

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19471 RESOLUCION de 22 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.) (código de Convenio número 9.004.742), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 22 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES, SOCIEDAD ANONIMA» (SINTEL, S. A.) Y SUS TRABAJADORES (AÑOS 1993-1995)

CAPITULO I

Normas generales

Cláusula 1.^a Ambito 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 Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.), en todo el territorio del Estado Español, así como al personal desplazado a centros de trabajo situados fuera de éste, obligando tanto a «SINTEL, Sociedad Anónima», 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.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1993, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado.

Su vigencia comprenderá un período de tres años, finalizando el día 31 de diciembre de 1995.

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

Una vez denunciada y agotada su vigencia, se mantendrán en vigor la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo mientras no se logre un nuevo acuerdo.

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, que se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes bajo la Presidencia de don Miguel Angel Sánchez de la Arena.

CAPITULO II

Promociones y categorías

Cláusula 5.^a Promociones.

Ascensos automáticos.—Durante el período de vigencia del presente Convenio, las promociones automáticas producidas en virtud de lo establecido en Convenios anteriores, se llevarán a cabo de la forma siguiente:

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 tercera.
Celador/Empalmador de tercera.
Oficial tercera de almacén.

Respectivamente, el día 1 de enero de 1995, aquellos que cumplan cinco años de antigüedad en la categoría profesional de Especialistas durante los años 1993 y 1994; y el día 1 de diciembre de 1995, aquellos que cumplan cinco años de antigüedad en la categoría profesional de Especialistas durante todo el año 1995.

2. Administrativos, personal de organización, Técnicos de oficina y subalternos.—Todo el personal con categoría profesional de Auxiliar administrativo, Auxiliar de organización, Ordenanza y Vigilante nivel D, Proyectista de entrada, Calcador y Grabador de entrada, que cumplan cinco años de permanencia en la categoría profesional o nivel salarial de entrada en los años 1993 y 1994, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el día 1 de enero de 1995.

Aquellos que cumplan también cinco años de antigüedad en las mismas categorías y niveles salariales de entrada o nivel D, en el caso de subalternos, durante el año 1995, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el día 1 de diciembre de 1995.

3. Encargados, Capataces y Almaceneros.—Los Encargados y Capataces de brigada nivel de entrada de la unidad de tendido de líneas y redes, Encargados de almacén y Almaceneros que cumplan cinco años de antigüedad en el nivel salarial de entrada en los años 1993 y 1994, promocionarán al nivel salarial C el día 1 de enero de 1995.

Aquellos que cumplan también cinco años de antigüedad en el nivel salarial de entrada durante el año 1995, promocionarán al nivel salarial C el día 1 de diciembre de 1995.

4. 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 que cumplan tres años de antigüedad en dicho nivel en los años 1993 y 1994, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior, el día 1 de enero de 1995.

Aquellos que cumplan también tres años de antigüedad en el nivel de entrada durante el año 1995, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el día 1 de diciembre de 1995.

5. Conductores de montaje, camión y grúa.—Los Conductores de montaje, Conductores de camión y de camión-grúa encuadrados en el nivel salarial de entrada que cumplan cinco años o más de permanencia en dicho nivel en los años 1993 y 1994, promocionarán al nivel salarial C el día 1 de enero de 1995.

Aquellos que cumplan cinco años de antigüedad en el nivel de entrada en el año 1995, promocionarán al nivel salarial C el día 1 de diciembre de 1995.

6. Empalmadores y Celadores.—Los Empalmadores y Celadores de entrada de la unidad de tendido de líneas y redes que cumplan cinco años de antigüedad en el nivel salarial de entrada en los años 1993

y 1994, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el 1 de enero de 1995.

Aquellos que cumplan también cinco años de antigüedad en el nivel salarial de entrada durante el año 1995 promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el día 1 de diciembre de 1995.

Cláusula 6.ª Reestructuración de grupos y categorías profesionales.

1. **Técnicos de oficina.**—En el momento en que el personal actualmente encuadrado en la categoría profesional de Delineante Proyectista, por aplicación de las normas sobre ascensos pactadas, ascienda a categoría o nivel salarial superior, desaparecerá la citada categoría de Delineante Proyectista.

2. **Personal que realiza funciones correspondientes al grupo profesional de almacenes.**—Durante la vigencia del presente Convenio se llevará a cabo la adecuación entre la función realmente desempeñada y la categoría profesional que ostenten todas aquellas personas que habitualmente presten sus servicios en almacenes centrales, regionales o de grupo y, sin embargo, están encuadrados en grupos profesionales distintos del de almacenes.

3. **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.

Los trabajos correspondientes a la citada especialidad serán ejecutados por los mencionados operarios, 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.

Los trabajos correspondientes a la citada especialidad serán ejecutados por los mencionados operarios, 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.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Se determinará el número de Mecánicos de central que actualmente existen en cada provincia.

2. Se determinarán las nuevas necesidades de Mecánico de central en cada provincia.

3. En el caso de excedentes de Mecánico de central, la función de este puesto se desempeñará por antigüedad en la misma.

4. En caso de nuevas necesidades de Mecánico de central, el acceso a esta función se realizará mediante período de formación y prueba final de evaluación.

No se consolidará el puesto de Mecánico de central por el procedimiento de acumulación de pluses.

4. **Instalador-Comprobador.**—Integran esta categoría profesional quienes, además de realizar los trabajos habituales de instalación correspondientes al Oficial de primera, llevan a cabo pruebas de puesta a punto y entrega al cliente o algunos de los equipos siguientes:

1. **Radio:**

Orientación definitiva de las parábolas.

Medida del coeficiente de onda estacionaria (ROE).

Ayuda al Técnico que realiza las pruebas en el terminal de emisión (incluido Multiacceso).

Replanteo de Multiacceso.

2. **Conmutación:**

Modificación y comprobación del funcionamiento y de transferencias de alarmas a los centros de control en equipos «Pectaconta» y «PC-32» en servicio.

3. **Transmisión:**

Entrega bastidores de «modems».

Entrega de bastidores de interconexión.

Entrega de consolas de telegrafía.

Entrega de repetidores de frecuencia vocal.

Entrega de repetidores de impedancia negativa.

Prolongadores de bucle de abonado.

4. **Energía:**

Entrega de equipos de alimentación en corriente continua «Arcebloc».

Entrega de alumbrados.

Cooperación en la entrega de grupos electrógenos y rectificadores.

5. **Informática:**

Pruebas de equipos de abonado.

La cobertura de las vacantes de esta categoría profesional que puedan producirse se llevarán a cabo entre los Oficiales Instaladores y Oficiales de primera de Montaje, mediante el procedimiento de concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

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.

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

No obstante, en aquellos casos en que la vacante convocada esté vinculada a una determinada localidad de residencia, tendrán prioridad para la adjudicación de la misma los solicitantes que ostenten la condición de residentes en dicha localidad, siempre que hayan acreditado suficientemente estar capacitados para desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

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

Asimismo, el precio del punto baremo del sistema de incentivos será el correspondiente a la categoría de Técnico.

El importe a abonar en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención será, el que por este mismo concepto, corresponde al personal con categoría profesional de Técnico.

El número mínimo de vacantes a cubrir vendrá determinado por el siguiente procedimiento:

En la ejecución de los trabajos relacionados en la definición de la categoría profesional, podrá utilizarse la colaboración del personal instalador de cualquier categoría que lo desee, siempre que esté capacitado para ello.

Como estímulo a esta aportación percibirá el interesado el número de puntos correspondiente al baremo actualmente fijado como incentivo del Técnico y con el precio del punto correspondiente a esta categoría o hasta su regulación con el más bajo de los mismos.

En función del número de puntos especiales abonados por la aplicación del procedimiento descrito, se convocarán anualmente las vacantes de la categoría de acuerdo con el siguiente sistema de equivalencias:

Una plaza por cada 800 puntos acumulados en meses consecutivos.

Una plaza por cada 1.200 puntos acumulados en períodos alternos.

Entendiéndose que los mencionados puntos han de ser generados anualmente por personal no adscrito a la reiterada categoría profesional.

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

5. **Probador-Distribuidor.**—El personal de la categoría de Probador-Distribuidor, tendrá asignada, de modo habitual las siguientes funciones:

Distribución de trabajos de las actividades que realicen.

Pruebas de equipos y líneas telefónicas de abonado.

Utilización de probador a distancia de línea de abonado (PDLA).

Grabación de datos de las actividades que realicen.

Control y distribución de materiales, para el franqueo de las averías.

Realización de trabajos de repartidor.

Así como cualquier actividad que se desarrolle en redes de abonado, similar a las descritas, interventor, estructura de apoyo, instalaciones, etcétera.

Jornada laboral.—La jornada de trabajo, tanto en cómputo anual como diaria, será la establecida en el vigente Convenio Colectivo y se realizará tanto en régimen de jornada partida como continuada o a turnos, con el horario de trabajo que permita atender las necesidades del cliente. En este sentido, la jornada quedará fijada en los horarios siguientes:

Mañana, de ocho a dieciséis horas.

Jornada partida, de diez a catorce y de dieciséis a veinte horas.

Jornada partida, de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.

Jornada partida, de nueve a catorce y de quince treinta a dieciocho treinta horas.

Jornada partida, de nueve treinta a catorce horas y de quince treinta a diecinueve horas.

Tarde, si fuera preciso, de quince a veintitrés horas.

Los cambios de horario se comunicarán, excepto en casos de emergencia, con dos días de antelación.

El trabajo en sábados, con carácter rotativo, se realizará en jornada partida sustituyéndose dicho día de descanso, prioritariamente, por cualquier día de la semana siguiente a determinar por el responsable del grupo de trabajo o, de acuerdo con su superior, podrá ser acumulado y disfrutado en un plazo de tres meses.

Prima de producción.—Inicialmente se abonará la prima media prevista en Convenio para el personal administrativo, hasta el momento en que se disponga de datos suficientes de la actividad desarrollada y pueda ser acordado un sistema específico de incentivos que midiese más concretamente el trabajo y rendimiento de este colectivo.

Plus de disponibilidad.—Compensará las posibles actuaciones de emergencia en sábados, domingos y festivos. La cantidad a percibir será la estipulada en la cláusula 16.10 del presente Convenio Colectivo, por cada fin de semana que permanezcan disponibles.

El desarrollo de esta actividad no implicará la percepción del plus de mando.

6. Interventor de obra.—Los integrantes de esta categoría desarrollan las siguientes funciones:

- Recepción, cumplimentación y tramitación de órdenes de servicio.
- Certificación y conformación de las mismas.
- Control de facturas.
- Manejo de «PC's».
- Acopio, control y distribución de materiales.
- Vigilancia de obra.
- Relación y atención con clientes y colaboradoras.
- Tareas administrativas.
- Atención al personal de SINTEL.

El acceso a dichas plazas, reuniendo los resultados de idoneidad necesarios, vendrá determinado por el orden de preferencia siguiente:

1. Personal administrativo de redes de abonado.
2. Resto plantilla administrativa y personal de estructura.
3. Personal productivo que desempeña funciones de H.G.

Los requisitos necesarios para la cobertura de estas plazas son:

- Conocimientos administrativos.
- Conocimientos básicos de informática.

Conocimientos de obra o, en su defecto, disposición para realizar curso teórico-práctico de formación.

Disponer del permiso de conducir o adquirir el compromiso por escrito de poderlo obtener en un plazo breve.

Este personal tendrá la consideración de productivo.

El centro de trabajo estará en las dependencias de cada oficina provincial de redes de abonado.

La categoría profesional será de Interventor de obra con las retribuciones establecidas en Convenio para la misma, no conllevando el desarrollo de las funciones de Interventor de obra la percepción de otros complementos de puesto de trabajo.

En caso de que por razones organizativas desapareciera dicha función u otra equivalente, las personas adscritas a la misma, pasarán a desarrollar tareas propias de sus categorías de origen.

El sistema de incentivo previsto para esta actividad será el acordado al respecto, y que está relacionado con el número de P.B., cumplimentados en el mes, así como con las penalizaciones, que suministre el sistema informático de la empresa.

