

# MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**13227** ORDEN de 8 de abril de 1988 por la que se determina las enseñanzas que se impartirán en el Centro Musical «Xeya», S.C.L., de Egea de los Caballeros (Zaragoza).

Por el Real Decreto 252/1988, de 21 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 25), se clasifica como Centro no oficial reconocido de enseñanza musical de grado elemental el Centro Musical «Xeya», S.C.L., de Egea de los Caballeros (Zaragoza).

Procede ahora determinar las enseñanzas que se impartirán en el mencionado Centro docente.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto autorizar al Centro Musical «Xeya», S.C.L., de Egea de los Caballeros la impartición de las siguientes enseñanzas con validez académica oficial en su grado elemental: «Solfeo y Teoría de la Música», «Conjunto Coral», «Piano», «Violín», y «Guitarra».

Madrid, 8 de abril de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), la Directora general de Centros Escolares, María Concepción Toquero Plaza.

Ilima. Sra. Directora general de Centros Escolares.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13228** RESOLUCION de 3 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Sintel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sintel, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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, 3 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Sintel, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

## VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACION, SOCIEDAD ANONIMA» (SINTEL, S. A.), Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO PRIMERO

#### Normas generales

Cláusula 1.ª *Ámbito de aplicación.*-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro establezca, la Empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.), en todo el territorio del Estado español y obligan tanto a SINTEL, S. A., como a los empleados que forman parte de la plantilla de la misma antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Cláusula 2.ª *Vigencia.*-La vigencia de este Convenio se iniciará el día 1 de enero de 1988 y finalizará el 31 de diciembre de 1989.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula 3.ª *Absorción y compensación.*-El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes

como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

Cláusula 4.ª *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*-Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por siete representantes designados por el Comité Intercentros y siete por la Dirección de la Empresa.

### CAPITULO II

#### Promoción profesional

Cláusula 5.ª *Promociones y ascensos.*-Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo se llevarán a cabo las siguientes promociones y ascensos:

1. Año 1988: Ascenderán 567 personas, que cubrirán las siguientes vacantes:

Oficiales Administrativos de 1.ª	60
Delincantes de 1.ª	2
Técnicos de Organización de 1.ª	1
Ordenanzas, nivel «C»	8
Vigilantes, nivel «C»	6
Almaceneros, nivel «B»	2
Almaceneros, nivel «C»	6
Empalmadores y Celadores de 1.ª	85
Empalmadores y Celadores de 2.ª	156
Instaladores de 1.ª	78
Instaladores de 2.ª	116
Conductores de Montaje, nivel «B»	16
Conductores de Montaje, nivel «C»	4
Grabadores de Datos, nivel «B»	1
Capataces de Brigada, nivel «C»	26

El coste de todos los conceptos, incluida Seguridad Social, de las citadas promociones correspondientes al año 1988 no superará la cantidad de 30.000.000 de pesetas.

Igualmente se llevarán a cabo, con efectos del día 1 de enero de 1988, las siguientes promociones:

Ingenieros Técnicos, nivel «B»	4
Jefes Técnicos	5
Maestros Industriales, nivel «A»	3
Maestros Industriales, nivel «B»	1

Dichas promociones se llevarán a cabo por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

2. Año 1989: Ascenderán 215 personas, que cubrirán las siguientes vacantes:

Oficiales Administrativos de 1.ª	33
Delincantes de 1.ª	1
Técnicos de Organización de 1.ª	1
Ordenanzas, nivel «B»	1
Ordenanzas, nivel «C»	1
Vigilantes, nivel «C»	1
Almaceneros, nivel «B»	1
Almaceneros, nivel «C»	2
Empalmadores y Celadores de 1.ª	24
Empalmadores y Celadores de 2.ª	35
Instaladores de 1.ª	12
Instaladores de 2.ª	25
Oficiales de 1.ª de Almacén	1
Oficiales de 2.ª de Almacén	6
Conductores de Montaje, nivel «B»	1
Conductores de Montaje, nivel «C»	1
Conductores de camión, nivel «C»	67
Recepcionistas, nivel «C»	1
Grabadores de Datos, nivel «B»	1

3. Además de las mencionadas vacantes, con efectos del día 1 de enero de 1989, ascenderán a categoría o nivel salarial superior, 98 personas, que cubrirán las siguientes vacantes:

Titulados superiores:

Ingenieros y Licenciados, nivel «A»	1
Ingenieros y Licenciados, nivel «B»	2

Titulados de Grado Medio:

Ingenieros Técnicos, nivel «A»	7
Ingenieros Técnicos, nivel «B»	3
Maestros Industriales, nivel «A»	1
Maestros Industriales, nivel «B»	1

## Técnicos Auxiliares y no titulados:

Jefes Técnicos .....	2
Ayudantes Técnicos, nivel «B» .....	1
Operadores Técnicos, nivel «A» .....	1
Operadores Técnicos, nivel «B» .....	2
Encargados de Instalaciones, nivel «B» .....	4
Encargados de Brigada, nivel «A» .....	2
Encargados de Brigada, nivel «B» .....	3
Encargados de Brigada, nivel «C» .....	7
Capataces de Brigada, nivel «A» .....	3
Capataces de Brigada, nivel «B» .....	4
Capataces de Brigada, nivel «C» .....	23

## Personal de Organización y Técnicos de Oficina:

Jefes de Organización de 1. <sup>a</sup> .....	1
Jefes de Organización de 2. <sup>a</sup> .....	1

## Administrativos y Subalternos:

Jefes Administrativos de 1. <sup>a</sup> .....	6
Jefes Administrativos de 2. <sup>a</sup> .....	12

## Montaje e Instalación de Equipos:

Oficiales Instaladores .....	11
------------------------------	----

Las vacantes mencionadas en los apartados 1 y 2 serán cubiertas del siguiente modo:

Con efectos del día 1 de enero de 1988, por el personal que haya cumplido al menos cinco años de antigüedad en la categoría o nivel salarial inmediatamente inferior el día 31 de diciembre de 1987.

Con efectos del día 1 del mes en que cumpla cinco años en la categoría o nivel salarial inmediatamente inferior durante los años 1988 y 1989.

El resto de las vacantes convocadas se cubrirá por el procedimiento habitual del modo que se determine en la correspondiente convocatoria.

4. Ascensos automáticos: Por aplicación de lo pactado en anteriores Convenios, con independencia de los ascensos descritos en los apartados anteriores, se llevarán a cabo los que tienen su causa en el mero transcurso del tiempo, y que a continuación se determinan:

4.1 Instaladores, Empalmadores, Celadores y Especialistas de Almacén: Los Instaladores de Sistemas y Equipos de Telecomunicación, con categoría profesional de Especialistas; los Empalmadores y Celadores Especialistas de Líneas y Redes y los Especialistas de Almacén, promocionarán a la categoría de:

Instalador de 3. <sup>a</sup>
Empalmador o Celador de 3. <sup>a</sup>
Oficial de 3. <sup>a</sup> de Almacén.

respectivamente, el día 1 del mes en que cumplan cinco años de antigüedad en la categoría profesional de Especialista.

4.2 Administrativos, personal de Organización y Técnicos de Oficina: Todo el personal con categoría profesional de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Calculador y Grabadores Nivel Salarial de Entrada, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior, el día 1 del mes en que se cumplan cinco años de permanencia en la categoría profesional o nivel salarial de entrada.

4.3 Titulados de Grado Superior, Medio, Técnicos Auxiliares y No Titulados: Los Titulados de Grado Superior y Medio, Maestros Industriales, Operadores Técnicos, Ayudantes Técnicos, Programadores y Operadores encuadrados en el Nivel Salarial de Entrada, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior, el día 1 del mes en que se cumplan tres años de antigüedad en el Nivel Salarial de Entrada.

Cláusula 6.<sup>a</sup> Reestructuración de grupos y categorías profesionales:

Especialistas de Entrada.-En el momento que el personal encuadrado en la categoría profesional de Especialista de Entrada a 31 de diciembre de 1987 ascienda a la categoría profesional de Especialista, desaparecerá la citada categoría de Entrada.

Cláusula 7.<sup>a</sup> Creación de nuevas categorías profesionales.-Por aplicación de lo pactado durante la vigencia del VII Convenio Colectivo, se crea la nueva categoría profesional de:

Montador Especialista de Equipos Convencionales de Abonado.-Integran esta nueva categoría, los operarios que ejecutan las tareas de montaje e instalación de Equipos Convencionales de Abonado, dejándolos instalados en sus emplazamientos, conectados a las redes, realizando las operaciones correspondientes a los aspectos mecánicos del montaje y algunas pruebas elementales, incluyendo las labores accesorias y complementarias.

El salario base correspondiente a esta nueva categoría profesional, será el que se determina en la tabla salarial incluida como anexo I del presente Convenio Colectivo.

El resto de las condiciones económicas y laborales aplicables a esta nueva categoría profesional, serán las contenidas en el acta suscrita entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha 24 de junio de 1986, actualizada del modo que se determina a continuación:

Se denominarán Montadores Especialistas de Equipos Convencionales de Abonado, por lo que llevarán a cabo los trabajos de Mercado Residencial, Informática de Abonado, Alarmas, Equipo Multilínea (TEIDE y SATAI) y cualquier otro tipo de actividad similar que se efectúe en domicilio de abonado en las condiciones salariales y de dietas acordadas, hasta su equiparación a la categoría correspondiente habitual en planta interior.

Para los desplazamientos necesarios en el trabajo de mercado residencial (altas regulares de abonado), seguirá vigente la necesidad de utilización de vehículo propio con las percepciones vigentes al 31 de diciembre de 1987, modificadas en las mismas revisiones que tenga el precio general por kilómetro.

Si se desarrollan otros tipos de trabajos de Equipos Convencionales de Abonado podrá optarse, teniendo en cuenta sus diferentes características de ejecución, por aplicar para sus desplazamientos los mismos criterios, medios y compensaciones que se utilizan para el resto de la plantilla. De la misma forma se modificará en estos casos el precio punto de incentivo a 870 pesetas.

El concepto de manutención y alojamiento permanecerá, sin embargo, invariable, salvo en el caso de desplazamiento hasta o entre islas en el que se aplicaría, para cualquier tipo de trabajo, los del resto del personal.

En caso de que la Empresa requiriese la utilización de este personal en trabajos fuera del ámbito de instalaciones convencionales en domicilio de abonado, podría hacerlo mediante la adecuada formación y dentro de las condiciones generales establecidas con excepción de los conceptos de manutención y alojamiento y precio punto que serían similares durante estos trabajos a las del resto del personal instalador.

Instalador Comprobador.-El texto existente en el vigente Convenio quedará modificado en los puntos siguientes:

## Parámetros a considerar en el concurso-oposición:

30 por 100 trayectoria profesional.
35 por 100 prueba técnica.
15 por 100 antigüedad.
10 por 100 valoración de méritos.
10 por 100 prueba cultural.

Donde se cita en el texto al Operador Técnico, deberá referirse simplemente al Técnico de Planta Interior.

Para integrar esta nueva categoría podrá considerarse, si el estudio de los casos que se presenten así lo aconseja, personal encuadrado en categorías inferiores a las señaladas en el texto anterior.

El número de vacantes a cubrir se determinará en función de la evolución que experimenten los programas de trabajo en que puede intervenir este personal, y del número de puntos especiales abonados por aplicación del procedimiento vigente.

Celadores y Empalmadores Especialistas en Prácticas.-Todos los Celadores y Empalmadores de Líneas y Redes de nuevo ingreso, se integrarán en esta nueva categoría profesional.

Operador de Sala.-Es el profesional que con los conocimientos y títulos necesarios para el desempeño de su categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su exploración.

Es el encargado de mantener el ordenador en funcionamiento mediante el manejo de sus consolas y unidades periféricas.

Grabador de datos.-La categoría profesional de «Perforista», pasa a denominarse Grabador de Datos con las mismas características profesionales y niveles salariales.

