.

Tercera modalidad

La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse.

DESPLAZAMIENTO FAMILIARES

El personal desplazado por tiempo igual o superior a un mes e inferior a un año, podrá optar por llevarse consigo a su conyuge o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, descendientes directos de primer grado o poder realizar una visita al lugar de residencia un fin de semana al mes, sin que afecte a la jornada de trabajo y siendo los gastos originados por ambos casos a cargo de la Empresa.

COMUNICACION DE DESPLAZAMIENTO

Todo desplazamiento será comunicado al afectado con 48 horas de antelación como mínimo, así como el tiempo aproximado de duración, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse por escrito con una semana de antelación también como mínimo. Asimismo dispondrá del tiempo necesario para realizar las gestiones y resolver los problemas que se pudieran tener en ese momento derivados del desplazamiento, dicho tiempo tendrá carácter retribuido, y será siempre justificado por parte del trabajador.

VACACIONES

Todos los desplazados así como el personal instalador esté o no desplazado, como más directamente afectado por los desplazamientos, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones anuales para disfrutarla en Navidad.

AYUDA ESCOLAR

El personal que por desplazamiento opte por llevarse a su familia y tenga hijos en edad preescolar y E.G.B., recibirá una ayuda para su

escolarización y estudios de 6.125 ptas./mes como máximo, justificando dicho gasto con la presentación de recibo de pago.

TRANSPORTE

Desde que la mayoría de los lugares de trabajo del personal desplazado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje.

El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

GRATIFICACIONES POR RESPONSABILIDAD

El tanto por ciento gratificable por desempeñar el puesto de Jefe de Equipo será el 20% con arreglo al salario Convenio de Empresa.

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 digno y manutención suficientes, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para ese caso específico, en base al estudio económico que se realice.

CONDUCCION DE VEHICULOS DE LA EMPRESA

En caso de la conducción de un vehículo de la Empresa al conductor se le abonará la cantidad de 9 h. Kilómetro por conducción de furgoneta y 5 h. Kilómetro por conducción de turismo, excepto quienes para la realización habitual de su trabajo tengan asignado vehículo por la Empresa.

ANEXO IVPERSONAL CONTRATADO PARA MANTENIMIENTO EN MALAGA Y SEVILLAHORARIO

La Empresa y el personal contratado para mantenimiento, de mutuo acuerdo, confeccionará el horario e turno de trabajo que se ajuste a las necesidades de cada centro.

ANEXO VPERSONAL DESTACADODEFINICION

Se considera personal destacado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia por un período de tiempo igual o mayor a un año para realizar un trabajo concreto por orden de la Empresa cuyo tiempo de duración está previamente estipulado y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo nuevo. Este cambio debe ser preavisado por escrito con una antelación mínima de 30 días.

COMPENSACION POR DESTACAMENTO

El personal destacado percibirá además de los gastos de viaje de él, su familia y enseres, las siguientes compensaciones:

1.- Una compensación mensual de 36.936 pesetas, para el año 1.989.

- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 6.125 \$., por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.
- 3.- Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

Lugar de Trabajo	Incremento
Capitales de provincia y poblaciones de más de 50.000 H.	15%
Capitales de provincia y poblaciones de menos de 50.000 H.	20%

#### PRESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN DE DESTACADO

La condición y derecho del destacado prescribirán al final del segundo año de destacamento con el ofrecimiento por parte de la Empresa al destacado de un puesto de trabajo en el lugar en el que se le contrató.

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones que se negocien con el interesado en cada caso.

A la prescripción de la condición de destacado en cualquiera de los casos, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo acorde con su categoría laboral en su centro de trabajo de origen y abonará todos los gastos de desplazamiento del destacado, familia y enseres al nuevo lugar de residencia.

#### TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, el trabajador se le pagará kilometraje. El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

#### VACACIONES

El personal destacado, al igual que el desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarla en Navidad.

#### ANEXO VI

##### DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero percibirán las dietas que les correspondan según los acuerdos que alcancen con la Dirección de la Empresa en cada caso concreto, pudiendo ser acompañados por su conyuge o persona con la que conviva habitualmente, justificando dicha circunstancia mediante documento oficial, descendientes directos de primer grado, cuyos gastos de viaje y transporte de efectos personales serán a cargo de la Empresa cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses.

En desplazamientos de hasta tres meses los gastos de alojamiento y locomoción correrán por cuenta de la Empresa.

Para los gastos de manutención el trabajador percibirá una dieta diaria según acuerdo alcanzado en la negociación que a tal efecto entable con Dirección en cada caso concreto.

Estos gastos son independientes de los originados por actividades de representación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses para sufragar los gastos de acomodación se percibirán pluses diarios por los 10 primeros días y los 10 últimos de estancia, además de las dietas.

Unos y otros se determinarán siempre mediante negociación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Las condiciones pactadas en cada caso podrán ser revisadas si se detecta que en algún desplazamiento están desfasadas con respecto a la realidad.

En las estancias en el extranjero superiores a un mes, se acuerda lo siguiente:

Si en el país extranjero existiese una entidad similar al INSALUD y dicho país tuviese acuerdos bilaterales con España al respecto, el trabajador se referirá a la Seguridad Social o equivalente de aquel país.

Si no se diese el caso anterior, la Empresa cubrirá con una póliza de seguros las contingencias sanitarias en el país extranjero. En aquellos casos en que dicha póliza no cubriese los gastos ocasionados, la Empresa pagará el 80% de los gastos médicos y todo lo que sobrepase de 10\$ (dolares USA) mensuales de medicación recetada, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando la Empresa juzgue que la responsabilidad del trabajo lo justifica, las condiciones expuestas en estos anexos podrán ser mejoradas, adaptándolas al caso particular de la persona o personas interesadas.

#### ANEXO VII

##### DESPLAZADOS Y DESTACADOS

En caso de fallecimiento de un trabajador en las circunstancias de desplazado o destacado, la Empresa se compromete a abonar todos los gastos de traslado del fallecido hasta el que fuera lugar habitual de residencia del trabajador en vida o el que decidan sus deudos, esto último previa aceptación por parte de la Empresa a sugerencia de aquellos, y sin perjuicio de que la Empresa trate de gestionar dicho traslado en cualquier caso.

**15285** *RESOLUCION de 2 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 292/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por don Antonio Ponferrada Maldonado, funcionario destinado en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Córdoba, el recurso contencioso-administrativo número 292/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social, y Resolución de 28 de noviembre de 1988, por la que se resueven los recursos de reposición contra el acoplamiento de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 2 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.