El personal que haya sido seleccionado, según los requisitos indicados anteriormente, realizará un curso de formación, que será igualmente selectivo y orientado a las funciones propias de la categoría.

El personal que se integre en esta nueva actividad tendrá un período de prueba de seis meses de duración.

Jornada laboral:

a) Con carácter general la jornada en cada provincia, en dependencia del número de Interventores, será la siguiente:

Provincias con un Interventor: La jornada será continuada.

Provincias con dos Interventores: Uno, realizará jornada continuada y el otro jornada partida en horario de ocho treinta a catorce y de dieciséis a dieciocho treinta horas.

Provincias con tres Interventores: Dos, realizarán jornada continuada y uno, realizará jornada partida de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.

En provincias con más de tres Interventores se aplicarán los criterios anteriores según el número de Interventores asignados a cada territorio, siendo la jornada en horario de ocho treinta a catorce y de dieciséis a dieciocho treinta horas. Para atender el conjunto de los territorios de dieciocho treinta a diecinueve horas, uno de los Interventores en jornada partida, que corresponda a un territorio con tres Interventores, realizará el horario de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.

La jornada correspondiente a los viernes, se realizará en horario continuado.

Se establece el criterio de rotatividad en el cumplimiento de dichas jornadas, bien por períodos mensuales, quincenales o semanales.

La realización de la jornada partida conllevará las percepciones de la correspondiente compensación prevista en el Convenio Colectivo vigente.

Distribución horaria

Provincias con más de tres Interventores

Periodo	Interventor								
	Territorio 1			Territorio 2			Territorio 3		
1.º	X	X	Y	X	Y	X	X	X	Z
2.º	X	Y	X	Y	X	X	X	Z	X
3.º	Y	X	X	X	Y	Z	X	X	X
4.º	X	X	Z	Y	X	X	X	X	Y
5.º	X	Z	X	X	Y	X	Y	Y	X
6.º	Z	X	X	Y	X	Y	X	X	X

A partir del séptimo período se inicia la repetición.

Provincias con tres Interventores

Periodo	Interventores		
	1	2	3
1.º	X	X	Z
2.º	X	Z	X
3.º	Z	X	X

Provincias con dos Interventores

Periodo	Interventores	
	1	2
1.º	X	Y
2.º	Y	X

En las provincias con un solo Interventor la jornada será continuada.

Horario X: Jornada continuada.

Horario Y: Ocho treinta a catorce y dieciséis a dieciocho treinta horas.

Horario Z: Nueve a catorce y dieciséis a diecinueve horas.

Viernes: Jornada continuada.

Cláusula 7.ª Vigilante de empresas colaboradoras.

El personal adscrito a la unidad de tendido y empalme de líneas y redes que mediante el procedimiento que oportunamente se acuerde, sea designado para ejercer el puesto de vigilante de empresas colaboradoras, desempeñará las siguientes funciones:

Controlar y supervisar las obras asignadas en materia de calidad y cantidad.

Informar de la producción realizada.

Certificar la producción realizada.

Gestionar materiales.

Control del personal al servicio de las empresas colaboradoras mediante la supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene,

confección mensual de la relación de operarios de las empresas colaboradoras que prestan sus servicios en la obra vigilada y entrega de la misma a la correspondiente Delegación Administrativa.

En compensación del ejercicio del mencionado cargo, se asignará el correspondiente complemento de puesto de trabajo, quedando adscrito, asimismo, al sistema de incentivos específico, determinados ambos en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Cláusula 8.ª Jornada laboral.

El tiempo de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.760 horas que se distribuirán en 220 jornadas diarias de ocho horas cada una de ellas.

El calendario laboral correspondiente a cada centro de trabajo se distribuirá de modo que aquellos días situados entre dos festivos sin tener este carácter, tengan la consideración de días no laborables, aunque en las citadas fechas la empresa permanezca abierta y cubiertos todos sus servicios, acumulándose o deduciéndose del período anual de vacaciones, los días no laborables no disfrutados o disfrutados en exceso en relación con la jornada de cómputo anual pactada en el párrafo anterior. Para ello, en cada centro de trabajo se determinará el número de personas necesario para la cobertura de los servicios, con criterios uniformes, de acuerdo con el Comité de Empresa.

En todo caso, tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre si por cualquier otra causa no lo fueran ya.

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.

La jornada laboral del personal adscrito a la mencionada unidad, a los solos efectos del cómputo de la duración de la misma, dará comienzo y finalizará en los almacenes de la empresa establecidos en las localidades donde se ha garantizado residencia a un número suficiente de empleados o, en su defecto, en un punto de referencia determinado de la localidad donde se realicen los trabajos encomendados.

Se entenderá, en todo caso, que el momento en que se inicia la jornada laboral es aquel en que parten de los citados locales o puntos de referencia los vehículos de la empresa, finalizando cuando dichos vehículos retornan al punto de partida.

En consecuencia, el cómputo de la jornada laboral del personal afectado se llevará a cabo atendiendo a las distintas situaciones, de la siguiente forma:

1.1 Personal residente:

a) Trabajos realizados a distancias no superiores a 50 kilómetros, de la localidad de residencia.—La jornada laboral se iniciará o finalizará en los almacenes de la empresa situados en la localidad de residencia habitual.

No obstante, en grandes aglomeraciones urbanas, se considerará que los locales que sirvan como punto de partida y llegada de las brigadas o grupos de trabajadores, están situados en la localidad de residencia habitual, aun cuando lo estén en municipios administrativamente distintos pero contiguos a aquéllos y donde existan medios de transporte públicos suficientes.

Cuando en dichos municipios sea preciso establecer alguno de los mencionados locales en la adscripción de las brigadas que hayan de partir de uno u otro, se atenderá a criterios de proximidad del domicilio de los componentes al punto de partida.

b) Trabajos realizados a distancias comprendidas entre 50 y 100 kilómetros de la localidad de residencia.—Cuando el personal residente deba realizar su trabajo habitual en obras situadas a más de 50 kilómetros de la localidad donde tiene su residencia, iniciará y finalizará la jornada laboral en un punto previamente determinado de la localidad donde pernocte la brigada.

1.2 Personal no residente.—El personal no residente iniciará y finalizará la jornada laboral en los locales de la empresa establecidos en las localidades donde exista un número suficiente de personal residente, cuan-

do dichos locales se encuentren situados a una distancia no superior a 20 kilómetros del lugar donde se realiza el trabajo encomendado.

Cuando dichos trabajos se realicen a distancias superiores a 20 kilómetros, la empresa podrá desplazar al interesado a la localidad más próxima al lugar donde los mismos se ejecuten, dando comienzo y fin a la jornada en un punto de dicha localidad previamente determinado.

2. Planta interior, redes de abonado e ingeniería.—Jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada continuada con un descanso de quince minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, podrá establecerse jornada partida para el personal productivo de estas áreas, con un intervalo mínimo de una hora y treinta minutos para la comida, con las condiciones y compensaciones que se establecen en la cláusula 20.1.4 del presente Convenio.

3. Servicios centrales.—El personal adscrito a los servicios centrales de la empresa, así como a las oficinas centrales de planta exterior e interior, redes de abonado e ingeniería, 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, debiendo ser convenientemente registrado en la ficha personal correspondiente, tanto el inicio como el final de la interrupción.

3.1 Flexibilidad de horario de entradas y salidas.—La hora de entrada podrá retrasarse hasta las ocho horas.

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

Las faltas de puntualidad que pudieran producirse tanto en la hora de entrada como de salida, no serán objeto de recuperación posterior y darán lugar al descuento salarial correspondiente.

El personal al que le sea ofrecido por la dirección de la empresa y voluntariamente acepte la realización de jornada partida, percibirá por esta causa la compensación económica que se acuerde con el Comité de Empresa.

Cláusula 9.ª Regularización de fiestas locales.

Durante la vigencia del presente Convenio, 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 locales, llegado el fin de año tendrá derecho a incrementar en un número similar de días sus vacaciones.

Igualmente, cuando por la misma causa el personal deba realizar su trabajo habitual en población distinta a la que esté adscrito, si el desplazamiento coincide con la celebración de una fiesta local en la población de destino, como norma general, no observará dicha fiesta y realizará su jornada normal de trabajo. No obstante, deberá recuperar dicha fiesta —preferiblemente durante la semana siguiente a su disfrute—, en el caso de que, excepcionalmente, no pudiera realizar su trabajo habitual.

En los trabajos de planta interior, el disfrute de una fiesta local correspondiente al lugar de residencia, quedaría limitado si se perjudicase el desarrollo de un trabajo urgente o en trámites de aceptación, de forma que pudiese generar una reclamación del cliente, o se afecte negativamente el rendimiento del corresponsal de una alineación en otro área geográfica.

Cláusula 10. Trabajo a turnos.

Cuando se den características especiales en el trabajo de líneas y redes, planta interior y redes de abonado que exijan la ejecución de los mismos en régimen de turnos que cubran las veinticuatro horas del día, dichos turnos se establecerán de forma excepcional atendiendo a los siguientes criterios:

Tipo de trabajo:

A) Se entenderá que, en todo caso, exige el establecimiento de los mencionados turnos, la ejecución de las siguientes actividades:

Planta exterior: Trabajos de empalme que afecten a cables en servicio que no puedan ser finalizados dentro de la jornada normal de trabajo. Trabajos dirigidos a reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Trabajos que por su propia naturaleza exigen su realización en jornadas distintas a la normal, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Planta interior y redes de abonado: Aquel tipo de trabajo en que siendo técnicamente inviable su ejecución dentro de la jornada ordinaria o requiriéndose por razones técnicas y/o servicio un trabajo continuado superior

a vez y media la jornada normal, se prolongue por un tiempo superior a los tres días.

B) Tendrán carácter de realización voluntaria en régimen de turnos, las siguientes actividades:

Empalme de cables sin servicio de capacidad superior a 600 pares manteniendo, en cualquier caso, el principio de «no interrupción» necesario en todo tipo de actividad subterránea.

Atenciones a cualquier tipo de averías.

Optimización del uso de medios existentes.

Complimentación, en sus plazos, de las obras en curso.

Procedimiento:

La notificación al personal que haya de constituir los diferentes turnos se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas y con conocimiento del Comité de Empresa de la zona correspondiente.

Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar el que algún trabajador esté en el turno de noche más de una semana consecutiva.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas.

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, 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 esté 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 el complemento de puesto de trabajo denominado «plus de turno» y determinado en la cláusula 16 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.

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.

Cláusula 11. *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.

En caso de no existir personal voluntario, se efectuará turno rotatorio con todo el personal productivo adscrito al centro productivo.

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 en día festivo y se remunerará como horas extraordinarias, que tendrán carácter de estructurales, o de reparación de averías y siniestros, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 17 del presente Convenio.

5.ª El personal adscrito a este tipo de actividad percibirá en concepto de complemento salarial, la cantidad establecida en la cláusula 16 del presente Convenio.

La composición de los mencionados retenes será comunicada semanalmente al Comité de Empresa y publicada en los tabloneros de anuncios de la empresa.

Cláusula 12. *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 laborables, o a la parte proporcional correspondiente en el caso de que el cese o la incorporación del trabajador a la plantilla de la empresa se haya producido durante el transcurso del año natural.

Como principio general, el período anual de vacaciones debe disfrutarse dentro del año natural en que se devengue, sin que pueda acumularse a períodos sucesivos. No obstante, por las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, el período anual de vacaciones puede disfrutarse, con carácter voluntario, como máximo, hasta el día 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se devengue.

Los trabajadores adscritos a la unidad de tendido y empalme de líneas y redes, disfrutarán las vacaciones correspondientes al año 1994 distribuidas en dos períodos: Uno de ellos fijo, de siete días laborables, del 21 al 30 de diciembre de 1994, y otro variable, de quince días laborables, distribuidos en turnos comprendidos entre el día 13 de junio y el 16 de septiembre de 1994.