Mecánico de Central.-El personal de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes, al que le fue asignada la categoría de Empalmador de segunda por el hecho de realizar de forma habitual trabajos correspondientes a la especialidad de Mecánico de Central, recibirá la denominación de Empalmador de segunda o primera Mecánico de Central.

Se procurará, en la medida de lo posible, que los trabajos correspondientes a la citada especialidad sean ejecutados por los mencionados operarios, siempre que se trate de trabajos habituales y no esporádicos sin perjuicio de la obligación de realizar los trabajos propios del Empalmador de Líneas y Redes, cuando no sea posible asignar de modo permanente o transitorio ningún trabajo de la citada especialidad de Mecánico de Central.

En caso de que dicho trabajo sea realizado por algún operario con categoría inferior a Empalmador de segunda, percibirá la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría profesional y a la de Empalmador de segunda, consolidando la categoría de Empalmador de segunda Mecánico de Central, si realiza este trabajo durante el período de seis meses consecutivos u ocho meses alternos en dos años.

El hecho de que en una determinada zona, durante seis meses continuados u ocho meses alternos se efectúe este trabajo por diversas personas con categoría inferior a Empalmador de segunda, determinará la creación de una vacante que será ocupada por la persona que mayor número de pluses haya percibido por el citado concepto.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

##### Clausula 8.ª Jornada laboral:

Años 1988 y 1989:

La jornada laboral será de mil setecientas setenta y seis horas de trabajo en cómputo anual, distribuidas en doscientas veintidós jornadas diarias de ocho horas de trabajo cada una de ellas.

Tendrán la consideración de días no laborables, aquellos que no teniendo el carácter de festivos de ámbito nacional, autonómico o local, ni correspondan a sábados, domingos o al periodo anual de vacaciones, excedan de la jornada anual de trabajo pactada para el periodo de vigencia del presente Convenio, considerándose, en todo caso, como no laborables, si por cualquier otra causa no lo fueran ya, los días 24 y 31 de diciembre.

No obstante, la jornada en cómputo anual se distribuirá de modo que permita realizar todos los «puentes» de cada año, acumulándose al periodo anual de vacaciones las jornadas que resulten excedentes.

Los horarios de trabajo en las distintas unidades que integran la Empresa, serán los que se determinan a continuación:

1. Tendido y empalme de líneas y redes: Jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en régimen flexible y continuado todo el año; considerándose jornada normal la que se inicia a las ocho horas y finaliza a las dieciséis horas.

El descanso de quince minutos durante dicha jornada, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Por otra parte, y en lo que al modo de computar la producción, acondicionamiento de locales y estacionamiento de vehículos se refiere, se estará de acuerdo con el compromiso suscrito por la Dirección y el Comité de Empresa en el mes de enero de 1985.

2. Montaje e instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación: Jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes. Siempre que las circunstancias (clientes, abonados, etc.), lo permitan, se realizará jornada continuada.

Cuando la jornada sea continuada, se observará un descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. Servicios centrales: El personal adscrito a los servicios centrales de la Empresa, así como a las oficinas centrales de planta exterior e interior, grupos de trabajo de planta exterior y a cada una de las direcciones regionales, realizará una jornada diaria, de lunes a viernes, de ocho horas de trabajo efectivo, iniciándose a las siete quince horas y finalizando a las quince quince horas, con quince minutos de interrupción que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Flexibilidad de horario de entradas y salidas: La hora de entrada podrá retrasarse hasta las ocho horas de la mañana.

La hora de salida podrá retrasarse en función de la hora de entrada hasta las quince treinta horas, como máximo.

Cuando la entrada al trabajo se haya producido entre las siete treinta y las ocho horas de la mañana, el tiempo perdido se recuperará a partir de las diecisiete horas, por semanas vencidas.

Clausula 9.ª Regularización de fiestas locales.-Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se observarán en cada Centro de trabajo las fiestas intersemanales establecidas en el calendario laboral vigente en cada localidad.

Si, como consecuencia de la movilidad del personal, algún trabajador no hubiese disfrutado la totalidad de las mencionadas fiestas, llegado el fin de año tendrá derecho a incrementar en un número similar de días sus vacaciones legalmente, cuando por la misma causa el personal deba

Se respetará el derecho a la elección de turno que asiste a los trabajadores que estén realizando estudios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores adscritos al régimen de turnos de trabajo dispondrán de los medios de transporte necesarios, tanto para incorporarse a su puesto de trabajo como para efectuar el viaje de regreso, y, en el caso de los trabajadores adscritos al turno de noche, dispondrán durante toda la jornada de un vehículo de la Empresa preparado para ser utilizado en cualquier momento.

Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente percibirá en compensación del tiempo invertido en espera del relevo la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

Todo el personal que deba desarrollar su actividad laboral en régimen de turnos de trabajo, y que por esta causa está obligado a realizar una jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo, percibirá el complemento de trabajo denominado «Plus de Turno», cuyo importe se determina en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo.

La realización de los mencionados trabajos a turnos se procurará llevar a cabo con el personal que voluntariamente esté dispuesto a realizarlo, quienes percibirán como compensación por la disponibilidad, y cuando sean requeridos para ello, el Complemento de Puesto de Trabajo denominado Plus de Turno y determinado en la cláusula 14-9 del presente Convenio.

No obstante, cuando no fuera posible realizar los mencionados trabajos con personal voluntario deberán ejecutarse, en todo caso, en régimen de turnos, los determinados en el apartado a) de esta cláusula, compensados con el Complemento de Puesto de Trabajo señalado en el párrafo anterior en su doble modalidad.

Igualmente podrá implantarse la adecuación de la jornada con las características que previamente se pacten entre la Dirección y el Comité de Empresa, en aquellas actividades o áreas no directamente productivas, donde las circunstancias lo aconsejen.

Actuación de emergencia en sábados, domingos y festivos.—Estos retenes tienen por finalidad dar respuesta ante emergencias de averías que puedan presentarse en fines de semana y/o festivos, que precisen de actuación inmediata o bien trabajos que no permitan la interrupción del servicio en días laborables.

La formación de estos retenes debe ajustarse a las siguientes normas:

1.ª Se establecerá un turno rotatorio para la totalidad de los componentes de cada provincia que estén dispuestos a efectuar estos trabajos con carácter voluntario.

2.ª El turno irá corriendo, independientemente de que haya actuación o no.

3.ª Se procurará que los componentes de los mismos sean integrantes de una misma brigada, bien de Celador o de Empalmador.

4.ª El trabajo que se efectúe se considerará como trabajo festivo y se remunerará como horas extraordinarias, que tendrán carácter de estructurales, o de reparación de averías y siniestros.

5.ª El personal voluntariamente adscrito a este tipo de actividad percibirá, en concepto de complemento salarial, la cantidad de 1.000 pesetas semanales cada fin de semana que permanezca disponible.

La composición de los mencionados retenes será comunicada semanalmente al Comité de Empresa.

Cláusula 11. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o veintidós días laborales, o a la parte proporcional correspondiente en el caso de que la incorporación del trabajador a la plantilla de la Empresa se haya producido después del día 1 de enero de 1988.

Los trabajadores adscritos a la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes disfrutaran las vacaciones correspondientes al año 1988 distribuidas en dos períodos: Uno de ellos fijo de siete días laborales, del 22 al 30 de diciembre de 1988, y otro variable de quince días laborales, distribuidos en turnos comprendidos entre el día 20 de junio y el 4 de septiembre del año 1988.

Durante el año 1989 la distribución de los mencionados períodos de vacaciones será la siguiente:

El período fijo de siete días laborales se iniciará el día 20 de diciembre y finalizará el día 29 del mismo mes.

El período variable de quince días laborales se distribuirá en turnos entre los días 19 de junio y 3 de septiembre de 1989.

## CAPITULO IV

### Régimen económico

Cláusula 12. *Salario base*.—Durante el año 1988 el salario base será el determinado en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

### Cláusula 13. *Complementos personales:*

1. Plus de antigüedad.—Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el futuro serán retribuidos en la cuantía uniforme de 76.900 pesetas anuales, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan cinco años de permanencia en la Empresa.

2. Plus de idiomas.—Los trabajadores que, conociendo un idioma extranjero, lo utilicen habitualmente en su trabajo percibirán por ello la cantidad de 62.786 pesetas anuales, correspondientes a doce mensualidades de 5.232 pesetas cada una de ellas.

### Cláusula 14. *Complementos de puesto de trabajo:*

1. Plus de Jefe de Equipo.—Este complemento será devengado por los Celadores y Empalmadores que, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional como tales, asumen el control de trabajo de un grupo de trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho.

La cuantía del complemento del Plus de Jefe de Equipo será del 20 por 100 sobre el salario base.

2. Plus de mando.—Los trabajadores encuadrados en la Unidad de Montaje e Instalación de Sistemas, Equipos y Accesorios para Telecomunicación, que tengan bajo su mando a otros trabajadores, percibirán por tal concepto la cantidad de 533 pesetas por día trabajado.

3. Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre la retribución Convenio.

Cuando se trabaje en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el incremento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro se cobrará con el incremento correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

4. Plus de conducción.—El importe del mencionado complemento será de 450 pesetas por día trabajado realizando dicha actividad.

El ejercicio de la mencionada función tendrá carácter voluntario. No obstante, una vez aceptado el mismo, el interesado asumirá los siguientes derechos y obligaciones:

— Sólo será separado de la citada actividad, cuando existan motivos suficientes a juicio de la Empresa, tales como incapacidad, sanción, disminución del parque de vehículos, promoción, traslado y rotación de actividad.

— La renuncia al compromiso voluntariamente adquirido procede solamente cuando exista causa justificada, comunicándolo por escrito dirigido a su Jefe inmediato, pero permaneciendo en su puesto de trabajo hasta tanto sea posible su sustitución, que tendrá lugar en un plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la recepción del escrito de renuncia.

— Será facultad de la Empresa proceder a la sustitución transitoria que por vacaciones, ausencias, enfermedad, accidente, etc., pudieran producirse.

5. Plus de Encargado de almacén.—El personal con categoría profesional de Encargado de almacén percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo la cantidad de 82.691 pesetas anuales, distribuidas en quince mensualidades de 5.513 pesetas cada una de ellas.

6. Plus de mando Encargado de instalaciones.—El personal con categoría profesional de Encargado de instalaciones percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo, denominado plus de mando, 168.998 pesetas anuales, distribuidas en quince mensualidades de 11.267 pesetas cada una de ellas. Dicho importe absorberá las cantidades que por este mismo concepto vienen percibiendo.

7. Plus de penosidad y peligrosidad.—En el supuesto de que sea preciso realizar trabajos peligrosos o excepcionalmente penosos, se abonará al personal encargado de dichas labores un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.

8. Complemento de Jefes de Negociado.—El personal que desempeñe el cargo de Jefe de Negociado percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo de Jefe de Negociado la cantidad de 417.745 pesetas anuales, distribuidas en quince mensualidades de 27.850 pesetas cada una de ellas. Dicho complemento absorbe los anteriores importes de plus de dedicación y complemento de puesto de trabajo que venían percibiendo, y corresponde a los conceptos retribuidos por cada uno de ellos.

9. Plus de turno.—El personal adscrito a las unidades de tendido y empalme de líneas y redes e instalación de equipo de telecomunicación que, de acuerdo con lo pactado en la cláusula 10 del presente Convenio Colectivo, deba desarrollar su jornada laboral en régimen de turnos de trabajo y que, por las características de dicho régimen, está obligado a realizar jornada de ocho horas de trabajo efectivo, percibirá en concepto de plus de turno las siguientes cantidades:

A) Cuando los turnos se lleven a cabo dentro del casco urbano de la localidad de residencia, 613 pesetas por día trabajado.

B) Cuando se realice más allá del casco urbano antes citado, 980 pesetas por día trabajado.

Dicha cantidad compensará los habituales cambios de jornada que la adscripción a dicha modalidad de trabajo impone.

**Cláusula 15. Complementos de calidad y cantidad de trabajo:**

1. Horas extraordinarias.-Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada normal de trabajo pactada en el presente Convenio Colectivo.