Durante el año 1995 la distribución de los mencionados períodos de vacaciones será la siguiente:

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

El período variable, de quince días laborables, se distribuirá en turnos entre los días 12 de junio y 15 de septiembre de 1995.

Cláusula 13. *Permiso por lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción igual de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPITULO IV

Régimen económico

Cláusula 14. *Salario base.*

Durante el año 1993, se mantendrá la tabla salarial vigente en 1992.

En el año 1994, el salario base será el determinado en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Cláusula 15. *Complementos personales.*

1. Plus de antigüedad.—Durante el año 1993, se mantendrá la misma cantidad vigente en el año 1992, por cada quinquenio.

Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el año 1994, serán retribuidos en la cuantía uniforme de 104.070 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 79.800 pesetas anuales, correspondientes a doce mensualidades de 6.650 pesetas cada una de ellas.

3. Plus de residencia.—El personal con el que expresamente desde el año 1990, haya sido acordado o se acuerde durante la vigencia del presente Convenio la percepción del plus de residencia, regulado en el artículo 19 del Reglamento de Régimen Interior, percibirá por dicho concepto la cantidad de 26.375 pesetas por mes.

Cláusula 16. *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. Los importes del mencionado complemento serán los siguientes:

Empalmador/Celador 1.ª: 21.853 pesetas.
 Empalmador/Celador 2.ª: 21.664 pesetas.
 Empalmador/Celador 3.ª: 20.382 pesetas.
 Empalmador/Celador Especialista: 19.528 pesetas.

El personal que por anteriores disposiciones tuviera consolidado el mencionado complemento percibirá dicha cantidad por quince mensualidades anuales y será el único habilitado para ejercer dichas funciones.

En todo caso, el importe del mencionado complemento permanecerá invariable.

De las vacantes de Capataz de brigada que en el futuro puedan crearse, se reservará un 10 por 100 que serán cubiertas por el procedimiento que se acuerde en la convocatoria correspondiente por el personal que tenga consolidado el plus de Jefe de equipo.

No obstante, si por circunstancias excepcionales fuera necesario encomendar transitoriamente el ejercicio de la función de Jefe de equipo a personal que no tuviera consolidado dicho complemento, que necesariamente deberá ostentar la categoría profesional de Oficial de 1.ª Empalmador o Celador, percibirá un importe de 1.152 pesetas por día efectivamente trabajado, no consolidable en ningún caso, que deberá ser autorizado previamente por el Director regional correspondiente.

2. Plus de mando.—Los trabajadores encuadrados en planta interior y redes de abonado que tengan bajo su mando a otros trabajadores, percibirán por tal concepto la cantidad de 677 pesetas por día trabajado. La asignación de este plus debe ser autorizada por el Delegado o Jefe de Sección correspondiente.

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 personal no adscrito a las categorías profesionales de Conductores, percibirá un complemento de 572 pesetas por día trabajado conduciendo un vehículo suministrado por la empresa.

Quienes conduzcan vehículos de su propiedad percibirán, exclusivamente, el importe del kilometraje recogido en la cláusula 22 del presente Convenio. El personal de redes de abonado que se comprometa a conducir y poner de forma habitual su vehículo particular a disposición de la empresa y trasladar el material y medios necesarios para la realización de su trabajo habitual, percibirá, además, un plus de conducción de vehículo particular en redes de abonado de 1.000 pesetas por cada día en que utilice el vehículo.

Igualmente, recibirá este plus el personal que ponga a disposición de la empresa un vehículo a dos ruedas. El pago de cualquier otro concepto requerirá justificación documental y autorización expresa.

El ejercicio de la mencionada función tendrá carácter voluntario. No obstante, quienes vinieran habitualmente realizando tareas de conducción de cualquier tipo de vehículo y quienes lo hicieran en el futuro, asumirán 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 penosidad y peligrosidad.—El importe del complemento de puesto de trabajo por trabajos peligrosos o excepcionalmente penosos, será del 25 por 100 del salario base, por hora realizada en los citados trabajos.

En planta interior sólo se abonará este complemento en los casos siguientes:

1.º Para trabajos en torres de antenas correspondientes a radioenlaces, en cuyo caso se percibirá en concepto de plus de penosidad especial

la cantidad única de 2.450 pesetas por día efectivamente trabajado en las mencionadas circunstancias.

2.º Por trabajos de pruebas de puesta a punto y alineación de repetidores o regeneradores, sólo cuando estén situados los mismos a una altura superior a los 3 metros, o bien, en cámaras de registro subterráneas.

3.º En caso de trabajos en que sean necesarios efectuar conexiones a cuadros de fuerza, de distribución o baterías con tensión presente.

4.º En trabajos en casetas de radio, siempre que se presenten una o varias de las circunstancias anteriormente descritas.

6. Complemento de Jefe 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 699.390 pesetas, anuales, distribuidas en quince pagas de 46.626 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.

7. Plus de turno.—El personal adscrito a las unidades de tendido y empalme de líneas y redes, planta interior y redes de abonado que, de acuerdo con lo pactado en la cláusula 10 del presente Convenio Colectivo deba desarrollar su jornada laboral en régimen de dos o tres turnos de trabajo diario 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, 787 pesetas por día trabajado.

B) Cuando se realice más allá del casco urbano y hasta una distancia de 25 kilómetros, 1.124 pesetas por día trabajado.

C) Cuando se realice a una distancia comprendida entre 26 y 50 kilómetros del casco urbano, 1.686 pesetas por día trabajado.

8. Plus de mando, Encargados.

8.1 Los encargados de brigada de la unidad de tendido y empalme de líneas y redes que efectivamente ejerzan funciones de mando de brigadas de trabajadores, percibirán un complemento de puesto de trabajo que compensará el ejercicio de la mencionada actividad y cuyo importe se establece en las siguientes cantidades:

Encargado de brigada nivel A: 28.462 pesetas.

Encargado de brigada nivel B: 28.462 pesetas.

Encargado de brigada nivel C: 28.462 pesetas.

Encargado de brigada nivel entrada: 22.770 pesetas.

8.2 Los encargados de instalación, almacén y oficios varios que efectivamente ejerzan funciones de mando de trabajadores, percibirán, a partir del día 1 de enero de 1993, un complemento de puesto de trabajo de 10.000 pesetas, que compensará el ejercicio de la mencionada actividad y cuyo importe absorberá cualquier otro menor complemento personal y de puesto de trabajo que tuviesen asignados.

9. Plus de Vigilante de empresas colaboradoras.—El personal que ejerza funciones de Vigilante de empresas colaboradoras, de acuerdo con la cláusula 7.ª del presente Convenio, percibirá, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad de 13.840 pesetas mensuales, o el equivalente de 692 pesetas por día efectivamente trabajado ejerciendo dicha actividad.

Este complemento será incompatible con la percepción del plus de Jefe de equipo variable, o cualquier otro concepto por mando o prolongación de jornada.

10. Plus de disponibilidad.—Cuando se den las circunstancias previstas en la cláusula 11 del presente Convenio Colectivo, actuación de emergencia en sábados, domingos y festivos, la cantidad a percibir será de 1.271 pesetas semanales, cada fin de semana que permanezca disponible.

11. Complemento de puesto de trabajo B.—El personal con categoría profesional de Instalador de 1.ª o inferior, adscrito a los grupos de apoyo de asistencia técnica (GAAT), percibirá la cantidad de 325.096 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades de 27.091 pesetas cada una de ellas, que compensará, no sólo las especiales características técnicas de la misma, sino la disponibilidad para viajar, flexibilidad de la jornada y aceptación de realizar horas extraordinarias que exige el ejercicio de la mencionada actividad, conforme a las condiciones acordadas y recogidas en las Circulares generales números 13/90 y 32/90.

Este complemento se abonará durante todo el período de tiempo en que el interesado permanezca adscrito a los grupos de apoyo de asistencia técnica, pero será absorbido por ascenso a categoría superior a la de Instalador de 1.ª

Habiendo desaparecido la actividad de los grupos de apoyo de asistencia técnica este complemento se mantendrá para aquellas personas que lo vienen percibiendo en tanto continúen en las labores actuales.

12. Incentivo por petrolato.—El personal que realice trabajos de empalme en cables de petrolato, percibirá la cantidad de 166 pesetas por hora efectiva dedicada al trabajo propio de empalmar, excluyéndose las labores de pruebas, medidas, etc.

El Capataz de brigada percibirá la media de los componentes de la misma computándose como cero los operarios que no hayan realizado esta actividad.

Cláusula 17. 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 la determinada 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:

1.1 Prevención y reparación de siniestros.—Los trabajos realizados en horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u 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.

1.2 Horas estructurales.—Los trabajos realizados en horas extraordinarias o motivados por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u 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, Conductores de camión-grúa de planta exterior.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité inter-centros de las horas extraordinarias realizadas, atribuyéndose a dicha representación las facultades determinadas en la Orden de 1 marzo de 1983.

2. Sistema de incentivos.—El texto del sistema de incentivos pactado entre la dirección y el comité de empresa será el que se determina en el anexo II del presente Convenio.

Cláusula 18. 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 otorgan.

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 período de tiempo trabajado, en el caso de que su cese o incorporación a la empresa se haya producido con posterioridad al día 1 de enero del año anterior.

Cláusula 19. Gratificación por veinticinco años de servicio.

Los trabajadores que durante el período 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 20. 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, los siguientes importes:

1.1 Planta interior, servicios centrales, redes de abonado, ingeniería y actividades diversas.

Dieta reducida: Técnicos: 2.279 pesetas. Resto personal: 1.981 pesetas.
Dieta normal: Técnicos: 5.461 pesetas. Resto personal: 5.025 pesetas. Dieta mayor: Técnicos: 8.200 pesetas. Resto personal: 8.000 pesetas. Dieta insular: Técnicos: 8.200 pesetas. Resto personal: 8.200 pesetas.

1.2 Planta exterior.

Dieta reducida: Técnicos: 1.679 pesetas. Encargados: 1.226 pesetas. Resto personal: 1.200 pesetas. Dieta normal, residente: Técnicos: 4.987 pesetas. Encargados: 3.681 pesetas. Resto personal: 3.400 pesetas. Dieta normal, no residente: Técnicos: 5.842 pesetas. Encargados: 4.295 pesetas. Resto personal: 3.882 pesetas. Dieta especial: Especial reducida (1): 6.000 pesetas. Especial normal:

a) Desplazamiento superior a siete días (para todas las categorías): 7.150 pesetas.

b) Desplazamiento no superior a siete días (para todas las categorías): 8.000 pesetas.

1.3 Las condiciones de devengo de cada tipo de dieta en cada área serán las descritas en el anexo III de este Convenio «Directrices para la correcta aplicación de dietas».

1.4 El personal productivo de planta interior, redes de abonado e ingeniería, percibirá una compensación por manutención en jornada partida de 1.600 pesetas, siempre que concurren todas las siguientes circunstancias:

Por realizar jornada partida con un intervalo mínimo de una hora y media para la comida.

Por indicación expresa del mando correspondiente.

Cuando no se perciba ninguna otra compensación por manutención y alojamiento.

Adicionalmente, y siempre que concurren las circunstancias anteriormente descritas, se abonará por día trabajado la cantidad de 600 pesetas en concepto de atención al cliente en jornada partida, que compensará la flexibilidad de horarios de comienzo y finalización de jornada.

1.5 El importe de los gastos de manutención y alojamiento entrará en vigor el día 1 de marzo de 1994, permaneciendo vigentes hasta esta fecha los importes de las dietas del año 1992, a excepción de la dieta del extranjero, en que se estará a lo dispuesto en el anexo VIII del presente Convenio Colectivo.

1.6 La dirección de la empresa adoptará las directrices oportunas encaminadas a residenciar al menos al 50 por 100 de todo el personal «no residente» de planta exterior, que de forma voluntaria muestre interés en alguna localidad donde haya centro de trabajo y los volúmenes del mismo lo permitan.

1.7 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 8.200 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 3.201 pesetas compensatoria por el resto de los gastos.

El personal de planta interior que realice su trabajo entre 10 y 40 kilómetros, percibirá la cantidad de 2.625 pesetas por día trabajado en concepto de compensación por desplazamiento no baremado.

1.8 Fines de semana.—Cuando el personal residente se encuentre desplazado entre 50 y 100 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 por 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.

1.8.1 Fines de semana planta interior.—Desde el mes de abril de 1994, en los fines de semana normales, puentes o fines de semana en los que el viernes o lunes es fiesta, el personal que se encuentre efectuando trabajos con dieta normal, es decir, a más de 40 y menos de 100 kilómetros de su lugar de residencia, regresará al mismo, en tiempo fuera de la jornada de trabajo, por lo que correrá a cargo de la empresa para cada productor:

Dos gastos de desplazamiento (GD).

Una dieta normal en el día de vuelta a su punto de origen.

Únicamente para el día de incorporación de nuevo al trabajo, el baremo de desplazamiento correspondiente.

Esta modalidad no se aplicará en fiestas aisladas.

Estas liquidaciones son de exclusiva aplicación para estos regresos en fin de semana y no suponen ninguna variación en la sistemática de aplicación de la dieta reducida cuando se regresa a pernoctar en el lugar de residencia.

1.9 Trabajos de corta duración.—En trabajos de corta duración, a realizar a distancias superiores a 50 kilómetros, por personal residente de planta exterior, 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 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.

1.10 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 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 885 pesetas cada 50 kilómetros.

Esta misma cantidad será de aplicación al personal adscrito a los grupos de apoyo de asistencia técnica (GAAT).

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.

1.11 Pago de locomociones por traslado.—Cuando se trate de personal residente, en los traslados fuera de la provincia de residencia o en los cambios de residencia, la locomoción se abonará por el total de kilómetros recorridos, al precio de kilómetro que marca el presente Convenio, siempre que sea motivado por su trabajo habitual.

El mismo tratamiento se aplicará a los traslados del personal no residente cuando su traslado se efectúe entre zonas.

Para el resto de situaciones se aplicará lo estipulado en el Reglamento de Régimen Interior (billetes de ferrocarril de primera clase o en su defecto precio del kilómetro, equivalente estimado en 20 pesetas/kilómetro, distancia por carretera).

Cláusula 21. *Quebranto de moneda.*

Se fija en 4.387 pesetas, por doce pagas.

Cláusula 22. *Kilometraje.*

El precio a abonar por kilómetro será de 33 pesetas, según desglose que figura en el anexo VI del presente Convenio Colectivo, aplicándose al mencionado importe las normas fiscales legalmente establecidas.

CAPITULO V

Productividad

Cláusula 23. *Productividad.*

1.º En materia de productividad se está a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

2.º Precio del punto de incentivo en planta interior y redes de abonado.—Se acuerda que el precio del punto desplazado en dichas áreas se abone únicamente en los casos que den lugar al devengo de la dieta mayor.

3.º Incentivos año 1992.—Como forma de dar finalización pactada a los procedimientos de conflictos colectivos, actualmente en vías de recurso, surgidos por la aplicación de incentivos derivados del Convenio Colectivo anterior, la empresa abonará a los titulados de estructura el pago del incentivo del año 1992. De la cantidad resultante de restar a 112.278.000 pesetas el importe de ese incentivo citado y el importe de las cotizaciones sociales que el reparto genere, se abonará a todos los trabajadores que permanezcan en la empresa a fecha 31 de diciembre de 1993, a los trabajadores afectados por el expediente de regulación número 374/93 que causaron baja, y al personal eventual que finalizó su contrato en el año 1993, las cantidades que les corresponda en proporción a sus retenciones.

CAPITULO VI

Atenciones sociales

Cláusula 24. *Servicio militar.*

Durante el cumplimiento del servicio militar, o civil sustitutorio, los trabajadores que acrediten ser cabeza de familia, teniendo a su cargo familiares 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 25. *Becas de estudio.*

La empresa aportará la cantidad de 6.562.200 pesetas anuales, con destino a la concesión de becas al personal de la misma, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional, llevándose a cabo esta adjudicación a través del correspondiente Comité Paritario.

Cláusula 26. Ayuda escolar.

Los trabajadores con hijos en edad escolar nacidos entre los años 1977 y 1987 disfrutarán de una ayuda escolar de 9.242 pesetas anuales y los nacidos entre 1988 y 1989, 9.682 pesetas anuales, por cada hijo.

De igual manera, afectará durante el año 1994 a los trabajadores con hijos nacidos entre los años 1978-1988, 1989-1990.

El mismo derecho tendrán durante el año 1995 los trabajadores con hijos nacidos entre los años 1979-1989 y 1990-1991.

Esta cantidad se hará efectiva al comienzo del curso escolar.

Cuando ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa, sólo uno de ellos podrá percibir la mencionada ayuda.

Cláusula 27. 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 127.032 pesetas.

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

Cláusula 28. Ayuda para hijos minusválidos.

A los trabajadores de la empresa con cónyuge o hijos minusválidos que por esta causa perciban la correspondiente prestación social, se les abonará como ayuda complementaria a cargo de la empresa, la cantidad de 175.568 pesetas anuales por cada uno de los 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 29. Actividades culturales.

Con el fin de fomentar las actividades culturales entre el personal de la empresa, ésta destinará anualmente la cantidad de 18.575.000 pesetas, que será distribuida de acuerdo con el comité de empresa.

Las cantidades sobrantes en cada año se acumularán al siguiente.

Cláusula 30. 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 31. Plan de pensiones.

El plan de pensiones del sistema de empleo de «SINTEL, Sociedad Anónima», que sustituye al premio de jubilación establecido en anteriores Convenios, constituido conforme al acuerdo del día 2 de noviembre de 1990, recogido en el acuerdo de la revisión para 1991 del IX Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones y Reglamento aprobado por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, se regula por el Reglamento del Plan de Pensiones de 2 de noviembre de 1990.

Cláusula 32. 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 33. 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 7.207 pesetas.

Igualmente, al nacimiento de cada hijo, la empresa abonará en concepto de premio de natalidad, la cantidad de 4.804 pesetas.

Cláusula 34. Préstamo de vivienda.

Con objeto de facilitar el acceso a la propiedad de una vivienda, la empresa, a través de la entidad bancaria que determine, posibilitará la obtención de préstamos por un importe no superior a 2.000.000 de pesetas,

amortizables en diez años, y avalados por «SINTEL, Sociedad Anónima», sometidos a las siguientes condiciones generales:

El préstamo se concederá exclusivamente para acceder por primera vez 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 de préstamo avalado por la empresa se determinarán las garantías a establecer en caso de impago o baja de la empresa por cualquier causa.

En todo caso, la cantidad máxima avalada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no superará el total de los capitales amortizados en el mismo período, correspondientes a los préstamos vigentes al 31 de diciembre de 1993.

CAPITULO VII**Garantías sindicales**

En cada una de las zonas geográficas donde la empresa realiza su actividad, el personal adscrito a la misma estará representado por un comité de empresa o, en su caso, por delegados de personal, con sede en la cabecera de cada una de dichas zonas, con competencia en el ámbito geográfico correspondiente.

De este modo se constituirán los siguientes comités de empresa:

- Comité de empresa de la zona de Cataluña.
- Comité de empresa de la zona Centro.
- Comité de empresa de la zona de Levante.
- Comité de empresa de la zona de Castilla y León.
- Comité de empresa de Galicia.
- Comité de empresa de la zona Norte.
- Comité de empresa de la zona Sur.
- Comité de empresa de Canarias.

La representación del personal del centro de trabajo de Baleares será ostentada por el comité de empresa de la zona de Levante.

Cláusula 36. Competencias.

Cada uno de los citados comités de empresa hará uso, en el ámbito geográfico correspondiente, de las competencias generales atribuidas por la Ley a estos órganos de representación, excepto aquellas que específicamente sean atribuidas al comité intercentros.

Cláusula 37. Derechos y garantías.

Los miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías y derechos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que se ejercerán de acuerdo con los siguientes criterios:

Cada uno de los miembros de los comités de empresa dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

La utilización del mencionado crédito será comunicada al jefe inmediato con carácter previo a la ausencia del puesto de trabajo, y se indicará con la expresión PS (premio sindical) en los partes de trabajo o en la ficha de control de entradas y salidas.

El comité de empresa de cada zona podrá acordar la acumulación a favor de uno o varios de sus componentes del crédito horario indicado en el apartado anterior. 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.

Los créditos horarios no utilizados al finalizar cada período mensual no serán acumulables al siguiente.

No será computable a efecto del reiterado crédito horario el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo a iniciativa de la dirección de la empresa.

Los miembros de los comités de empresa podrán utilizar el crédito mensual de horas que les corresponde, para asistir a las reuniones de la sección sindical a la que pertenezcan, consultas, cursillos y asambleas en el sindicato, asistencia a organismos judiciales y administrativos.

Cuando para asistir a las reuniones de los comités de empresa o ejercer las funciones propias de su cargo sus miembros hayan de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de viaje y las indemnizaciones por gastos de alojamiento y manutención en la cuantía y condiciones establecidas en el vigente Convenio Colectivo.

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, los miembros de los comités de empresa que deban realizar distintas asambleas, lo podrán hacer en vehículo particular abonándoseles los kilómetros correspondientes al precio estipulado, siempre que no exista medio de transporte público adecuado.

Serán íntegramente aplicables a los miembros de los comités de empresa las normas establecidas en el Reglamento de Residencias contenido en el anexo V.

Cláusula 38. *Dotación.*

Para el desarrollo de la actividad propia de los comités, la empresa facilitará un único local ubicado en uno de los centros de trabajo establecidos en la localidad donde reside la cabecera de la zona.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y el comité de zona, dicho local podrá ubicarse en cualquier centro de trabajo establecido en el ámbito territorial del comité.

El mencionado local estará equipado con los medios adecuados: Mobiliario, material de oficina, etc.

Cláusula 39. *Secciones sindicales.*

En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que les remita su sindicato.

El ámbito geográfico de actuación de las secciones sindicales será el mismo que el determinado para los comités de empresa.

De este modo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los que tengan representación en los comités de empresa de cada zona, dispondrán de los siguientes medios:

En las zonas con más de 250 trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un único local con las características adecuadas para desarrollar sus actividades, establecido en uno de los centros de trabajo de la localidad donde radique la cabecera de zona.

No obstante, por acuerdo entre las secciones sindicales y la dirección de la empresa, el mencionado local podrá establecerse en cualquier centro de trabajo de la zona correspondiente.

Dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo de la zona correspondiente, situado en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de trabajadores.

Cláusula 40. *Delegados sindicales.*

En aquellas zonas que en su conjunto cuenten con una plantilla superior a 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, por y entre sus afiliados, en los centros de trabajo de la zona correspondiente.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa de la zona correspondiente, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Cláusula 41. *Derechos y garantías.*

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas

legalmente para los miembros del comité de empresa en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las específicamente reconocidas en la LOLS, que se ejercitarán de acuerdo con los siguientes criterios:

La información y documentación que la empresa ponga a disposición de los comités de empresa será la misma que simultáneamente se haga llegar a los delegados sindicales, fundamentalmente mediante el derecho que asiste a los mismos de estar presentes en las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad e Higiene con voz, pero sin voto.

Para el desempeño de las funciones que les sean propias, los delegados sindicales dispondrán de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, idéntico al que corresponde a los miembros de los comités de empresa de la zona respectiva.

La utilización del mencionado crédito será comunicada al jefe inmediato con carácter previo a la ausencia del puesto de trabajo y se indicará con la expresión P.S. (permiso sindical) en los partes de trabajo o en las fichas de control de entradas y salidas.

Los créditos horarios no utilizados al finalizar cada período mensual no serán acumulables al siguiente.

No será computable, a efectos del reiterado crédito horario, el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo a iniciativa de la dirección de la empresa.

Cuando para el ejercicio de sus funciones el delegado sindical haya de desplazarse fuera de la localidad de residencia a cualquier punto del ámbito territorial de su zona correspondiente, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje y las indemnizaciones por gastos de alojamiento y manutención en la cuantía y condiciones establecidas en el vigente Convenio Colectivo.