La regulación del régimen de trabajo en horas extraordinarias, así como su retribución, será lo determinado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, y con carácter previo a su realización, podrá pactarse la compensación del tiempo de trabajo realizado en horas extraordinarias por tiempo de descanso a razón de una hora cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria. Globalmente, al menos el 30 por 100 de este tipo de horas extraordinarias no sujetas a incidencia deberá ser sustituido por tiempo de descanso.

Se procurará evitar la realización de horas extraordinarias de carácter habitual, y para ello, por la extraordinaria incidencia que tienen en la actividad de la Empresa, a continuación se determinan los trabajos o situaciones que exigen la realización de horas extraordinarias:

Prevención y reparación de siniestros.-Los trabajos realizados en horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes y de fuerza mayor no se tendrán en cuenta para el cómputo del número de horas extraordinarias autorizadas.

A estos efectos se entenderá que reúnen estas características los trabajos realizados para evitar siniestros o daños extraordinarios o reparar dichos daños o averías que afecten a:

Las redes básicas de comunicación o transmisión de datos.

Los que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente al servicio telefónico de Centros hospitalarios, sistemas de alarmas, Fuerzas de Seguridad, acuartelamientos y otros Organismos y servicios públicos.

Horas estructurales.-Los trabajos realizados en horas extraordinarias y motivados por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por la Empresa tendrán carácter estructural, aunque en ningún caso podrán exceder del límite máximo de ochenta horas por persona y año determinadas por la legislación vigente.

Además de las efectuadas por los motivos y urgencias anteriormente indicados, se atribuirá dicho carácter a las efectuadas por cualquiera de las siguientes causas:

La reparación de averías que originen incomunicación parcial de localidades.

Las realizadas por los Conductores de camión para transporte de mercancías y equipos de planta interior y Conductores de camión-grúa de planta exterior.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros de las horas extraordinarias realizadas, atribuyéndose a dicha representación las facultades determinadas en la Orden de 1 de marzo de 1983.

2. Sistema de incentivos.-El texto del sistema de incentivos pactado entre la Dirección y el Comité de Empresa continuará vigente, con las modificaciones que se determinan en el anexo V del presente Convenio.

Un ejemplar de dicho texto, debidamente modificado, se entregará a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa, y su contenido se considerará parte integrante del Convenio Colectivo a todos los efectos.

Antes del 31 de diciembre de 1988 los criterios para establecer los incentivos del personal no incluido en otros sistemas de prima directa o media y que no desempeñe funciones directivas o de mando superior se negociarán con el Comité de Empresa. Estos sistemas, que en todo caso se vincularán a los resultados de la Empresa, podrán modificarse en años sucesivos y formarán parte del Convenio Colectivo.

**Cláusula 16. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:**

1. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.-Todo el personal de la Empresa percibirá en los meses de julio y diciembre una paga extraordinaria por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementada con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle. Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

2. Paga de beneficios.-Todo el personal de la Empresa percibirá en el mes de enero de cada año una paga de beneficios equivalente a una mensualidad del salario base, incrementada con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle, o la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado en el caso de que su incorporación a la Empresa se haya producido con posterioridad al día 1 de enero del año anterior.

Cláusula 17. Paga extraordinaria 1988.-En el mes de noviembre de 1988 se hará efectiva a todo el personal de la Empresa una paga extraordinaria, cuyo importe se determina en el anexo II del presente Convenio, consolidable en concepto de salario base el día 31 de diciembre de 1988.

El personal que a lo largo del mencionado año 1988 ingrese o cese en la Empresa percibirá la parte proporcional de la mencionada paga, correspondiente al periodo de tiempo trabajado.

Cláusula 18. Gratificación por veinticinco años de servicio.-Los trabajadores que durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo cumplan veinticinco años de permanencia en la Empresa recibirán un premio en metálico por importe de una mensualidad de su salario y complementos fijos.

**Cláusula 19. Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:**

1. Compensaciones por gastos de alojamiento y manutención.-Todo el personal de la Empresa que por necesidades del trabajo deba desplazarse del lugar de su residencia habitual, percibirá en concepto de compensación por gastos, durante el año 1988, los siguientes importes:

**Planta interior y servicios centrales:**

En el caso de que los trabajos hayan de realizarse fuera de los locales de la Empresa, pero dentro de los límites urbanos de la localidad de residencia, se abonará al personal afectado la cantidad de 500 pesetas diarias, en concepto de ayuda de comida, en jornada partida.

Cuando el desarrollo de los trabajos sea necesario efectuarlo fuera del municipio de residencia y a una distancia inferior a 40 kilómetros del mismo se abonarán, para trabajos que incluyan en su baremación el tiempo de desplazamiento (mercado residencial, Informática, Satai y Teide) o cuando, para cualquier trabajo, sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio, las siguientes cantidades en compensación a realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual (media dieta):

	Pesetas
Técnicos titulados, Operadores técnicos y Maestros industriales	1.835
Resto personal (salvo Montadores de equipos convencionales de abonado)	1.546

Al desplazarse a un radio superior al del punto anterior, o en caso de trabajos de larga duración que no incluyan en su baremación el tiempo diario correspondiente a desplazamientos, se abonarán las siguientes cantidades en concepto de dieta normal, siempre que no se desarrolle el trabajo a una distancia superior a los 80 kilómetros del punto de residencia:

	Pesetas
Técnicos titulados, Operadores técnicos y Maestros industriales	5.000
Resto personal (salvo Montadores de equipos convencionales de abonado)	4.400

En el caso de pernoctar a una distancia del punto de residencia superior a los 80 kilómetros más de dos noches consecutivas, se percibirán en concepto de manutención y alojamiento las cantidades siguientes:

	Pesetas
Técnicos titulados, Operadores técnicos y Maestros industriales	5.360
Resto personal (salvo Montadores de equipos convencionales de abonado)	4.730

En el momento de realizar el parte quincenal de mano de obra se conocerá normalmente, incluso si el desplazamiento se ha producido el último día de la quincena considerada, si se ha permanecido sin retorno al punto de residencia en una tercera noche, devengando en consecuencia la dieta normal o la dieta mayor de 80 kilómetros.

El personal técnico e instalador de planta interior no residente en las islas Canarias que deba realizar su trabajo desplazado en las citadas islas, percibirá en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención la cantidad de 5.440 pesetas.

Igualmente, si la duración de la baremación del trabajo individual supone una estancia superior a las cuatro semanas, este personal residente en la península tendrá derecho a realizar un viaje de fin de semana a la misma, dejando de percibir la dieta señalada el sábado y domingo, siempre que no se haya producido por otras causas de cualquier índole un desplazamiento intermedio.

En el caso de efectuar trabajos en Ceuta y Melilla, o en temporada alta de las islas Baleares, el personal no residente en estas localidades que demostrase no encontrar un alojamiento adecuado al importe de la dieta mayor, podrá optar por presentar para su abono por la Empresa la factura del hotel o residencia (referente exclusivamente a alojamiento

y desayuno si es obligatorio) que se hubiese encontrado de mutuo acuerdo con la Empresa, más una cantidad de 2.400 pesetas compensatorias por el resto de los gastos.

**Planta Exterior:**

**Personal residente:**

a) Trabajos a menos de 40 kilómetros.-Cuando se realicen los trabajos habituales fuera de los locales de la Empresa, hasta una distancia de 40 kilómetros desde el lugar de su residencia habitual:

	Pesetas
Titulado superior e Ingeniero técnico.....	1.328
Encargado.....	970
Resto del personal.....	900

b) Trabajos a más de 40 kilómetros.-Cuando los trabajos hayan de realizarse a una distancia de 40 kilómetros o superiores del lugar de su residencia habitual y sea preciso pernoctar fuera del mismo:

	Pesetas
Titulado superior e Ingeniero técnico.....	4.240
Encargado.....	3.117
Resto del personal.....	2.813

c) Fines de semana.-Cuando el personal residente se encuentra desplazado entre 40 y 150 kilómetros, la Empresa podrá devolverlos a su lugar de residencia los puentes o fines de semana, poniendo los medios de locomoción necesarios tanto de ida como de vuelta, y abonando la dieta reducida durante dichos días. El desplazamiento se realizará dentro de la jornada laboral, de forma que se termine y comience la misma en los Almacenes correspondientes del lugar de residencia y estos tiempos de desplazamiento no computarán en producción, a razón de 50 kilómetros/hora, excepto en lo que se refiere al momento de iniciarse y finalizar el trabajo encomendado, en que se estará a lo pactado sobre traslados en el Reglamento de Régimen Interior.

d) Trabajos de corta duración.-En trabajos de corta duración, a realizar a distancias superiores a 40 kilómetros por personal residente, que permita la ida y regreso en el día, la Empresa podrá traer a los trabajadores a su residencia, poniendo los medios necesarios para el desplazamiento, con las siguientes condiciones:

El personal comenzará y terminará la jornada en el puesto de trabajo y el desplazamiento se realizará fuera de jornada, devengando la dieta correspondiente.

Por trabajos de corta duración se entenderán aquellos que pueden ser ejecutados en un período de tiempo no superior a tres días, o bien aquellos que, por sus características, se determine en la Comisión paritaria de seguimiento de la zona la conveniencia de aplicar el contenido de esta cláusula.

e) Distancias superiores a 150 kilómetros.-Cuando el personal residente deba desplazarse a distancias a 150 kilómetros o superiores de su lugar de residencia habitual, percibirá la cantidad de 4.240 pesetas diarias, en la forma prevista en el Reglamento de Residencias, incluido como anexo VI del presente Convenio Colectivo.

f) Movimiento de brigadas.-El control de movimiento de brigadas se llevará a cabo a través de la correspondiente Comisión de seguimiento con sujeción a los acuerdos existentes sobre esta materia y atendiendo a las siguientes consideraciones:

El orden de rotación deberá establecerse por brigadas completas y dentro de las mismas por unidades operativas completas.

Se evitarán en lo posible los dobles desplazamientos, intentando retrasar la salida de una brigada o unidad operativa hasta la terminación de la obra que esté realizando, y si esto no fuera posible, saltar el turno con los debidos controles, de forma que la misma brigada no salte el turno dos veces seguidas.

En los traslados o desplazamientos de brigada, unidades operativas, camiones-grúa y, en general, todos aquellos que supongan traslado de un vehículo de la Empresa junto con el personal productivo que lo utiliza, se procurará que en lo posible dicho vehículo sea trasladado por el conductor habitual del mismo, percibiendo además de sus gastos de viaje y demás percepciones establecidas para estos casos, la cantidad de 682 pesetas cada 50 kilómetros.

En caso de imposibilidad del conductor para efectuar el traslado del vehículo, la Empresa optará por realizar dicho traslado por medio de una tercera persona, o por medio del propio conductor en día distinto del necesario para su propio traslado, en cuyo caso no se percibirá la cantidad expresada en el punto anterior.

Personal no residente.-Todo el personal no residente percibirá, en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención, las siguientes cantidades diarias:

	Pesetas
Titulado superior e Ingeniero técnico.....	4.240
Encargado.....	3.117
Resto del personal.....	2.813

Trabajos especiales.-El personal que realice trabajos considerados como especiales por su continua movilidad, percibirá la cantidad de 4.240 pesetas diarias en concepto de dieta especial.

Comisión paritaria.-La Comisión paritaria, antes del 15 de mayo de 1988, tomará la decisión de reducir de 150 a 100 kilómetros, el límite para la percepción de la dieta especial de Planta Exterior, a través de un estudio estadístico de la situación de la obra sin que esto suponga un incremento de los costes de la masa salarial recogidos en los acuerdos del presente Convenio Colectivo (1988-1989), incorporando al coste de la dieta individual las conclusiones del mencionado estudio.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizará un estudio con objeto de elaborar una propuesta de incorporación de una parte del importe de los gastos de alojamiento y manutención a las retribuciones. En todo caso, dicha propuesta no implicará incremento alguno de coste y se efectuará a partir del próximo Convenio Colectivo en los plazos y condiciones que se determinen.

Antes del 31 de diciembre de 1988, se elaborará un estudio de las dietas devengadas en Planta Exterior con indicación de los desplazamientos comprendidos entre 40, 75 y 100 kilómetros, a fin de redistribuir sus importes en el año.

Cláusula 20. *Quebranto de moneda.*-Se fija en 3.452 pesetas por doce pagas.

Cláusula 21. *Kilometraje.*-El precio a abonar por kilómetro será de 25 pesetas, según desglose que figura en el anexo VIII del presente Convenio Colectivo.

**CAPITULO V**

**Productividad**

Cláusula 22. Ambas partes manifiestan su voluntad de contribuir a alcanzar los objetivos de productividad para el año 1988 en cada una de las áreas productivas determinados en los siguientes niveles:

P. E.....	5,96 PB./hombre-día
P. I.....	8,79 PB./hombre-día
Ingeniería.....	19,25 PB./hombre-hora

Estos valores representan un incremento, respecto al real conseguido en 1987 de:

7,68 en P. E.  
3,66 en P. I.

Los mencionados objetivos desglosados por zonas para P. E. son:

	P. B./hombre-día
Centro.....	5,68
Cataluña.....	6,11
Levante.....	6,41
Norte.....	5,82
Sur.....	6,30
Castilla.....	5,84
Galicia.....	5,61

Con el fin de conseguir estos objetivos, ambas partes acuerdan la adopción de una serie de medidas que se desarrollarán posteriormente:

Revisión del tope de incentivo.

Adopción de las medidas necesarias para conseguir un rendimiento normalizado por parte de todas las brigadas.

Revisión del precio del P. B. de incentivo.

Mejora de la organización productiva con objeto de facilitar la consecución de los citados niveles de productividad.

Reducción de las horas «F» mediante la óptima utilización de la capacidad productiva del modo que se determina en el anexo VII del presente Convenio.

Todo ello para el logro de una máxima participación de todo el personal productivo en el sistema de incentivos y conseguir colectivamente los volúmenes de producción necesarios.

Igualmente y al objeto de conseguir el necesario equilibrio presupuestario, se acuerda implantar un sistema que permita la realización con carácter voluntario de 1 P. B. adicional por productivo y día, sin alteración de la jornada laboral, con la máxima participación posible de toda la plantilla, fijándose como objetivo que al menos dicha participación no sea inferior a un 30 por 100 de la citada plantilla, lo que permitirá superar el objetivo de productividad mencionado anteriormente de 5,96 P. B./hombre-día como media nacional.

La introducción en las tablas anteriores del efecto derivado de este sistema, con la participación del 30 por 100 mencionado, las corrigen con los siguientes valores:

	P. B./hombre-día
Centro.....	5,98
Cataluña.....	6,41
Levante.....	6,71

	P. B./hombre-día
Norte .....	6,12
Sur .....	6,60
Castilla .....	6,14
Galicia .....	5,91
Total media .....	6,26

Siguiendo el criterio análogo para Planta Interior, el objetivo final a conseguir será de 9,23 P. B./hombre-día y de 20,24 P. B./hombre-día para Proyectos e Ingeniería.

Al objeto de asegurar el cumplimiento de todos los objetivos marcados en materia de productividad, se crean unas Comisiones paritarias que, a nivel central, estará presidida por el Director de Producción y Planificación y a nivel periférico por el Director regional. Estas Comisiones desarrollarán la normativa que garantice la correcta aplicación del sistema adicional de 1 P. B./hombre-día, y se reunirán mensualmente, una vez conocidos los datos relativos al mes inmediatamente anterior, analizarán la evolución de todos los componentes de la productividad, tomando como referencia el mismo mes del año anterior, y adoptando cuantas medidas sean necesarias para garantizar una evolución acorde con los objetivos fijados. Todo ello dentro del sistema de incentivos actualmente en vigor.

Planta interior.-La aplicación para planta interior del objetivo de productividad para 1988 de 8,79 P.B./hombre-día complementado con la realización voluntaria de un P.B. adicional en un mínimo del 30 por 100 de la plantilla, supone en líneas globales dentro de la sistemática de incentivos de planta interior, la obtención de una productividad global de 9,23 producto P.B./hombre-día.

Para asegurar la consecución de este objetivo, además de las medidas señaladas de forma general, se acuerda que:

Será la Empresa la que determine los tipos de trabajo y momentos para los que se eleva el tipo de 2,25 puntos hombre-día trabajado en un punto adicional.

Mediante acuerdo de Comisión Paritaria, en función del desarrollo de los programas, podrá elevarse este tope en áreas de trabajo y períodos determinados en un segundo punto adicional.

En cualquiera de los casos anteriores el número máximo de puntos que mensualmente pueden recuperarse de la bolsa individual será el número de días trabajados multiplicado por 2,25.

## CAPITULO VI

### Atenciones sociales

Cláusula 23. *Servicio militar.*-Durante el cumplimiento del servicio militar, o civil sustitutorio, los trabajadores que acrediten ser cabeza de familia, teniendo a su cargo familiares y con una antigüedad en la Empresa superior a tres años, tendrán derecho a la percepción del 50 por 100 del salario base de su categoría profesional.

Excepcionalmente, la Dirección de Relaciones Laborales estudiará los casos singulares que le sean planteados, previa presentación razonada por escrito por parte de los interesados.

Cláusula 24. *Becas de estudio.*-La Empresa aportará la cantidad de 5.704.084 pesetas anuales, con destino a la concesión de becas al personal de la misma que curse estudios de interés para su formación profesional y humana, llevándose a cabo esta adjudicación a través del correspondiente Comité Paritario.

Cláusula 25. *Ayuda escolar.*-Los trabajadores con hijos en edad escolar nacidos entre los años 1983 y 1984, disfrutarán de una ayuda escolar de 7.082 pesetas anuales y los nacidos entre 1971 y 1982 de 6.760 pesetas anuales, por cada hijo.

El mismo derecho tendrán durante el año 1989 los trabajadores con hijos nacidos entre los años 1973 y 1985.

Esta cantidad se hará efectiva al comienzo del curso escolar.

Cláusula 26. *Ayuda de guardería.*-La mujer trabajadora con hijos a su cargo de edad inferior a cinco años, percibirá anualmente por cada uno de ellos la cantidad de 98.137 pesetas.

El mismo derecho tendrán los viudos, solteros y separados con custodia legal de los hijos en virtud de sentencia judicial firme.

Cláusula 27. *Ayuda para hijos minusválidos.*-A los trabajadores de la Empresa con hijos minusválidos que por esta causa percibían la correspondiente prestación, se les abonará como ayuda complementaria a cargo de la Empresa la cantidad de 138.953 pesetas anuales por cada uno de los hijos afectados.

La Dirección de la Empresa estudiará las situaciones individuales de carácter asistencial o educativo que le sean sometidas, con objeto de dar a cada una de ellas la solución que en cada caso resulte más adecuada, a través de subvenciones o ayudas complementarias, o facilitando el ingreso de las personas afectadas en los Centros de asistencia, tratamiento o educación especial.

Cláusula 28. *Actividades culturales.*-Con el fin de fomentar las actividades culturales entre el personal de la Empresa, ésta destinará anualmente la cantidad de 15.198.848 pesetas, que serán distribuidas de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las cantidades sobrantes en cada año se acumularán al siguiente.

Cláusula 29. *Incapacidad laboral transitoria.*-Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria se le abonará la diferencia existente entre la prestación derivada de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario neto. A estos efectos, será considerado como salario, además del salario base, la antigüedad, gratificación y el plus de residencia.

Cláusula 30. *Premio de jubilación.*-La Comisión Paritaria constituida en la cláusula 35 del VI Convenio Colectivo continuará la labor desarrollada hasta la fecha, analizando los datos y estudios técnicos ya elaborados y aquellos que en el futuro sean necesarios para que durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se garanticen fórmulas económicamente viables de cobertura de los riesgos actualmente cubiertos que modifiquen la regulación contenida en la cláusula 22 del Convenio Colectivo del año 1976.

La incorporación de eventuales a fijos en los plazos señalados en este Convenio no supondrá, en ningún caso, un incremento del coste global que pudiera derivarse de la plantilla de fijos al 31 de diciembre de 1987, una vez desarrollados los estudios indicados anteriormente.

Cláusula 31. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*-Los trabajadores que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 1.º del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar la jubilación prevista en dicha disposición, comprometiéndose la Empresa, por su parte, a cumplir las obligaciones que para las Empresas establece la citada norma.

Cláusula 32. *Premios por matrimonio y natalidad.*-Todo el personal de la Empresa con más de un año de antigüedad percibirá por razón de matrimonio la cantidad de 6.000 pesetas.

Igualmente, al nacimiento de cada hijo, la Empresa abonará en concepto de premio de natalidad la cantidad de 4.000 pesetas.

Cláusula 33. *Préstamo de vivienda.*-Con objeto de facilitar el acceso a la propiedad de la vivienda, la Empresa, a través de la Entidad bancaria que se determine, posibilitará la obtención de préstamos por un importe no superior a 2.000.000 de pesetas amortizables en quince años y avalados por «Sintel, Sociedad Anónima», sometidos a las siguientes condiciones generales:

El préstamo se concederá exclusivamente para acceder a la propiedad de la vivienda del empleado que constituya su residencia habitual.

Sólo tendrá acceso a este tipo de préstamo el personal fijo de plantilla con una antigüedad de, al menos, dos años.

En el documento de concesión del préstamo avalado por la Empresa se determinarán las garantías a establecer en caso de impago o baja en la Empresa por cualquier causa.

## CAPITULO VII

### Garantías sindicales

Cláusula 34. *Garantías sindicales.*-1. Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1.1 Los Comités de Empresa o Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores del Centro de Trabajo y de la Empresa.

1.2 Recibirán información sobre la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, inversiones acordadas en cuanto repercuta en la situación de empleo, etc.; medidas disciplinarias (en caso de aplicación de sanciones por la Dirección, éstas serán comunicadas simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa de la zona correspondiente); sistemas de trabajo.

Participarán en la negociación colectiva, con carácter exclusivo, mediante el nombramiento de la totalidad de los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora. Para la firma de cualquier acuerdo que afecte a los trabajadores de SINTEL se requerirá, en todo caso, el voto favorable del 60 por 100 de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

Participarán en los Comités de Seguridad e Higiene, Clasificación del Personal a través de las Promociones Profesionales; Movilidad del personal a través de los Comités de Residencias. Ejercerán labores de vigilancia para que en el proceso de selección se cumplan las normativas pactadas, cumplimiento de la legislación laboral y Seguridad Social.

El Comité de Empresa recibirá mensualmente los listados de situación de la plantilla y analizará trimestralmente la problemática planteada por la realización de horas extraordinarias, estructurales y no estructurales.

1.3 Tienen los siguientes derechos y garantías: Derecho a locales; derecho a utilización de cuarenta horas mes, retribuidas globalmente (la utilización de dichas horas será tanto para Magistratura, Delegación, etcétera, como para consultas al Sindicato, cursos en los Sindicatos y Asambleas de Sindicato); derecho a dar información a los trabajadores; garantías frente a medidas disciplinarias.

1.4 El Comité de Empresa de cada zona podrá acordar la acumulación en favor de uno o varios de sus componentes de las horas concedidas conforme al artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación a la Empresa del acuerdo deberá hacerse por escrito firmado por los miembros del Comité, en el que constará: a) Nombre de

los miembros que hacen cesión de sus horas y el número de horas cedidas por éstos; b) nombre del miembro o miembros en favor de los cuales se efectúa la cesión. Esta cesión de horas sindicales se hará de forma global y se dará a conocer al finalizar cada período.

Dada la dispersión geográfica de los trabajos y la dificultad de comunicación dentro de las zonas o entre zonas, y, con objeto de que el Comité de Empresa pueda llevar información a todos los trabajadores.

Cláusula 39. *Reconocimiento de títulos.*—Los trabajadores que, estando en posesión de un título académico o profesional, tengan encomendadas funciones para cuyo ejercicio sea necesaria dicha titulación, serán encuadrados en el grupo y categoría profesional correspondiente.