Serán íntegramente aplicables a los delegados sindicales las normas establecidas en el Reglamento de Residencias contenido en el anexo V.

Cláusula 42. *Comité intercentros composición.*

Se constituye un comité intercentros que estará integrado (en virtud de lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores), por un máximo de 13 miembros designados entre los componentes de cada uno de los comités de zona, del modo que se determina en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 43. *Competencias.*

El comité intercentros tendrá en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los comités de empresa, así como las determinadas en el presente Convenio Colectivo, y concretamente, las siguientes:

Participará 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, Sociedad Anónima» se requerirá, en todo caso, el voto favorable del 60 por 100 de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

Recibirá información sobre la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, inversiones acordadas en cuanto repercutan en la situación del empleo, etc., emitir informes en expedientes disciplinarios con propuesta de despido.

Cláusula 44. *Derechos y garantías.*

Los miembros del comité intercentros, además de las garantías y derechos que la Ley atribuye a los miembros de los comités de empresa, tendrán las siguientes garantías específicas:

Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual.

En casos concretos y justificados podrían pactarse otras facilidades.

Cláusula 45. *Viajes y desplazamientos.*

Los viajes y desplazamientos se llevarán a cabo con arreglo a los siguientes criterios:

Comités de empresa.—Será necesario que por el Presidente del comité intercentros o por el del comité de zona correspondiente se comunique a la dirección de la empresa, la fecha de la reunión.

El mismo procedimiento se utilizará cuando la reunión de que se trate sea convocada por la dirección de la empresa o esté motivada por la asistencia a reuniones de los diversos comités paritarios.

Igualmente, cada miembro del comité que participe en las mencionadas reuniones, lo comunicará a su jefe inmediato.

Cualquier otro desplazamiento que sea necesario realizar con motivo de las funciones que los miembros de los comités de empresa tienen encomendadas, exigirá la previa autorización del comité correspondiente.

En todo caso, se procurará que la obtención de los billetes para efectuar desplazamientos se solicite al órgano administrativo correspondiente.

Mensualmente, la dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Presidente del comité intercentros la relación de gastos efectuados por todos los miembros de los comités de empresa y del Presidente de cada comité de zona, los gastos de los miembros del comité correspondiente.

Delegados sindicales.—Será necesaria la comunicación a la dirección de la empresa.

En todo caso, los billetes necesarios para efectuar los citados desplazamientos se solicitarán a través del órgano administrativo correspondiente.

A petición de la sección sindical, la dirección de la empresa hará entrega de los gastos efectuados por los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente.

Cláusula 46. *Retribuciones.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, quien ejerza funciones de representación sindical, tanto en calidad de miembro de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, tendrá derecho al percibo de los emolumentos que en concepto de incentivos tuviera asignados de acuerdo con los siguientes criterios:

El personal adscrito al sistema de prima media, el importe de la misma.

Quienes estén adscritos al sistema de incentivos directos, el promedio de prima de producción obtenido por el interesado en los doce últimos meses efectivamente trabajados con anterioridad, de acuerdo con lo pactado en las normas generales del sistema de incentivos.

Quienes por acumulación de horas de permiso sindical cedidas por sus compañeros queden relevados del servicio, percibirán exclusivamente el importe mensual de la prima media.

Dicha situación permanecerá vigente mientras se desempeñen las mencionadas funciones de representación sindical a tiempo completo. Anualmente se realizará una comparación con la percepción de su brigada para ajustar las desviaciones tanto por defecto como por exceso.

Quienes estén adscritos al sistema de incentivos de proyectos e ingeniería percibirán el importe correspondiente de la misma forma que en la actualidad.

Cláusula 47. *Asambleas.*

Todas las asambleas que se realicen (con un máximo de diez horas anuales) habrán de ser recuperadas por los trabajadores a medida que se produzca su utilización; con independencia de eso, la empresa se compromete a facilitar locales adecuados para la celebración de asambleas fuera de jornada.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Cláusula 48. *Garantía de estabilidad en la residencia.*

El personal encuadrado en la unidad de tendido y empalme de líneas y redes que solicite y obtenga fijar su residencia en una determinada localidad situada dentro de las zonas geográficas donde la empresa realiza su actividad, tendrá garantizada su estabilidad en la misma, de acuerdo con las normas que se recogen en el Reglamento contenido en el anexo V del presente Convenio Colectivo.

La aplicación, seguimiento y control de la mencionada garantía, será facultad de la correspondiente Comisión Paritaria, integrada por representantes de la dirección y del comité de empresa.

No se prevén en el presente Convenio anulación de centros de residencia.

Cláusula 49. *Reglamento de Régimen Interior.*

Las normas contenidas en el texto del Reglamento de Régimen Interior se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

Cláusula 50. *Reglamento de Seguridad e Higiene.*

Las normas contenidas en el Manual de Seguridad y en el Plan de Prevención de Riesgos Profesionales del año 1993 de la empresa, se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos, actualizándose anualmente si fuera preciso.

Cláusula 51. *Reconocimientos 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 condiciones, para la cobertura de las vacantes correspondientes a las categorías profesionales de entrada para cuyo ejercicio sea precisa la mencionada titulación. No obstante, el personal con antigüedad en la empresa superior a tres años, se encuadrará en el nivel salarial C de la categoría correspondiente.

Las citadas vacantes serán convocadas públicamente por medio de circular, a fin de que los interesados puedan cursar la solicitud correspondiente.

En cualquier reconocimiento de títulos, se tendrán en cuenta, por parte de la Comisión Paritaria nombrada al efecto, criterios ponderados de antigüedad en la empresa, antigüedad en la obtención del título, actividad y competencia profesional. Se exceptúan los reconocimientos de títulos que impliquen funciones de Jefatura, siendo en este caso de libre reconocimiento de la dirección de la empresa.

Cláusula 52. *Formación.*

La empresa organizará, en las distintas áreas, acciones de formación orientadas a la puesta al día y adecuación del personal a las exigencias de mejor desempeño del puesto de trabajo, a los nuevos cometidos y nuevas tecnologías, tanto en el aspecto técnico como en el de gestión (anexo IV).

Cláusula 53. *Paga extraordinaria año 1994.*

La empresa abonará en el mes de marzo, a todo el personal de alta, una paga extraordinaria por un importe equivalente al 2,35 por 100 del salario base anual correspondiente a cada categoría profesional, cuyo importe se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, no siendo consolidable en concepto de salario base al 31 de diciembre de 1994.

Cláusula 54. *Comisión de empresas colaboradoras.*

El Presidente del comité intercentros recibirá copia del acta de cada reunión que celebre la Comisión de empresas colaboradoras, constituyéndose una Comisión Paritaria integrada por el citado Presidente y tres miembros del comité de empresa en representación de cada área productiva y un número igual de representantes de la dirección de la empresa, que se reunirá bimestralmente, como mínimo, para examinar las cuestiones que le sean sometidas en relación con las empresas colaboradoras en materia de cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas sobre Seguridad Social, liquidación y pago de salarios, Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc.

Cláusula 55. *Organización y distribución del trabajo.*

Los cambios de puesto de trabajo que a juicio de la dirección de la empresa y de modo transitorio o permanente exija la actividad laboral dentro de los límites de la localidad donde el personal técnico, administrativo y subalterno de plantilla indirecta tenga fijado su centro de trabajo, se llevarán a cabo, con arreglo al siguiente procedimiento:

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea transitorio y de duración inferior a tres meses o por el tiempo necesario en los casos de sustitución por maternidad, la dirección de la empresa determinará la persona o personas más adecuadas para atender tales necesidades, comunicándolo simultáneamente al comité de empresa, procurando la rotación entre los distintos afectados.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea permanente o de duración superior a la anteriormente indicada y definidas por la dirección de la empresa las áreas en las que existan recursos disponibles o excedentes, se determinará, junto con el comité de empresa, las personas que reúnan las condiciones necesarias siguiendo los criterios de:

Voluntariedad.

Menor antigüedad en la empresa.

Otras situaciones de excepción, motivadas por el tipo de trabajo o conocimientos específicos.

Cláusula 56. *Privación de libertad.*

No se considerará injustificada la falta de trabajo que derive de la detención del trabajador, salvo que, procesado judicialmente por delito doloso, sea posteriormente condenado. Todo ello sin perjuicio de la sanción que podrá corresponderle por aplicación de la legislación laboral.

Cláusula 57. *Edad máxima de trabajo.*

Considerándose compensación adecuada el plan de pensiones de «SINTEL», la edad máxima de trabajo para el personal queda establecida

en la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años, con las siguientes excepciones:

Personas que circunstancialmente, al alcanzar dicha edad, no cumplan con los requisitos legales exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación correspondiente.

Personas que no estén integradas en el plan de pensiones de «SINTEL».

Cláusula 58. *Personal con cincuenta y siete o más años.*

Se considerará parte integrante del presente Convenio Colectivo, el acuerdo firmado entre el comité de empresa y la dirección, el día 8 de septiembre de 1993, referido al expediente de regulación de empleo número 374/1993 aprobado por la Dirección General de Trabajo, sobre el personal con cincuenta y siete o más años.

Cláusula 59. *Reciclaje y ocupación.*

Ante las dificultades actuales y futuras de ocupación que se puedan producir en las distintas áreas y centros de trabajo de la empresa se iniciarán las negociaciones necesarias entre la dirección y el comité inter-centros. Los acuerdos que se alcancen por las partes, una vez formalizados en el seno de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio, se considerarán a todos los efectos como parte integrante del vigente Convenio Colectivo.

Continúa en vigor el anexo VII del X Convenio Colectivo referido a reciclaje y ocupación mientras no se modifique su contenido en virtud de los acuerdos a que se refiere el párrafo anterior.

Cláusula 60. *Revisión.*

Salarios.—El día 1 de enero de 1995 el importe del salario base y la antigüedad experimentarán un incremento del 92 por 100 del IPC previsto para dicho año. Será revisable si la diferencia entre el IPC real y el previsto es superior a un punto y la empresa obtiene beneficios en la Cuenta de Resultados, en la diferencia de ambos índices con efectos retroactivos del día 1 de enero de 1995.

Dietas.—Con anterioridad al 30 de noviembre de 1994, las dietas correspondientes al año 1995, serán negociadas por las partes en la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

Cláusula 61. *Personal en el extranjero.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo VIII, compuesto por circulares generales y acuerdos con el comité de empresa.