Asimismo, los trabajadores que acrediten estar en posesión de un título académico o profesional tendrán preferencia en igualdad de

En lo que se refiere a la revisión aplicable a las compensaciones por gastos de alojamiento y manutención, ambas partes determinarán antes del 31 de diciembre de 1988 el porcentaje de incremento del citado concepto, relacionándolo con el índice de incremento de precios que resulte más adecuado.

## ANEXO I

## Tabla salarial

Categorías	Pesetas mes 1988
<b>I. Titulados Superiores:</b>	
Ingeniero y Licenciado nivel «A»	174.319
Ingeniero y Licenciado nivel «B»	163.547
Ingeniero y Licenciado nivel «C»	152.795
Ingeniero y Licenciado nivel de entrada	142.002
<b>II. Titulados Grado Medio:</b>	
Ingeniero Técnico y Perito nivel «A»	169.665
Ingeniero Técnico y Perito nivel «B»	158.597
Ingeniero Técnico y Perito nivel «C»	147.502
Ingeniero Técnico y Perito nivel de entrada	136.433
<b>III. Técnicos Auxiliares y no titulados:</b>	
Jefe Técnico	138.197
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «A»	130.704
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «B»	122.701
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «C»	110.212
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel de entrada	105.681
Encargado de Instalaciones nivel «A»	115.348
Encargado de Instalaciones nivel «B»	109.832
Encargado de Instalaciones nivel «C»	105.226
<b>IV. Personal Administrativo:</b>	
Jefe de Primera Administrativo	113.996
Jefe de Segunda Administrativo	105.885
Oficial de Primera Administrativo	98.231
Oficial de Segunda Administrativo	94.610
Auxiliar Administrativo	91.296
Aspirante Administrativo diecisiete años	75.983
Aspirante Administrativo dieciséis años	69.931
<b>V. Técnicos de Oficina:</b>	
Delineante Proyectista	107.366
Delineante de Primera	98.231
Delineante de Segunda	94.610
Calculador	91.296
<b>VI. Personal de Organización:</b>	
Jefe de Organización de Primera	113.996
Jefe de Organización de Segunda	105.885
Técnico de Organización de Primera	98.231
Técnico de Organización de Segunda	94.610
Auxiliar de Organización	91.296
<b>VII. Almacenes:</b>	
Encargado Almacén nivel «A»	115.348
Encargado Almacén nivel «B»	109.832
Encargado Almacén nivel «C»	105.226
Almacenero nivel «A»	95.067
Almacenero nivel «B»	94.456
Almacenero nivel «C»	93.845
Almacenero nivel de entrada	93.234
Oficial Primera de Almacén	92.623
Oficial Segunda de Almacén	90.496
Oficial Tercera de Almacén	89.715
Especialista de Almacén	89.249
<b>VIII. Subalternos:</b>	
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «A»	90.496
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «B»	89.715
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «C»	89.249
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «D»	88.549
Botones diecisiete años	72.050
Botones dieciséis años	70.099

Categorías	Pesetas
<b>IX. Tendido y empalme de líneas y redes:</b>	
<i>Subgrupo I: Técnicos no titulados</i>	
Encargado Brigada nivel «A»	115.348
Encargado Brigada nivel «B»	109.832
Encargado Brigada nivel «C»	105.226
Encargado Brigada nivel de entrada	100.622
Capataz Brigada nivel «A»	97.278
Capataz Brigada nivel «B»	93.930
Capataz Brigada nivel «C»	91.098
Capataz Brigada nivel de entrada	90.339
<i>Subgrupo II: Empalmadores y Celadores</i>	
Empalmador y Celador de Primera	89.605
Empalmador y Celador de Segunda	88.829
Empalmador y Celador de Tercera	83.571
Empalmador y Celador Especialista	80.072
Empalmador y Celador de entrada	75.826
Celador Especialista en prácticas	74.200
Conductor camión-grúa o Conductor de camión nivel «B»	92.252
Conductor camión nivel «C»	91.289
Conductor camión de entrada	90.326
<i>Oficios varios</i>	
Oficial de Primera	89.605
Oficial de Segunda	88.829
Oficial de Tercera	83.571
Especialista	80.072
Peón Ordinario	69.790
<b>X. Montaje de instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación:</b>	
Instalador Comprobador	114.095
Oficial Instalador	110.343
Instalador de Primera	92.105
Instalador de Segunda	89.979
Instalador de Tercera	89.199
Instalador Especialista	88.733
Montador Especialista	69.884
Conductor nivel «B»	93.977
Conductor nivel «C»	93.364
Conductor nivel de entrada	92.753
<i>Proceso de Datos</i>	
Analista nivel «A»	174.319
Analista nivel «B»	163.547
Analista nivel «C»	152.795
Analista nivel de entrada	142.002
Programador nivel «A»	130.704
Programador nivel «B»	122.701
Programador nivel «C»	110.212
Programador nivel de entrada	105.681
Operador nivel «A»	111.897
Operador nivel «B»	103.811
Operador nivel «C»	99.922
Operador nivel de entrada	96.422
Grabador de Datos nivel «A»	105.885
Grabador de Datos nivel «B»	98.231
Grabador de Datos nivel «C»	94.610
Grabador de Datos nivel de entrada	91.296

## ANEXO II

## Pagas extraordinarias año 1988

Categorías	Pesetas
<b>I. Titulados Superiores:</b>	
Ingeniero y Licenciado nivel «A»	32.374
Ingeniero y Licenciado nivel «B»	30.373
Ingeniero y Licenciado nivel «C»	28.376
Ingeniero y Licenciado nivel de entrada	26.372
<b>II. Titulados Grado Medio:</b>	
Ingeniero Técnico y Perito nivel «A»	31.509
Ingeniero Técnico y Perito nivel «B»	29.454
Ingeniero Técnico y Perito nivel «C»	27.393
Ingeniero Técnico y Perito nivel de entrada	25.338

Categorías	Pesetas	Categorías	Pesetas
III. Técnicos Auxiliares y no titulados:		<i>Oficios varios</i>	
Jefe Técnico .....	25.665	Oficial de Primera .....	16.641
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «A» .....	24.274	Oficial de Segunda .....	16.497
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «B» .....	22.787	Oficial de Tercera .....	15.520
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel «C» .....	20.468	Especialista .....	14.871
Maestro Industrial y Ayudante Técnico nivel de entrada .....	19.627	Peón Ordinario .....	12.961
Encargado de Instalaciones nivel «A» .....	21.422	X. Montaje de instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación:	
Encargado de Instalaciones nivel «B» .....	20.397	Instalador Comprobador .....	21.189
Encargado de Instalaciones nivel «C» .....	19.542	Oficial Instalador .....	20.492
IV. Personal Administrativo:		Instalador de Primera .....	17.105
Jefe de Primera Administrativo .....	21.171	Instalador de Segunda .....	16.710
Jefe de Segunda Administrativo .....	19.664	Instalador de Tercera .....	16.565
Oficial de Primera Administrativo .....	18.243		14.420

Categorías	Pesetas
Delincuente de Segunda	11.494
Calcedor	11.091
<b>VI. Personal de Organización:</b>	
Jefe de Organización de Primera	13.849
Jefe de Organización de Segunda	12.864
Técnico de Organización de Primera	11.934
Técnico de Organización de Segunda	11.494
Auxiliar de Organización	11.091
<b>VII. Almacenes:</b>	
Encargado Almacén nivel «A»	14.013
Encargado Almacén nivel «B»	13.342
Encargado Almacén nivel «C»	12.783
Almacenero nivel «A»	11.549
Almacenero nivel «B»	11.475
Almacenero nivel «C»	11.401
Almacenero nivel de entrada	11.327
Oficial Primera de Almacén	11.252
Oficial Segunda de Almacén	10.994
Oficial Tercera de Almacén	10.899
Especialista de Almacén	10.842
<b>VIII. Subalternos:</b>	
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «A»	10.994
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «B»	10.899
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «C»	10.842
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recepcionista, Telefonista nivel «D»	10.757
Botones diecisiete años	8.753
Botones dieciséis años	8.516
<b>IX. Tendido y empalme de líneas y redes:</b>	
<i>Subgrupo I: Técnicos no titulados</i>	
Encargado Brigada nivel «A»	14.013
Encargado Brigada nivel «B»	13.343
Encargado Brigada nivel «C»	12.783
Encargado Brigada nivel de entrada	12.224
Capataz Brigada nivel «A»	11.818
Capataz Brigada nivel «B»	11.411
Capataz Brigada nivel «C»	11.067
Capataz Brigada nivel de entrada	10.975
<i>Subgrupo II: Empalmadores y Celadores</i>	
Empalmador y Celador de Primera	10.886
Empalmador y Celador de Segunda	10.791
Empalmador y Celador de Tercera	10.153
Empalmador y Celador Especialista	9.728
Empalmador y Celador de entrada	9.212
Celador Especialista en prácticas	9.014
Conductor camión-grúa o Conductor de camión nivel «B»	11.207
Conductor camión nivel «C»	11.090
Conductor camión de entrada	10.973
<i>Oficios varios</i>	
Oficial de Primera	10.886
Oficial de Segunda	10.791
Oficial de Tercera	10.153
Especialista	9.728
Peón Ordinario	8.478
<b>X. Montaje de instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación:</b>	
Instalador Comprobador	13.861
Oficial Instalador	13.405
Instalador de Primera	11.189
Instalador de Segunda	10.931
Instalador de Tercera	10.836
Instalador Especialista	10.780
Montador Especialista	8.490
Conductor nivel «B»	11.417
Conductor nivel «C»	11.342
Conductor nivel de entrada	11.268
<i>Proceso de Datos</i>	
Analista nivel «A»	21.177
Analista nivel «B»	19.869

Categorías	Pesetas
Analista nivel «C»	18.562
Analista nivel de entrada	17.251
Programador nivel «A»	15.879
Programador nivel «B»	14.906
Programador nivel «C»	13.389
Programador nivel de entrada	12.839
Operador nivel «A»	13.594
Operador nivel «B»	12.611
Operador nivel «C»	12.139
Operador nivel de entrada	11.714
Grabador de Datos nivel «A»	12.864
Grabador de Datos nivel «B»	11.934
Grabador de Datos nivel «C»	11.494
Grabador de Datos nivel de entrada	11.091

#### ANEXO IV Formación

Las acciones de formación pretenden dotar a los empleados de los conocimientos y habilidades adecuadas para un mejor cumplimiento de los objetivos de la Organización, fomentando al mismo tiempo la mejora profesional y desarrollo personal de los empleados en su actividad dentro de la Empresa.

La puesta al día y reciclaje permanente del personal adecuándolo a las nuevas perspectivas y avances tecnológicos tendrá por objetivo el preparar al personal para los nuevos cometidos que la Empresa vaya asumiendo.

A través de la formación se fomentará la promoción interna y la cobertura de puestos vacantes.

Durante los próximos dos años, en un contexto de mayor participación, integración e implicación de todos los empleados en el resultado y cumplimiento de los objetivos de la Empresa, la formación se irá centrando en los siguientes aspectos:

*Actividades diversas.*—Se tratará de dar a los Técnicos comerciales la formación adecuada en las siguientes áreas:

- Técnica como responsables de producto.
- Administrativo-financiera.
- Gestión de contrato.
- Orientación de marketing.

*Administración.*—Se organizarán acciones encaminadas hacia un mayor conocimiento y lenguaje común en el área administrativo-financiera.

Informática básica adecuada a cada nivel.

Reciclaje administrativo específico (perfeccionamiento en técnicas administrativas y de tipo productivo).

*Mandos y profesionales.*—Se organizarán acciones que signifiquen una puesta al día en temas específicos de tipo técnico, o gestión.

Además los nuevos mandos, en el ámbito de producción, antes de su ejercicio como tales, recibirán la formación correspondiente.

*Productivos.*—Se dará la oportunidad de participar al personal productivo (con especial atención al personal Celador) en cursos que faciliten el acceso a los conocimientos específicos de otras áreas productivas de la Empresa.

Se organizarán acciones que completen la formación en aspectos de fibra óptica, primeros auxilios y seguridad e higiene.

Se continuará con el reciclaje a Empalmador.

Se iniciarán cursos específicos en enseñanza a distancia.

Se irán confeccionando manuales que cubran la información específica por áreas.

*Biblioteca técnica.*—Se iniciará, a nivel piloto, la creación de una biblioteca técnica.

#### ANEXO V Sistema de incentivos MODIFICACIONES

##### Planta exterior

Precio del punto: El precio del punto modificado de planta exterior para el año 1988 se fija en 930 pesetas.

##### Planta interior

	Precio punto Pesetas	Precio punto desplazado Pesetas
Técnico	1.400	2.034
Instalador	1.025	1.583

El precio punto desplazado se abonará tanto en el caso de que se perciba la dieta normal como la mayor o insular.

Los Montadores de equipos convencionales de abonado percibirán la cantidad de 717 pesetas por punto obtenido en la realización de trabajos de mercado residencial, 870 pesetas por punto conseguido en cualquier otra actividad en domicilio de abonado (Informática, Satai, Teide o Alarmas); y un importe de 1.025 pesetas/punto en el caso de que lleven a cabo trabajos centralizados.

El tope de incentivo durante 1988 será el siguiente:

Planta exterior: 42.000 pesetas/mes.

Planta interior: 2,25 PH/Día.

#### Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria analizará periódicamente la consecución de los objetivos de producción y podrá adoptar las medidas extraordinarias de ampliación y/o modificaciones del sistema de incentivos que resulten adecuadas.

**Rendimientos.**—La consecución de los objetivos de productividad sólo es posible mediante la adecuada participación de todas las partes implicadas, por lo que resulta indicado que, en condiciones normales de trabajo, alcancen un rendimiento normalizado en relación con el que sirve de base al sistema de incentivos. Cuando durante dos meses no se alcance dicho objetivo, una Comisión Paritaria analizará las causas que lo motivan, determinando las medidas necesarias para alcanzar la productividad o para evitar que se acumulen factores ajenos a la voluntad o control de los afectados.

#### Prima media

Todo el personal con derecho a percibir la denominada prima indirecta percibirá la diferencia existente entre ésta y el resultado de dividir la cantidad correspondiente a la prima de producción generada mensualmente y regulada por el sistema de incentivos de planta exterior, planta interior y proyectos e ingeniería, entre todo el personal productivo adscrito a las citadas unidades, de acuerdo con el siguiente plazo de tiempo.

Enero 1988: 40 por 100 de la diferencia.

Enero 1989: 70 por 100 de la diferencia.

Diciembre 1989: 100 por 100 de la diferencia.

Desaparecerá en esta última fecha la prima indirecta, que quedará sustituida por la prima media.

La citada prima media se devengará por días efectivamente trabajados.

Durante el periodo anual de vacaciones, la retribución por este concepto estará constituida por el promedio abonado en los tres últimos meses.

#### Sistema de incentivos para Vigilantes de contrata

$$\text{Pesetas incentivo} = K_C \times PV \times \text{Precio} \times K_{ZV}$$

Tope: 25.000 pesetas.

Donde:

$K_C$  = Coeficiente a fijar conjuntamente por el Delegado de P. E. y el Jefe/Técnico calidad, del que se informará al Comité de Empresa, que recoge la mejora promovida por el Vigilante sobre características de las colaboradoras que vigila, tales como respuesta, dotación, seguridad, etc.

Este coeficiente se sitúa entre 1 y 1,05, no aplicándose cuando su valor sea inferior a 1,031, por entender que a partir de esa cifra no supera lo normal en este momento.

PV = Puntos baremo vigilados por el Vigilante.

Precio = El resultante del caso hipotético en el que se obtuviera en un año los PB de colaboradora objetivo por Vigilante, cobrándose por ellos el tope de pesetas de incentivo establecido.

$$\begin{array}{l} \text{PB objetivo} = 20 \text{ PB/hora} \\ \text{1.776 horas/año} \end{array} \quad \left| \quad \begin{array}{l} \text{PB} = 1.776 \times 20 = \\ = 35.520 \text{ pesetas} \end{array} \right.$$

Pesetas objetivo = 25.000 pesetas/mes,  $25.000 \times 11 = 275.000$  pesetas.

$$\text{Precio} = \frac{275.000}{35.520} = 7,74 \text{ pesetas/PB}$$

$K_{ZV}$  = Coeficiente de zona que responde al hecho de que las exigencias del cliente respecto de la vigilancia de colaboradoras no son las mismas en las distintas zonas, y que se valora en:

Centro: 1,2.

Cataluña: 1,1.

Levante: 0,9.

Norte: 1,3.

Sur: 0,8.

Castilla: 0,9.

Galicia: 1,0.

Para 1989 el tope será de 30.000 pesetas, sujeto a la revisión que proceda en función de la evolución de la percepción media de los productivos.

#### Sistema de incentivos para Encargados de Brigada

$$\text{Pesetas incentivo} = K_{CE} (0,67 \times K_P \times \text{base } 1 \times 1,10 + 0,33 \times K_V \times \text{base } 2 \times 1,10 + PV \times \text{precio} + A)$$

Tope: 47.000 pesetas + A.

Donde:

$$K_P = \frac{\text{PB propios}}{2.500} \times K_{ZP}$$

$K_{ZP}$  = Coeficiente de zona que mide los distintos niveles de productividad requeridos y que es:

Centro: 1,050.

Cataluña: 0,975.

Levante: 0,930.

Norte: 1,024.

Sur: 0,946.

Castilla: 1,021.

Galicia: 1,062.

Base 1 = Media ponderada de las pesetas de incentivo generadas por sus capataces.

$$K_V = \frac{\text{PB de colaboradoras con vigilancia}}{3.200} \times K_{ZV}$$

$K_{ZV}$  = El mismo que el Vigilante.

Base 2 = Media ponderada de las pesetas de incentivo generadas por sus Vigilantes.

PV = PB de colaboradora vigilados directamente por el Encargado.

Precio = Igual que el Vigilante, con los siguientes objetivos:

PB objetivo = 7.000 pesetas mensuales.

Pesetas objetivo = El tope mensual = 47.000 pesetas.

$$\text{Precio} = \frac{47.000 \text{ pesetas}}{7.000 \text{ pesetas}} = 6,71 \text{ pesetas/PB}$$

A = Media ponderada del concepto «A» que figura en el sistema de Capataces.

$K_{CE}$  = Coeficiente que contempla la desviación, respecto del objetivo fijado de período de certificación, de los resultados reales obtenidos en el mismo =

$$= \frac{\text{Certificado}}{\text{Informado}} \times 1,1 \text{ (situado el día 25 del mes siguiente).}$$

Tope  $K_{CE} = 1$ .

#### Sistema de incentivos para Capataces de Brigada

El sistema de incentivos para Capataces descrito a continuación se basa en el hecho reconocido de que el desarrollo con eficacia de sus funciones ejerce una influencia positiva sobre los resultados alcanzados por su brigada. Esta gestión debe tender hacia todo aquello que signifique planificación de la obra, acercamiento a la problemática cotidiana de la brigada, intentando aminorar las causas que originan inactividad, y en general a todo aquello que entrañe optimizar la capacidad productiva de los recursos puestos a su disposición.

$$\text{Pesetas incentivo} = K_G \times \text{base} + A$$

Tope: 46.200 pesetas + A.

Donde:

Base = Pesetas de incentivo que le corresponderían al Capataz según el sistema de incentivos vigente hasta este momento.

$K_G$  = Coeficiente corrector de  $K_T$ .

$K_T$  = Coeficiente que mide la eficacia del rendimiento obtenido respecto del que ha resultado ser la base del cálculo de incentivo relacionándolo con la capacidad productiva.

$$K_T = 100 \times \left( \frac{R_N - R_E}{R_N} - \frac{R_B - R_E}{R_B} \right)$$

$R_N$  = Rendimiento neto obtenido.

$R_E$  = Rendimiento base de incentivo en cada caso.

$R_B$  = Rendimiento bruto obtenido.

La aplicación del presente sistema se entenderá válida para todo Capataz al mando de una brigada o varios grupos de trabajo hasta una composición total de doce productores a su cargo. En el resto de situaciones en que se pueda encontrar el Capataz, el sistema a aplicar será el relativo a la tarea que realice (función de Encargado, vigilancia de contrata y apoyo de estructura).

Cuando el Capataz esté al frente de dos o más equipos de trabajo (pareja o grupo), sus horas serán repartidas proporcionalmente a las productivas de sus componentes y el incentivo será calculado de forma colectiva.

**Planta interior.**—La prevista revisión del actual sistema de incentivos para Jefes de Negociado de planta interior, se efectuará antes del 31 de mayo de 1988 en línea de elevar la cantidad tope actual e incorporar aquellas mejoras que dicta la experiencia recogida en la aplicación del vigente hasta el 31 de diciembre de 1987. Dentro del nuevo acuerdo se dará solución al personal técnico o instalador adscrito a alguna Sección y/o Delegación de planta interior que no perciba ningún tipo de incentivo por aplicación del sistema general.

#### Sistema de incentivos para proyectos e ingeniería

1. **Introducción.**—La aplicación durante el presente Convenio Colectivo del sistema de incentivos en ingeniería se adecua a la situación contractual de puntos baremo, vigente con nuestro cliente, incluyéndose asimismo los trabajos de delineación propios de la actividad.

Se pretende también extender la aplicación a todos aquellos trabajos que puedan surgir en este área de proyectos.

Cualquier situación excepcional en la aplicación del sistema deberá ser resuelta en todo caso por la Comisión Paritaria.

2. **Participación en el sistema.**—Las cantidades obtenidas por el sistema de incentivos se distribuirá entre las categorías que han obtenido la producción de mes:

Incentivos de Diseño:

- Jefes de oficina.
- Ingenieros titulados.
- Ayudantes Técnicos/Maestros Industriales.

Incentivos Delineación: Delineantes.

Para el resto de categorías que existen en Oficina Técnica, percibirán la prima indirecta, excepto en aquellos meses que habiendo realizado trabajos individuales puedan alcanzar el incentivo establecido.

3. **Baremos.**—Los baremos que se acompañan en anexos, podrán sufrir modificaciones en función de las variaciones que el cliente fije para los trabajos encomendados.

Dada la inexperiencia que la aplicación del sistema de puntos baremo tiene, se establece un periodo de aplicación semestral tras el cual se revisará y perfeccionará en su caso.

4. **Productividad.**—Se define como productividad de diseño la relación obtenida entre los puntos baremo realizados y las horas productivas invertidas.

El conjunto de estas horas productivas es para la totalidad del personal indicado en el apartado 2, participando los Jefes de oficina según la dimensión de la misma:

- Oficinas con menos de tres Técnicos: Se consideran el 100 por 100 de las horas de Jefe de Oficina.
- Oficinas con tres Técnicos: Se consideran el 1/3 de las horas de Jefe de Oficina.
- Oficinas con cuatro Técnicos: Se consideran el 1/4 de las horas de Jefe de Oficina.
- Oficinas con cinco Técnicos: Se consideran el 1/5 de las horas de Jefe de Oficina.
- Oficinas con seis Técnicos: No se consideran las horas de Jefe de Oficina.

Las horas productivas computadas no recogen las aplicadas por enfermedad, permisos retribuidos y no retribuidos, cursos de formación, horas de personal parado por inexistencia de obras y aquellas cedidas a otras áreas de la Empresa ajenas a la actividad de Ingeniería.

La dimensión de Oficina se computará como media de las horas totales dedicadas en el mes, de personal con cargo a obra.

En el supuesto de que fuera necesaria la realización de proyectos fuera del área de influencia de una Oficina, mientras existan trabajos en ésta y se realicen por otro personal ajeno, se descontarán de las horas disponibles del mes un número de horas igual a las fracciones de 50 kilómetros que existan entre las dos Oficinas afectadas.