ANEXO I

Tabla salarial 1994

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
I. Titulados superiores		
Ingeniero y Licenciado, nivel A	248.177	3.722.655
Ingeniero y Licenciado, nivel B	232.841	3.492.615
Ingeniero y Licenciado, nivel C	217.535	3.263.025
Ingeniero y Licenciado, nivel Entrada	202.167	3.032.505
II. Titulados de grado medio		
Ingeniero técnico y Perito, nivel A	241.552	3.623.280
Ingeniero técnico y Perito, nivel B	225.796	3.386.940
Ingeniero técnico y Perito, nivel C	209.998	3.149.970
Ingeniero técnico y Perito, nivel Entrada	194.605	2.919.075
III. Técnicos auxiliares y no titulados		
Subgrupo 1. Jefes técnicos:		
Jefe técnico	197.123	2.956.845
Subgrupo 2. Técnicos auxiliares:		
Maestro industrial, nivel A	186.435	2.796.525
Maestro industrial, nivel B	175.019	2.625.285
Maestro industrial, nivel C	157.206	2.358.090
Maestro industrial, nivel Entrada	153.298	2.299.470
Subgrupo 3. Técnicos no titulados:		
Ayudante técnico y Operador técnico, nivel A	186.435	2.796.525
Ayudante técnico y Operador técnico, nivel B	175.019	2.625.285

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
Ayudante técnico y Operador técnico, nivel C	157.206	2.358.090
Ayudante técnico y Operador técnico, nivel Entrada	153.298	2.299.470
IV. Personal administrativo		
Jefe de primera administrativo	162.601	2.439.015
Jefe de segunda administrativo	151.033	2.265.495
Oficial de primera administrativo	140.510	2.107.650
Oficial de segunda administrativo	135.330	2.029.950
Auxiliar administrativo	130.591	1.958.865
Aspirante administrativo de diecisiete años	108.689	1.630.335
Aspirante administrativo de dieciséis años	100.031	1.500.465
V. Técnicos de oficina		
Proyectista, nivel A	164.531	2.467.965
Proyectista, nivel B	156.663	2.349.945
Proyectista, nivel C	150.094	2.251.410
Proyectista, nivel Entrada	143.526	2.152.890
Delineante proyectista (categoría a extinguir)	153.145	2.297.175
Delineante de primera	140.510	2.107.650
Delineante de segunda	135.330	2.029.950
Calcador	130.591	1.958.865
Oficial primera oficina técnica	140.510	2.107.650
Oficial segunda oficina técnica	135.330	2.029.950
Oficial tercera oficina técnica	130.591	1.958.865
Especialista oficina técnica	126.926	1.903.890
VI. Personal de organización		
Jefe de organización de primera	162.601	2.439.015
Jefe de organización de segunda	151.033	2.265.495
Técnico de organización de primera	140.510	2.107.650
Técnico de organización de segunda	135.330	2.029.950
Auxiliar de organización	130.591	1.958.865
VII. Almacenes		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
Encargado almacén, nivel A	186.435	2.796.525
Encargado almacén, nivel B	175.019	2.625.285
Encargado almacén, nivel C	157.206	2.358.090
Encargado almacén, nivel Entrada	153.298	2.299.470
Subgrupo 2. Almaceneros:		
Almacenero, nivel A	135.986	2.039.790
Almacenero, nivel B	135.110	2.029.650
Almacenero, nivel C	134.237	2.019.510
Almacenero, nivel Entrada	133.364	2.009.370
Subgrupo 3. Oficiales de almacén:		
Oficial primera de almacén	132.490	1.987.350
Oficial segunda de almacén	131.484	1.972.260
Oficial tercera de almacén	130.350	1.955.250
Especialista almacén	129.673	1.945.090
VIII. Subalternos		
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista, nivel A		
	131.484	1.972.260
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista, nivel B		
	130.350	1.955.250
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista, nivel C		
	129.673	1.945.095
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista, nivel D		
	128.654	1.929.810
Botones de diecisiete años		
	104.684	1.570.260
Botones de dieciséis años		
	101.860	1.527.750
IX. Tendido y empalme de líneas y redes		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
a) Encargados de brigada:		
Encargado de brigada, nivel A	186.435	2.796.525
Encargado de brigada, nivel B	175.019	2.625.285
Encargado de brigada, nivel C	157.206	2.358.090

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
Encargado de brigada, nivel Entrada	153.298	2.299.470
b) Capataces de brigada:		
Capataz de brigada, nivel A	153.132	2.296.980
Capataz de brigada, nivel B	151.876	2.278.140
Capataz de brigada, nivel C	142.923	2.143.845
Capataz de brigada, nivel Entrada	136.825	2.052.375
Subgrupo 2. Empalmadores y Celadores:		
Empalmador y Celador de primera	128.172	1.922.580
Empalmador y Celador de segunda	127.063	1.905.945
Empalmador y Celador de tercera	121.756	1.826.340
Empalmador y Celador especialista	117.719	1.765.785
Empalmador y Celador Entrada	113.986	1.709.790
Empalmador y Celador especialista prácticas (con dieciocho meses de antigüedad)	113.986	1.709.790
Empalmador y Celador especialista prácticas	106.138	1.592.070
Montador especialista prácticas tendido y empalme (con dieciocho meses de antigüedad)	113.986	1.709.790
Montador especialista prácticas tendido y empalme	98.457	1.476.855
Subgrupo 3. Conductores de camión:		
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel A	133.337	2.000.055
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel B	131.959	1.979.385
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel C	130.580	1.958.700
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel Entrada	129.203	1.938.045
X. Personal de oficios varios		
Encargado, nivel C	157.206	2.358.090
Encargado, nivel de Entrada	153.298	2.299.470
Oficial principal	136.825	2.052.375
Oficial primera de oficios varios	128.172	1.922.580
Oficial segunda de oficios varios	127.063	1.905.945
Oficial tercera de oficios varios	121.756	1.826.340
Especialista de oficios varios	117.718	1.765.770
XI. Montaje e instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
Encargados de instalación, nivel A	186.435	2.796.525
Encargados de instalación, nivel B	175.019	2.625.285
Encargados de instalación, nivel C	157.206	2.358.090
Subgrupo 2. Instaladores:		
Probador-Distribuidor, nivel A	175.019	2.625.285
Probador-Distribuidor, nivel B	166.827	2.502.405
Probador-Distribuidor, nivel C	158.910	2.383.650
Probador-Distribuidor, nivel Entrada	151.033	2.265.495
Instalador-Comprobador	162.743	2.441.145
Interventor de obra	157.391	2.360.865
Oficial instalador	157.391	2.360.865
Instalador de primera	131.747	1.976.205
Instalador de segunda	128.704	1.930.560
Instalador de tercera	127.592	1.913.880
Instalador especialista	126.926	1.903.890
Subgrupo 3. Conductores de montaje:		
Conductor de montaje, nivel A	140.640	2.109.600
Conductor de montaje, nivel B	136.543	2.048.145
Conductor de montaje, nivel C	135.651	2.034.765
Conductor de montaje, nivel Entrada	134.763	2.021.445
Subgrupo 4. Montadores:		
Montador especialista (con dieciocho meses de antigüedad)	113.986	1.709.790
Montador especialista	98.457	1.476.855
XII. Proceso de datos		
Analista, nivel A	248.177	3.722.655
Analista, nivel B	232.541	3.492.615
Analista, nivel C	217.535	3.263.025

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
Analista, nivel Entrada	202.167	3.032.505
Programador principal	197.061	2.955.915
Programador, nivel A	186.435	2.796.525
Programador, nivel B	175.019	2.625.285
Programador, nivel C	157.206	2.358.090
Programador, nivel Entrada	153.298	2.299.470
Operador de sala principal	171.011	2.565.165
Operador de sala, nivel A	159.607	2.394.105
Operador de sala, nivel B	148.074	2.221.110
Operador de sala, nivel C	142.527	2.137.905
Operador de sala, nivel Entrada	137.924	2.068.860
Grabador de datos principal	162.601	2.439.015
Grabador de datos, nivel A	151.033	2.265.495
Grabador de datos, nivel B	140.510	2.107.650
Grabador de datos, nivel C	135.330	2.029.950
Grabador de datos, nivel Entrada	130.591	1.958.865

Paga extraordinaria 1994

Categorías	Importes Pesetas
I. Titulados Superiores	
Ingeniero y Licenciado, nivel A	82.143
Ingeniero y Licenciado, nivel B	77.067
Ingeniero y Licenciado, nivel C	72.001
Ingeniero y Licenciado, nivel Entrada	66.914
II. Titulados de Grado Medio	
Ingeniero técnico y Perito, nivel A	79.950
Ingeniero técnico y Perito, nivel B	74.735
Ingeniero técnico y Perito, nivel C	69.506
Ingeniero técnico y Perito, nivel Entrada	64.412
III. Técnicos Auxiliares y no titulados	
Subgrupo 1. Jefes técnicos.	
Jefe técnico	65.245
Subgrupo 2. Técnicos auxiliares.	
Maestro industrial nivel A	61.707
Maestro industrial nivel B	57.929
Maestro industrial nivel C	52.033
Maestro industrial nivel Entrada	50.740
Subgrupo 3. Técnicos no titulados.	
Ayudante técnico y operador técnico, nivel A	61.707
Ayudante técnico y operador técnico, nivel B	57.929
Ayudante técnico y operador técnico, nivel C	52.033
Ayudante técnico y operador técnico, nivel Entrada	50.740
IV. Personal administrativo	
Jefe de primera administrativo	53.819
Jefe de segunda administrativo	49.990
Oficial de primera administrativo	46.507
Oficial de segunda administrativo	44.792
Auxiliar administrativo	43.224
Aspirante administrativo de diecisiete años	35.974
Aspirante administrativo de dieciséis años	33.109
V. Técnicos de oficina	
Proyectista, nivel A	54.457
Proyectista, nivel B	51.853
Proyectista, nivel C	49.679
Proyectista, nivel Entrada	47.505
Delineante proyectista (categoría a extinguir)	50.689
Delineante de primera	46.507
Delineante de segunda	44.792
Calculador	43.224
Oficial primera oficina técnica	46.507
Oficial segunda oficina técnica	44.792
Oficial tercera oficina técnica	43.224

Categorías	Importes Pesetas
Especialista oficina técnica	42.011
VI. Personal de organización	
Jefe de organización de primera	53.819
Jefe de organización de segunda	49.990
Técnico de organización de primera	46.507
Técnico de organización de segunda	44.792
Auxiliar de organización	43.224
VII. Almacenes	
Subgrupo 1. Técnicos no titulados.	
Encargado almacén, nivel A	61.707
Encargado almacén, nivel B	57.929
Encargado almacén, nivel C	52.033
Encargado almacén, nivel Entrada	50.740
Subgrupo 2. Almaceneros.	
Almacenero, nivel A	45.009
Almacenero, nivel B	44.720
Almacenero, nivel C	44.431
Almacenero, nivel Entrada	44.141
Subgrupo 3. Oficiales de almacén.	
Oficial primera almacén	43.852
Oficial segunda almacén	43.519
Oficial tercera almacén	43.144
Especialista almacén	42.920
VIII. Subalternos	
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Receptionista, Telefonista, nivel A	43.519
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Receptionista, Telefonista, nivel B	43.144
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Receptionista, Telefonista, nivel C	42.920
Conductor turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Receptionista, Telefonista, nivel D	42.583
Botones diecisiete años	34.649
Botones dieciséis años	33.711
IX. Tendido y empalme de líneas y redes	
Subgrupo 1. Técnicos no titulados.	
a) Encargados de brigada:	
Encargado de brigada, nivel A	61.707
Encargado de brigada, nivel B	57.929
Encargado de brigada, nivel C	52.033
Encargado de brigada, nivel Entrada	50.740
b) Capataces de brigada:	
Capataz de brigada, nivel A	50.685
Capataz de brigada, nivel B	50.269
Capataz de brigada, nivel C	47.306
Capataz de brigada, nivel Entrada	45.287
Subgrupo 2. Empalmadores y Celadores.	
Empalmador y Celador de primera	42.423
Empalmador y Celador de segunda	42.056
Empalmador y Celador de tercera	40.300
Empalmador y Celador Especialista	38.963
Empalmador y Celador Entrada	37.728
Empalmador y Celador Especialista prácticas (con dieciocho meses antigüedad)	37.728
Empalmador y Celador Especialista prácticas	35.130
Montador Especialista prácticas tendido y empalme (con dieciocho meses de antigüedad)	37.728

Categorías	Importes Pesetas
Montador Especialista prácticas tendido y empalme	32.588
Subgrupo 3. Conductores de Camión.	
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel A	44.133
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel B	43.677
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel C	43.220
Conductor camión-grúa y Conductor camión, nivel Entrada	42.764
X. Personal de oficios varios	
Encargado, nivel C	52.033
Encargado, nivel Entrada	50.740
Oficial principal	45.287
Oficial primera oficios varios	42.423
Oficial segunda oficios varios	42.056
Oficial tercera oficios varios	40.300
Especialista oficios varios	38.963
XI. Montaje e instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación	
Subgrupo 1. Técnicos no titulados.	
Encargados de instalación, nivel A	61.707
Encargados de instalación, nivel B	57.929
Encargados de instalación, nivel C	52.033
Subgrupo 2. Instaladores.	
Probador-Distribuidor nivel A, Probador-Distribuidor nivel B, Probador-Distribuidor nivel C, Probador-Distribuidor nivel Entrada, Instalador-Comprobador	53.866
Oficial Instalador	52.094
Instalador primera	43.606
Instalador segunda	42.599
Instalador tercera	42.231
Instalador Especialista	42.011
Subgrupo 3. Conductores de montaje.	
Conductor de montaje, nivel A	46.550
Conductor de montaje, nivel B	45.194
Conductor de montaje, nivel C	44.899
Conductor de montaje, nivel Entrada	44.605
Subgrupo 4. Montadores.	
Montador Especialista (con dieciocho meses de antigüedad)	37.728
Montador Especialista	32.588
XII. Proceso de Datos	
Analista, nivel A	82.143
Analista, nivel B	77.067
Analista, nivel C	72.001
Analista, nivel Entrada	66.914
Programador principal	65.224
Programador, nivel A	61.707
Programador, nivel B	57.929
Programador, nivel C	52.033
Programador, nivel Entrada	50.740
Operador de sala principal	56.602
Operador de sala, nivel A	52.828
Operador de sala, nivel B	49.011
Operador de sala, nivel C	47.174
Operador de sala, nivel Entrada	45.651
Grabador de datos principal	53.819
Grabador de datos, nivel A	49.990
Grabador de datos, nivel B	46.507
Grabador de datos, nivel C	44.792
Grabador de datos, nivel Entrada	43.224

ANEXO 2

SISTEMA DE INCENTIVOS

BASES GENERALES DE LOS INCENTIVOS

Según se refleja en el Anexo correspondiente del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, estará en vigor un Sistema de Incentivos cuyas características específicas de adaptación a las peculiaridades de cada Centro Operativo se recogen separadamente, a continuación de esta exposición de los principios básicos y generales que presiden el mismo.