La productividad de Delineación se define como la relación existente entre las horas formato realizadas y horas productivas invertidas.

Análogas consideraciones realizadas sobre horas productivas de Diseño tienen las de Delineación.

5. **Valoración del incentivo.**—Para el Sistema de Diseño, se computarán en el mes las horas productivas invertidas por actividad y agrupación, a las que aplicadas las productividades baremo se obtendrán las producciones teóricas a obtener.

La diferencia de las cantidades anteriores a la producción realizada por actividad y agrupación, valorada por grados de avance en los Proyectos, nos dará los puntos de incentivo por actividad y agrupación.

Estos puntos de incentivo multiplicados por los precios del punto por actividad y agrupación, darán el total incentivo del mes.

Análoga consideración tendrá el Sistema de Delineación, donde se computará los formatos diseñados en el mes y por diferencia a las horas productivas darán las horas incentivo.

El Sistema de Diseño se verá regularizado cada vez que un proyecto ha sido finalizado y se conozcan los puntos baremo definitivos, anadiendo o detrayendo el valor de los puntos abonados hasta entonces.

6. **Fijación de topes de incentivo.**—Al objeto de que las cantidades abonadas tengan una distribución a lo largo del año lo más lineal posible, se establece un tope mensual de:

Sistema de Diseño: 47.000 pesetas/hombre-mes.

Sistema de Delineación: 40.000 pesetas/hombre-mes.

No obstante a lo anterior y con el objetivo de intentar optimizar al máximo la productividad global de la actividad (19,25 puntos/hombre x hora), las cantidades de Diseño podrán ser incrementadas en 23.000 pesetas/hombre-mes.

Para el Sistema de Delineación el incremento sobre el tope mensual será el que resulte, porcentualmente y mes a mes, del Sistema de Diseño.

7. **Bolsa de incentivos.**—Caso de que se sobrepasen los topes mensuales antes señalados, estos excesos se acumularán por Oficina, generándose las bolsas de incentivos correspondientes.

De estas bolsas se irán detrayendo aquellas cantidades mensuales que procedan por no alcanzar el tope mensual, llevándose a final del ejercicio a la bolsa general de Empresa.

En el caso de que un mes sea negativo, se calculará la productividad acumulada al ejercicio, incluyendo el mes negativo y si éste resultara positivo se abonarían las cantidades de bolsa que en este momento existieran. Si por el contrario fuera negativo se detraerá de la bolsa existente, el mes negativo. En el caso de repetirse dos meses negativos, la Comisión analizará la nueva situación creada.

8. **Seguimiento del plan.**—El sistema se aplicará siempre y cuando la carga de trabajo así lo permita, evitando de esta forma la falta de trabajo por la utilización del mismo.

Se analizará por consiguiente el programa anual para establecer los volúmenes previstos para el sistema.

Al objeto de optimizar los costes de los proyectos, se analizará por la Comisión Paritaria todos aquellos tiempos muertos u horas productivas perdidas que por cualquier causa pudieran producirse, al igual que si una Oficina obtuviese de forma reiterada, productividades inferiores a las establecidas.

En el caso de existir algún productor que no quisiera de forma voluntaria participar en el sistema, su productividad no será inferior al establecido para el resto, estudiándose en su caso por la Comisión Paritaria.

Transcurrido el periodo semestral de aplicación de este nuevo sistema de puntos baremo, se analizará por la Comisión los resultados obtenidos por Oficina, mejorándolo si procediera, y optimizando su aplicación.

#### INGENIERIA DE PROYECTOS

Tabla de productividades

Agrupación	(1)	(2)	(31)	(32)	(33)	(39)	(4)	(5)	(6)
Madrid	22	-	10	16	10	14	19	7	5
Barcelona	22	-	10	16	10	14	19	7	4
Aragón	20	-	7	16	12	12	19	7	5
Vasco-Navarra	12	-	10	17	14	12	19	7	5
Cataluña	20	-	8	9	9	10	19	4	4
Galicia (C-P)	17	-	12	12	12	8	19	15	5
Galicia (L-O)	16	-	13	12	12	8	19	15	5
Astur-Cántabra	21	-	9	12	12	8	19	15	5

Agrupación	(1)	(2)	(31)	(32)	(33)	(39)	(4)	(5)	(6)
Castilla-León.....	16	-	9	16	13	9	19	15	5
Valenciana.....	19	-	16	20	18	8	24	15	5
Castilla-La Mancha.....	26	-	14	25	18	10	25	28	5
Sur-Oriental.....	37	-	20	26	23	22	27	25	5
Sur-Occidental.....	40	-	21	19	20	19	32	25	5

- (1) Canalización.  
 (2) Zanja.  
 (4) Enlaces.  
 (5) Específicos.  
 (6) Ocro.  
 (31) Redes hasta 5.000 líneas.  
 (32) Redes entre 5.000-20.000 líneas.  
 (33) Redes mayores 20.000 líneas.  
 (39) Transferencias, reajustes, liquidación vacaciones.

Tabla de precios punto 1988

Agrupación	(1)	(2)	(31)	(32)	(33)	(39)	(4)	(5)	(6)
Madrid.....	84	-	184	115	184	132	97	263	369
Barcelona.....	84	-	184	115	184	132	97	263	461
Aragón.....	92	-	264	115	154	154	97	263	369
Vasco-Navarra.....	154	-	184	108	132	154	97	263	369
Cataluña.....	92	-	230	205	205	184	97	461	461
Galicia (C-P).....	108	-	154	154	154	230	97	123	369
Galicia (L-O).....	115	-	142	154	154	230	97	123	369
Astur-Cántabra.....	88	-	205	154	154	230	97	123	369
Castilla-León.....	115	-	205	115	142	205	97	123	369
Valenciana.....	97	-	115	92	102	230	77	123	369
Castilla-La Mancha.....	71	-	132	74	102	184	74	66	369
Sur-Oriental.....	50	-	92	71	80	84	68	74	369
Sur-Occidental.....	46	-	88	97	92	97	58	74	369

- (1) Canalización.  
 (2) Zanja.  
 (4) Enlaces.  
 (5) Específicos.  
 (6) Ocro.  
 (31) Redes hasta 5.000 líneas.  
 (32) Redes entre 5.000-20.000 líneas.  
 (33) Redes mayores 20.000 líneas.  
 (39) Transferencias, reajustes, liquidación vacaciones.

Tablas de productividad para el personal delineante

Formato	Para todas las escalas
DIN A-4.....	1,00
DIN A-3.....	1,50
DIN A-4 x 3.....	2,50
DIN A-4 x 4.....	3,00
DIN A-4 x 5.....	3,50
DIN A-2.....	4,00

DIN A-1 (escala 1/500) *	Preparación base cartográfica **	Delineación base cartográfica	Delineación planta de red (actual + amp)	Delineación planta de red (amp)
C. T. ≤ 2.000 líneas equipo.....	0,30	2,00	5,00	2,50
2.000 < C. T. ≤ 8.000 líneas equipo.....	0,40	2,50	5,50	3,00
C. T. > 8.000 líneas equipo.....	0,50	3,50	6,00	4,00

\* Cuando las escalas a presentar no sean las de referencia, se aplicará el coeficiente «K», definido por  $K = 0,875 \times \frac{\text{Escala presentada}}{\text{Escala 1/500}}$

\*\* Aplicable únicamente para O. T. Vigo, precio hora formato = 724 pesetas.

## ANEXO VI

### Reglamento de aplicación de la garantía de residencia

1. *Objeto y garantías.*—La garantía de residencia permanente tiene por objeto asegurar al personal encuadrado en la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes que, de forma voluntaria, solicite y obtenga una de las plazas de residencia situada dentro de la zona geográfica donde la Empresa realiza su actividad:

1.1 Que no será desplazado para la realización de su trabajo a una distancia superior a 150 kilómetros de la localidad en que dicha residencia se haya fijado, salvo en el caso de que la Empresa se vea obligada a rescindir los contratos para la ejecución de las obras que realice en la zona garantizada por la residencia o cuando, una vez finalizados dichos trabajos, no le sean adjudicados otros nuevos. No obstante, cuando para la realización de trabajos de carácter especial sea precisa la intervención de personal especializado y se dé la circunstancia de que alguno o algunos sean residentes, podrá ser desplazado por un

período de tiempo no superior a tres meses, con conocimiento previo y control del desplazamiento por parte del Comité Paritario.

Mientras dure dicho desplazamiento le serán abonadas las cantidades que, en concepto de dieta especial, se determina en el Convenio Colectivo.

No obstante, si por disminución temporal de la actividad en la zona se hiciera necesario desplazar alguna brigada o brigadas de personal residente a zonas distintas de aquella donde tiene fijada su residencia, dicho desplazamiento se llevará a cabo previo acuerdo del Comité de la zona y atendiendo a los cuadros de rotación existentes, por un período de tiempo no superior a tres meses y percibiendo, durante el período de tiempo que se prolongue dicho desplazamiento, las cantidades que, en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención se determinan en el vigente Convenio Colectivo bajo la denominación de dieta especial.

Si las necesidades del servicio impusieran prolongar el período máximo de desplazamiento al que se ha hecho referencia, será preciso obtener la autorización del Comité Paritario y la conformidad del interesado.

1.2 Que como compensación por los gastos de alojamiento y manutención derivados de los desplazamientos efectuados dentro de la zona garantizada por la residencia, le serán abonadas las cantidades cuya forma y cuantía se determinan en la cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

1.3 Cuando los trabajos habituales hayan de ser realizados a distancias superiores a 40 kilómetros, se estará a lo pactado en la cláusula 19 del presente Convenio Colectivo.

1.4 La garantía de estabilidad en la residencia se conservará durante todo el tiempo en que el trabajador permanezca en las siguientes situaciones:

Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.  
Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo.

Excedencia forzosa.

Desplazamiento al extranjero por necesidades del servicio.

Asimismo, el trabajador residente conservará la mencionada garantía, pero con el límite de un año natural, en los casos de excedencia voluntaria.

No obstante, la Comisión Paritaria estará facultada para tomar en consideración cualquiera otra circunstancia que, debidamente razonada, pudiera serle sometida por los interesados.

## 2. Solicitud de adjudicación.

Convocatoria de vacantes.—La convocatoria de las mencionadas plazas se llevará a cabo de la siguiente forma:

En el mes de enero de cada año se comunicará, por medio de circular general, las vacantes existentes en cada zona y actividad.

Si a lo largo del año se crearan nuevas vacantes, sólo se convocarán por medio de circular general aquellas que se refieren a zonas de nueva creación o a nuevas actividades, cubriéndose, en otro caso, las posibles ampliaciones con las solicitudes pendientes.

Solicitudes.—Las solicitudes se cursarán por medio de impreso normalizado, indicando, por orden de preferencia, hasta tres localidades donde existan plazas convocadas y dirigido al Comité Paritario de Residencias, en la dirección que se indica en el mencionado impreso.

Las plazas de residencia solicitadas serán adjudicadas por el mencionado Comité que se reunirá mensualmente.

Cuando el número de solicitudes de residencia exceda al de vacantes, la adjudicación de las mismas se llevará a cabo atendiendo a los siguientes criterios:

En todo caso tendrán preferencia quienes acrediten mayor antigüedad en la Empresa.

En igualdad de condiciones se atenderá a la situación familiar del solicitante, teniendo preferencia los casados sobre los solteros y quienes tengan hijos a su cargo sobre el que no los tenga, o los tenga en menor número.

Las situaciones personales excepcionalmente graves, debidamente justificadas, podrán ser apreciadas por el Comité Paritario para alterar el citado orden de preferencia.

De acuerdo con el orden de preferencia de localidades indicado en la solicitud correspondiente, las vacantes serán adjudicadas de modo que, en el caso de no obtener plaza en la localidad solicitada en primer lugar, se hará en la segunda o tercera, si en estas últimas hubiera vacantes.

3. Comunicación al interesado y efectos.—La adjudicación de la plaza de residencia solicitada se efectuará mediante escrito en el que se hará constar la fecha de entrada en vigor de la mencionada garantía de residencia, devolviendo el interesado, en prueba de conformidad, la copia del mencionado escrito debidamente firmada, indicando la fecha de recepción.

En aquellas localidades en las que existan solicitudes pendientes de atender, cuando se adjudique alguna vacante se determinará en el acta correspondiente hasta tres solicitudes que cubran las posibles renunciadas.

No obstante, el interesado, en el plazo de quince días naturales contados a partir del siguiente al de la recepción del mencionado escrito, podrá renunciar a la plaza de residencia adjudicada, excepto en los siguientes casos:

Cuando recibido y firmado el escrito de adjudicación se haya efectuado el desplazamiento que, en su caso, sea necesario, a menos que el interesado corra con los gastos originados.

Cuando el interesado haya permanecido menos de seis meses en la localidad de residencia anterior a la solicitada, salvo que esta última se refiera a una nueva zona o actividad, o ampliación de plazas.

La renuncia a la plaza de residencia solicitada implica, además, que el interesado no podrá obtener plaza en la misma localidad a la que renuncia mientras existan solicitudes pendientes de atender.

4. Cobertura de vacantes, cambios y permutas.—Adjudicada de modo definitivo la vacante solicitada, se adquirirá la condición de personal residente con todas las garantías a las que se hace referencia en el apartado correspondiente.

El personal residente no podrá renunciar a dicha condición de manera unilateral, y solamente cuando concurrán las circunstancias que ponen fin a la garantía de residencia podrá ser de nuevo clasificado como personal no residente.

Cambios.—El personal residente podrá optar a cualquiera de las plazas de residencia que se convoquen en cualquier localidad y en caso de obtener la plaza solicitada perderá la anterior residencia y adquirirá la nueva, comunicándosele ambas circunstancias por escrito.

No obstante, en caso de renunciar a la nueva residencia dentro del plazo establecido al efecto, permanecerá como residente ocupando la plaza que anteriormente tenía adjudicada.

Permutas.—El personal residente en distintas localidades podrá permutar entre sí la plaza que tiene adjudicada, siempre y cuando desempeñen una actividad laboral similar, a efectos de residencia, debiendo solicitarlo por escrito dirigido al Comité Paritario, que determinará la procedencia o no de lo solicitado.

Asimismo, podrán permutar su respectiva situación un empleado residente con un empleado no residente, siempre que la actividad laboral desempeñada por ambos sea similar a estos efectos y no existan vacantes de residencia en la localidad donde la tiene asignada el residente.

No obstante, en aquellas localidades donde exista demanda de plazas, el empleado residente sólo podrá permutar su plaza con el solicitante no residente que por antigüedad tiene prioridad para ocupar dicha plaza.

En ambos casos deberá solicitarse la permuta mediante escrito dirigido al Comité Paritario de Residencias, que resolverá lo que proceda y lo comunicará a los interesados.

En el caso de que, concedida la permuta, ésta no pudiera llevarse a cabo por negativa de cualquiera de los interesados, se considerará no solicitada y se volverá a la situación anterior, permaneciendo ambos solicitantes en la situación precedente a la solicitud.

5. Gastos de viaje y traslados.—El traslado a que pueda dar lugar la cobertura de la plaza de residencia, así como los cambios y permutas, tendrán todos ellos la consideración de efectuados a petición propia y no dará derecho a percibir otras indemnizaciones que los gastos de viaje efectuados por el interesado.

6. Finalización de la garantía de residencia, efectos e incidencias.—La garantía de estabilidad en la residencia a la que hace referencia el presente Reglamento se dará por finalizada en los siguientes casos:

6.1 Finalización de los trabajos.—Cuando, por cualquier causa, la Empresa se vea obligada a rescindir los contratos suscritos para la ejecución de las obras que realice en la zona garantizada por la residencia, o cuando una vez finalizados total o parcialmente dichos trabajos no le sean adjudicados otros nuevos.

Cuando concorra alguna de dichas circunstancias, el personal residente afectado podrá optar por cualquiera de las siguientes alternativas:

Solicitar y obtener con preferencia absoluta cualquiera de las plazas vacantes, de la actividad profesional del interesado, que existan en el resto de las zonas donde la Empresa realice su actividad.

El traslado a que pudiera dar lugar esta circunstancia se considerará efectuado por necesidades del servicio y dará derecho a ser indemnizado en la forma que, para este tipo de traslado, se determina en el apartado correspondiente del vigente Reglamento de Régimen Interior.

Adquirir la condición de personal no residente, desplazándose al lugar de trabajo donde sea necesario, percibiendo durante los tres primeros meses de desplazamiento el importe de las indemnizaciones de gastos de alojamiento y manutención, que, en concepto de dieta especial, se determina en el vigente Convenio Colectivo.

En todo caso, el personal afectado conservará la preferencia absoluta para ocupar plaza de residencia en caso de reanudarse los trabajos de que se trate.

6.2 Cambio de actividad profesional o de categoría.-Cuando por cambio de actividad profesional o promoción a categoría superior, siempre que este cambio o promoción sea significativo a estos efectos, el residente no pueda continuar ocupando la plaza que tenía adjudicada, la dejará vacante y tendrá opción a solicitar nueva plaza de residencia entre las vacantes existentes correspondientes a su nueva actividad, o adquirir la condición de personal no residente; en todo caso, esta situación no dará derecho a percibir otra indemnización que la correspondiente a los gastos de viaje del interesado.

A estos efectos se considerarán cambios cualitativos de actividad o categoría el paso de uno a otro de los siguientes grupos:

- Encargado de Brigada de Líneas y Redes.
- Capataz de Brigada de Líneas y Redes.
- Empalmador de Líneas y Redes.
- Celador de Líneas y Redes.
- Conductor de camión.

No obstante, cuando se trate de personal con categoría profesional de Encargado o Capataz de Brigada, la preferencia para ocupar las vacantes de residencia correspondientes a su nueva categoría vendrá determinada por la antigüedad en dicha categoría y no por antigüedad en la Empresa.

La Comisión Paritaria estará facultada por convocar plazas de residencia temporales en aquellas localidades donde exista gran número de peticiones y, sin embargo, no sea posible la ampliación de las plazas convocadas.

Las condiciones en que dichas residencias será otorgadas se determinarán en la circular donde se efectúe la convocatoria.

Planta interior.-Se establecerá inicialmente un fichero de intenciones o deseos de cambios de residencia que contemple los datos siguientes:

- Nombre y apellidos.
- Categoría.
- Tipo de trabajo que desarrolla en la actualidad.
- Residencia actual.
- Efectúa trabajo descentralizado o no.
- Lugar al que desea trasladarse.
- Para trabajos descentralizados o no.
- En la misma u otra actividad. En el segundo caso, describir conocimientos y experiencias que se poseen.
- Causas personales que quieran aportarse como apoyo y justificación de esta petición.

Cuando el desarrollo del trabajo produzca alguna vacante concreta, se verá en el fichero si existe alguna persona interesada dentro de la necesidad generada y en ese caso no se sacará circular ninguna comunicando la vacante, sino que se asignará directamente al interesado o, en caso de que sean varios, decidiendo en función de las características que en los mismos concurren (antigüedad, trayectoria profesional, valoración de méritos, etc.), en Comisión Paritaria Empresa-Comité.

De forma periódica anual se renovará el fichero para eliminar aquellos datos que puedan haber sufrido variación, debiendo cursar de nuevo sus deseos el personal que mantenga sus pretensiones.

#### ANEXO VII

##### Horas «F»

La experiencia habida en el período de vigencia del acta de abril de 1985, relativa a la aplicación de las denominadas horas «F», y en el ánimo de darle a la misma el adecuado contenido que, sin desviar de su espíritu, centre aquellos aspectos que verdaderamente deben ser tenidos en cuenta en los correctos cálculos de la productividad, ha llevado a la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de SINTEL a acordar lo siguiente:

- La Dirección de la Empresa se compromete a impulsar las mejoras organizativas necesarias en la misma que mejoren el aprovechamiento de las capacidades productivas de la plantilla, al tiempo que los trabajadores pondrán todo el empeño y esfuerzo necesarios en la máxima utilización de las horas productivas optimizando los rendimientos al fin de lograr los objetivos establecidos en el presente Convenio. A tal efecto, se reiterará a los mandos directos en obra la circular adjunta al presente documento.

- Dentro de las medidas a tomar para conseguir esta meta y al objeto de clarificar y delimitar las horas susceptibles de ser deducidas en producción a efectos del cálculo de incentivo, se acuerda que tendrán esta consideración, exclusivamente, las siguientes:

**Horas de lluvia.**-Aqueellas que excedan en cada mes de 56 por operario.

**Horas de traslado.**-Las que se produzcan sin respetar los acuerdos de rotatividad y por incorporación o cambio de residencia.

**Desplazamientos.**-Se racionalizará la distribución de trabajos de pequeña entidad. Se considerarán a este efecto las horas empleadas a partir del segundo desplazamiento y siguientes de obra a obra.

**Averías y defectos.**-Tendrán esta consideración, exclusivamente, aquellas que se empleen en reparar los producidos por otra brigada. Las averías de Empresas colaboradoras se repararán de forma excepcional y las horas no se considerarán en el rendimiento de incentivo.

**Permisos.**-Cuando exista evidencia de que no se dispone de la correspondiente autorización.

**Materiales.**-Cuando no se dispone del material necesario ni exista tajo alternativo, no teniéndose en cuenta a estos efectos las esperas razonables correspondientes al suministro.

**Falta de trabajo.**-Cuando agotadas las medidas previsionales y no exista alternativa para la ocupación de la brigada.

**Avería de vehículos.**-Acordada la conveniencia de disponer de medios de transporte alternativos, así como la necesidad de un correcto mantenimiento de los mismos por parte de su responsable, tendrán esta consideración las derivadas de una avería casual y que excedan de un tiempo razonable para su reposición.

**Error en planos.**-Cuando la tarea realizada no reporte producción.

**Falta de herramienta.**-Regirá el mismo principio que para los materiales.

**Medios de seguridad.**-Las horas que eventualmente se puedan perder por carencia de elementos de seguridad y no exista tarea alternativa a realizar se detraerán del cálculo de incentivo.

**Obstrucción de conductos.**-Se considerará a este efecto el tiempo que exceda del invertido en detectar la obstrucción y su correspondiente comunicación al cliente.

**Traslado de fin de semana a residencia.**-La Comisión Paritaria establecida para el seguimiento y control de los acuerdos establecidos en el presente documento estudiará las posibles nuevas causas que en el futuro puedan ser generadoras de inactividad y que históricamente no han formado parte de la actividad que la Empresa desarrolla.

#### ANEXO VIII

##### Componentes precio kilometraje con efectos 1 de enero de 1988

	Pesetas
Gasolina .....	780.000
Aceites .....	71.476
Seguros (4 x 64.035) .....	256.140
Reparaciones varias, filtros y piezas de recambio .....	345.274
Cubiertas .....	53.581
Impuestos (4 x 4.556) .....	18.224
Gastos varios .....	53.581
<b>Total gastos .....</b>	<b>1.578.276</b>

El coste actual del vehículo medio («Renault 9-GTL») matriculado es de 1.616.724 pesetas.

Si tenemos en cuenta el valor residual del vehículo usado, podemos estimar su importe en: 695.000 pesetas.

$$\frac{1.578.276 + 1.616.724 - 695.000}{100.000} = 25$$

## MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

**13229** CORRECCION de erratas del Real Decreto 378/1988, de 8 de abril, por el que se modifican las servidumbres aeronáuticas establecidas en el aeropuerto de Gerona-Costa Brava.

Padecidos errores en la inserción del mencionado Real Decreto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 99, de 25 de abril de 1988, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 3.º, apartado correspondiente a «Equipo trayectoria de plano del sistema de aterrizaje instrumental (GP/ILS)», donde dice: «Longitud este, 2º 45' 51"», debe decir: «Longitud este 2º 45' 55"».

En la disposición derogatoria, donde dice: «7 de mayo de 1986», debe decir: «7 de mayo de 1976».