La aplicación del presente Plan de incentivos se llevará a cabo a partir del 1º de Enero de 1.994. Aunque la participación en el mismo es voluntaria, los resultados totales de la Producción se regularán por las cláusulas establecidas en cada centro operativo.

En caso de falta de trabajo generalizada o incluso en alguna de las actividades, se podrá producir la interrupción inmediata del sistema que evite una disminución de la cartera de pedidos por debajo de límites que supongan la aparición de horas perdidas, volviendo a reanudarse en el momento en que sea posible.

El establecimiento del plan no debe suponer una disminución en el nivel de calidad de los trabajos.

Un incremento importante en el número de reparos y averías, será motivo de interrupción del mismo.

El establecimiento del plan no supone una flexibilización del horario del Convenio, por lo que se trabajará la jornada completa.

En el reparto de incentivos directos participarán únicas y exclusivamente las personas que directamente intervengan en los trabajos y que han aplicado un esfuerzo en su logro de la forma que se determina.

Los incentivos se materializarán cuando se acepte por parte del Cliente de SINTEL el trabajo sujeto a este sistema.

En cada Planta se creará una Comisión Paritaria, compuesta por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa, con competencia en los siguientes aspectos: +

• Analizará periódicamente la consecución de los objetivos de producción y podrá adoptar las medidas extraordinarias de ampliación y/o modificación del Sistema de Incentivos que resulten adecuados.

- Primas cobradas a nivel individual y de forma general.
- Seguimiento de los tiempos base y del reparto y distribución de trabajos.
- Subsanación de averías y reparos cuando repercutan en los incentivos.
- Vigilancia del nivel de calidad de los trabajos adicionales y partidas de desplazamiento.
- Documentación:
 - Resultados de rendimiento por volumen de horas en cada período (trimestral) por zonas, actividades y subgrupos.
 - Documentos de cotejo cuando se soliciten.

• Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de los mismos.

En cada uno de los Centros Operativos, se llevará un control de los puntos obtenidos en exceso sobre el tope establecido que no se hayan abonado. Para el personal que temporalmente se desplace al extranjero o cambio de unidad productiva el posible exceso citado quedará en suspenso hasta su regreso, teniéndose como disponible según lo reglamentado, hasta el final del semestre siguiente al de su reincorporación.

Sobre el reparto de la bolsa así formada se llegará al acuerdo oportuno una vez terminada la vigencia del presente Convenio.

Regularización incentivos

Los descuentos por regularización en nómina de incentivos indebidamente abonados se aplicarán al mes siguiente al del abono indebido, previa información al interesado o, en otro caso, mediante descuentos sobre las cantidades generadas en concepto de incentivos en los meses sucesivos hasta la total cancelación del saldo pendiente. Si no se generan incentivos en tres meses consecutivos, se procederá al descuento de nómina procurando reducir al mínimo el período de regularización.

PRIMA MEDIA

Todo el personal que tenga derecho a percibir la denominada Prima Indirecta percibirá, la "Prima Media".

Los titulados y técnicos de Estructura recibirán desde 1.994, en concepto de incentivo, la cuantía mensual de la Prima Media.

Con el fin de homogeneizar las retribuciones por este concepto, se abonará la misma cantidad a los Jefes de Negociado de cualquier área de la Empresa y, en general a cualquier persona indirecta que no perciba un sistema de prima directa o no esté adscrito al sistema de motivaciones económicas.

El importe de dicha prima será el 75%, de la cantidad que resulte de dividir el total correspondiente a la Prima de Producción generada mensualmente y regulada por el Sistema de Incentivos de Planta Exterior, Planta Interior, Redes de Abonado y Proyectos e Ingeniería de los centros de trabajo de España, entre todo el personal adscrito a las citadas unidades.

La citada PRIMA MEDIA se devengará por días efectivamente trabajados.

Durante el período anual de vacaciones la retribución por este concepto estará constituida por el promedio abonado en los tres últimos meses y que corresponderá a lo devengado en los mismos meses.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA PLANTA EXTERIOR

BAREMOS

Se utilizará la actual tabla de puntos/unidad con que se trabaja.

La baremación de las unidades existentes en la actualidad se modificará únicamente en función de las variaciones de los futuros contratos.

DISTRIBUCION DE LAS ACTIVIDADES

Construcciones y O.C.R.A's

- Celador:
 - . Hoyos y postes.
 - . Circuitos.
 - . Cable aéreo.
 - . Cable en fachada.
 - . Cable en subterráneo.
 - . Desmontes.
 - . Trabajos con acometida y central.

- Empalmador:

- . Fachada.
- . Subterráneo.
- . Aéreo.

Conservación:

- Celador.
- Empalmador.

Fibra Optica:

- Celador.
- Empalmador.

UNIDADES DE OBRA QUE COMPONEN CADA TIPO DE TRABAJO:

Construcciones y OCRA's:

- Celador:		
01 Hoyos y Postes	Grupos 11 y 13	
02 Circuitos	Grupos 12 y 14	
03 Cable Aéreo	Grupos 15,25 y 27 y la Ud. 463281	
04 Cable Fachada	Grupo 17	
05 Cable subterráneo	Grupos 19,21,22	
06 Desmontes	Todas las unidades de desmonte de todos los grupos, excepto la unidad 502138	
07 Acometidas y Central	Grupos 50 y 51	
- Empalme:		
08 Aéreo	Grupo 34 Uds.	341002
		343412
		343421
		343510
		343528
		343706
	Grupo 35 Completo	
	Grupo 39 Ud.	393509
		393517
		393525
		393533
		393541
		393550
		393568
		393576
		393584
		393592
		393606
	Grupo 43 Completo	
09 Fachada	Grupo 26 Uds.	263192
		263249
	Grupo 38 Uds.	383023
		383121
		383228
		383325
		383406
		383511
		383601
		383619
		383627
		383651
		383708

Grupo 39 Uds.	393401
	393410
	393428
	393436
	393444
	393452
	393461
	393479
	393487

10 Subterráneo	Grupo 26 Completo, excepto las Uds., citadas en Empalme Fachada (C9)
	Grupo 28 Completo
	Grupo 29 Completo
	Grupo 34 Completo, excepto las Uds., citadas en Empalme Aéreo.
	Grupo 36 Completo
	Grupo 38 Completo, excepto las Uds., citadas en E. Aéreo.
	Grupo 39 Completo, excepto las Uds., citadas en E. Aéreo y E. Fachada.

CONSERVACION

- Celador: Grupos 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 25, 27, 50 y 51.
- Empalmador: Grupos 26, 28, 29, 34, 35, 36, 38, 39 y 43.

FIBRA OPTICA

- Celador: Grupo 46, excepto citado en Construcciones.
- Empalmador: Grupo 47 y 48.

RENDIMIENTOS BASE

A fin de situar el nivel de rendimiento en línea con los del sector, se fijan los rendimientos determinados en la tabla adjunta.

RENDIMIENTOS MINIMOS

Serán exigibles para los años 1.994 y 1.995 los rendimientos mínimos señalados en la tabla adjunta.

RENDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA PERCEPCION DE INCENTIVOS

Se obtendrá incentivo cuando se supere el rendimiento base obtenido por ponderación de los distintos subgrupos realizados.

PRECIO DEL PUNTO

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo el precio del punto baremo será de 850 Ptas.

NORMATIVA DE INCENTIVOS**Incentivos**

Entendemos por trabajo incentivado, aquél cuyo rendimiento real supera un rendimiento prefijado, que le condiciona y se contabiliza mediante el total de producción (trabajos realizados).

Tipos de Incentivos

- Incentivos por actividades
- Incentivos por presupuestos

Información de Incentivos

Se realizará en los impresos establecidos para la información de obra (PQH y PQT), de los cuales quedará una copia en la brigada, a la que tendrán acceso todos sus componentes.

La gestión coordinada del cálculo mecanizado se realizará en el Centro Productivo de Planta Exterior, en base a las fórmulas ya establecidas.

La zona introducirá en el Sistema la información contenida en los siguientes impresos:

- Distribución de horas de operario (indicando horas de traslado).
- Relación de personal de apoyo con sus horas correspondientes.
- PQT.

HORAS DE APOYO

El apoyo, tanto propio como de Colaboradora, no computará en producción ni en el sistema de incentivos.

La Prima Media a percibir por conductores de grúa y almaceneros de obra, se calculará en base a la cantidad total de incentivos de la zona, dividido entre el número total de HORAS PRODUCTIVAS, PARA CADA MES.

Se entiende por Almacenero de Obra aquellos Celadores y Empalmadores que, de una forma eventual, prestan su apoyo a las brigadas durante el tiempo de la realización de los presupuestos.

Pago

El pago se realizará en nómina y sus importes aparecerán en los correspondientes listados.

Control de Cálculo

Una vez recibida y analizados los resultados obtenidos, el Centro Productivo de Planta Exterior y las Direcciones Regionales verificarán todos los datos, procediendo a la autorización, si procede, del pago de los mismos.

TRABAJOS EN NUEVAS ACTIVIDADES QUE CARECEN DE BAREMO O RENDIMIENTO ESTIMADO

En los casos de Actividades que carecen de baremo o rendimiento estimado el personal percibirá durante su participación en los mismos, el incentivo de apoyo de la Zona correspondiente al mes en cuestión.

En un período máximo de 4 meses continuados, se determinarán los Rendimientos a aplicar en el Sistema de Incentivos.

REPARTO

El reparto se hará proporcionalmente a las horas trabajadas en jornada normal.

CALCULO

El cálculo se realizará por la fórmula que a continuación se indica, definiendo por separado en la actividad de Empalme, el realizado en Fachada, Subterráneo y Aéreo de forma que se corresponda lo reflejado con lo real.

CALCULO DEL INCENTIVO

$$P = \text{PUNTOS REALIZADOS EN EL MES.}$$

$$H = \text{HORAS PRODUCTIVAS DEL MES}$$

$$P_n = R_n \text{ (RENDIMIENTO OBTENIDO)}$$

$$P = P_1 + P_2 + P_3 + P_4$$

Los puntos con subíndices son los puntos por tipo de trabajos.

$$P_1/R_{T1} = H_{T1}$$

$$P_2/R_{T2} = H_{T2}$$

$$P_3/R_{T3} = H_{T3}$$

$$P_4/R_{T4} = H_{T4}$$

Los rendimientos con subíndices, corresponden a los de cada tipo de trabajo.

Las horas con subíndices corresponden a las horas teóricas a emplear para realizar los puntos por tipos de trabajos.

$$H_{T1} + H_{T2} + H_{T3} + H_{T4} = \Sigma H_T$$

$$P/H_T = R_T \text{ (RENDIMIENTO TEORICO MEDIO)}$$

- 1) Si $R_n > R_T$ EXISTE INCENTIVO
- 2) Si $R_n < R_T$ NO EXISTE INCENTIVO

En el caso 1), quedaría:

$$(R_n - R_T) \times H = P_i \text{ (puntos de incentivo)}$$

$$P_i \times \text{PRECIO } P_i = P_{Tn} \text{ de incentivo}$$

En el caso 2) quedaría:

$$(R_n - R_T) \times H = P_n \text{ (puntos negativos)}$$

PARTICIPACION

Participarán en el incentivo, todas aquellas brigadas productivas que lo hayan superado.

TOPE MAXIMO

La cantidad máxima a percibir por incentivo, se fijará en 80.000 Ptas./mes. Este tope será prorrateado a los días efectivamente trabajados.

Para aquellos productores que generasen un incentivo superior a 80.000 Ptas., el exceso quedará retenido.

De la bolsa formada con estas retenciones, pueden detraerse cantidades para completar hasta el tope en aquellos meses en que, generado incentivo, no se haya alcanzado el mismo, y ello siempre dentro del volumen positivo que su contenido permita. El funcionamiento de la bolsa a nivel individual, seguirá compensando las diferencias hasta el tope permitido en los casos en que, sacando incentivo, éste sea inferior a dicho tope.

Se llevará una contabilidad de puntos negativos, entendiéndose como tales los correspondientes a aquellas brigadas que no alcanzan el rendimiento necesario para percibir incentivo.

Para esta contabilidad no serán considerados los posibles puntos negativos, de los siguientes casos:

- Aquellos producidos en cada brigada antes del primer mes del año en que devenguen incentivos.
- Aquellos producidos en cualquier brigada si se ha efectuado una falta manifiesta de trabajo para la misma en dicho mes.

Al final de cada año, los puntos negativos resultantes, transformados a su valor económico, se detraerán de la bolsa.

Teniendo en cuenta que esta medida tiene por objeto permitir que exista una mayor participación en el sistema a fin de conseguir más fácilmente los objetivos de producción marcados, se acuerda que, en el caso de obtener a nivel global una producción hombre/año de 1.739 puntos-baremo o superior, los posibles puntos negativos existentes no serán detraídos de la bolsa.

REPARACION DE AVERIAS Y DEFECTOS

Las averías y defectos serán subsanados por la brigada que las produjo si se encuentran en la misma provincia en cuyo caso las horas empleadas se contabilizarán como horas productivas.

En el caso de que no fuera posible la reparación por parte de la brigada que las produjo, las reparará la brigada más próxima al presupuesto, incluyendo las horas invertidas en dicha reparación como productivas.

En ambos casos el Encargado deberá acompañar informe detallado de las averías subsanadas con las horas empleadas, indicando el número de brigada que las produjo; este informe deberá venir visado por el Delegado, anejando el mismo en la Comisión Paritaria, que tomará una decisión al efecto.

REPARACION AVERIAS COLABORADORAS

Como principio, la reparación de averías deberá ser efectuada por la brigada que las generó.

Excepcionalmente, cuando una brigada de SINTEL, S.A. repare averías de Colaboradora, la forma de proceder será como sigue:

- Los puntos generados y las horas invertidas no computarán en producción.
- Se abonará al personal el incentivo medio de apoyo de la Zona correspondiente aplicado a las horas empleadas.

REGULACION, INFORMACION, CERTIFICACION

En el caso de existir al cierre del presupuesto, desviación entre la información y la certificación (bien sea positiva o negativa), se procederá a abonar o descontar los puntos proporcionales a las horas de todas las brigadas que han intervenido en la ejecución de los trabajos.

INCENTIVOS POR PRESUPUESTO

Definición: Son aquellos que se realizan por un solo presupuesto y el cómputo de éstos será desde su comienzo hasta la finalización o paralización.

Cuando el presupuesto presente características especiales en cuanto a su bondad o dificultad, será estudiado por el Encargado y Capataz, valorando las dificultades o facilidades del mismo, de acuerdo con el Jefe de Grupo y utilizando la memoria del presupuesto, se valorará la incidencia de los distintos tipos de trabajo, con el fin de obtener el rendimiento medio.

Una vez obtenido el rendimiento medio, se pasará a la Comisión Paritaria para teritorio, si procede.

La Comisión Paritaria analizará los presupuestos excepcionales no baremados para fijar el rendimiento que proceda.

REPARTO RACIONAL DE LOS TRABAJOS

Con objeto de que todas las brigadas estén preparadas para desarrollar cualquier tipo de trabajo, se distribuirán rotativamente los presupuestos entre las mismas, con independencia del tipo de trabajos a desarrollar.

A efectos de facilitar el alcance de los objetivos de productividad del presente Convenio Colectivo, tanto las Delegaciones Técnicas como las Direcciones Regionales velarán en la distribución de los trabajos para que los más idóneos sean efectuados por el personal de SINTEL afecto a las Unidades de Tendido y Empalme.

La distribución de trabajos se hará de la forma que no rompa el ritmo establecido de los presupuestos en curso, ni suponga gastos extraordinarios.

Con objeto de no penalizar a los trabajadores en la participación del Sistema de Incentivos con las horas de traslado, éstos se efectuarán de forma rotativa con los criterios de que al finalizar el año los movimientos del personal hayan sido uniformes.

Este sistema será el único a aplicar durante la vigencia del presente Convenio, a partir de su firma y todo el sistema se realizará dentro de la jornada normal.

RECLAMACIONES DE INCENTIVOS

Las posibles reclamaciones referentes a la liquidación de incentivo serán atendidas en la Dirección Regional de la Zona correspondiente, estableciéndose al efecto el órgano de control y seguimiento correspondiente.

La resolución de las mencionadas reclamaciones se llevará a efecto a la mayor brevedad posible, procurando que no se acumulen reclamaciones de meses anteriores.

ALMACENES

En cada uno de los Almacenes de Grupo de SINTEL, S.A., se tomarán las medidas organizativas a efectos de evitar pérdidas de tiempo al personal de SINTEL a la hora de proveerse de los materiales y herramientas necesarias.

HORAS "F"

La experiencia habida en el período de vigencia del Acta de abril de 1985 relativa a la ampliación 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 Convenio Colectivo de SINTEL, S.A., 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.

- 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: Aquéllas 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: Para la actividad Celador/Conservación se consideran Horas "F" las invertidas en el primer desplazamiento de obra a obra.

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, aquéllas que se empleen en reparar los producidos por una brigada. Las averías de Empresas Colaboradoras se repararán de forma excepcional y las horas no se considerarán en real rendimiento de incentivo.

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

Materiales: Cuando no se disponga 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 provisionales 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 deducirán 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: Las Horas que pueden emplearse para lo previsto en la cláusula 20-1.8 del presente Convenio para el personal residente de P.E.

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.

TABLAS DE RENDIMIENTOS BASE SISTEMA INCENTIVOS
PERIODO DE VALIDEZ DEL 01-01-94 A 30-06-94

ACTIVIDADES	Z O N A S							TOTAL
	CENTRO	CATALUÑA	LEVANTE	NORTE	SUR	CASTILLA	GALICIA	
Construcciones								
Hoyos y Postes	0,655	0,668	0,608	0,630	0,714	0,707	0,715	0,665
Circuitos	0,654	0,504	0,618	0,575	0,728	0,750	0,654	0,657
Cable Aéreo	0,917	0,866	0,846	0,777	0,899	0,878	0,871	0,860
Cable Fachada	1,033	0,980	0,974	0,854	0,993	0,932	0,907	0,956
Cable Subterráneo	1,475	1,192	1,357	1,187	1,399	1,245	1,266	1,338
Desmonte	1,249	1,027	1,020	0,928	0,961	0,987	0,922	1,018
Acometidas y Central	0,797	0,822	0,882	0,750	0,807	0,765	0,767	0,807
TOTAL Celador	0,995	0,943	0,915	0,844	1,029	0,883	0,846	0,915
Empalme Aéreo	0,715	0,818	0,780	0,720	0,782	0,724	0,785	0,756
Empalme Fachada	0,798	0,856	0,807	0,752	0,803	0,755	0,756	0,785
Empalme Subterráneo	0,755	0,861	0,829	0,722	0,815	0,733	0,747	0,772
TOTAL Empalme	0,772	0,859	0,813	0,736	0,809	0,745	0,754	0,777
CONSERVACION								
Celador	0,777	0,796	0,891	0,750	0,822	0,817	0,830	0,813
Empalme	0,965	0,886	1,103	0,865	0,988	0,839	0,827	0,907
TOTAL Conservación	0,875	0,861	0,949	0,792	0,894	0,824	0,828	0,851
TOTAL GENERAL	0,877	0,890	0,886	0,787	0,903	0,828	0,809	0,850

Fibra Óptica

• Madrid y Barcelona:
Tendido: 1,619
Empalme: 1,598

• Resto Provincias:
Tendido: 1,643
Empalme: 1,604

Portadores MIC:
Actividades de Empalme: 0,618

Fibra Óptica

• Madrid y Barcelona:
Tendido: 1,390
Empalme: 1,372

• Resto Provincias:
Tendido: 1,411
Empalme: 1,377

Portadores MIC:
Actividades de Empalme: 0,531

TABLAS DE RENDIMIENTOS BASE SISTEMA INCENTIVOS
PERIODO DE VALIDEZ DESDE 01-07-94

ACTIVIDADES	Z O N A S							
	CENTRO	CATALUÑA	LEVANTE	NORTE	SUR	CASTILLA	GALICIA	TOTAL
Construcciones								
Moys y Postes	0,686	0,700	0,636	0,660	0,748	0,740	0,749	0,696
Circuitos	0,684	0,528	0,617	0,602	0,762	0,785	0,684	0,658
Cable Aéreo	0,960	0,907	0,886	0,814	0,942	0,920	0,912	0,900
Cable Fachada	1,081	1,026	1,019	0,894	1,040	0,975	0,950	1,001
Cable Subterráneo	1,545	1,248	1,420	1,243	1,444	1,304	1,326	1,401
Desmonte	1,308	1,075	1,060	0,971	1,006	1,034	0,964	1,066
Acometidas y Central	0,834	1,860	0,924	0,785	0,845	0,801	0,803	0,845
TOTAL Celador	1,041	0,987	0,959	0,884	1,069	0,925	0,886	0,959
Empalme Aéreo	0,749	0,856	0,816	0,754	0,819	0,758	0,821	0,792
Empalme Fachada	0,836	0,896	0,845	0,788	0,841	0,790	0,792	0,820
Empalme Subterráneo	0,700	0,902	0,868	0,735	0,854	0,767	0,783	0,809
TOTAL Empalme	0,809	0,809	0,851	0,771	0,847	0,780	0,789	0,814
CONSERVACION								
Celador	0,814	0,833	0,933	0,785	0,860	0,855	0,869	0,851
Empalme	1,010	0,928	1,155	0,906	1,035	0,878	0,865	0,950
TOTAL Conservación	0,916	0,902	0,993	0,829	0,937	0,863	0,867	0,891
TOTAL GENERAL	0,918	0,931	0,928	0,824	0,946	0,867	0,847	0,890

Fibra Óptica

• Madrid y Barcelona:
Tendido: 1,695
Empalme: 1,673

• Resto Provincias:
Tendido: 1,720
Empalme: 1,679

Portadores MIC:
Actividades de Empalme: 0,647

TABLAS DE RENDIMIENTOS MINIMOS SISTEMA INCENTIVOS
PERIODO DE VALIDEZ DESDE 01-01-94

ACTIVIDADES	Z O N A S							
	CENTRO	CATALUÑA	LEVANTE	NORTE	SUR	CASTILLA	GALICIA	TOTAL
Construcciones								
Moys y Postes	0,562	0,574	0,522	0,541	0,613	0,607	0,614	0,571
Circuitos	0,561	0,433	0,531	0,493	0,625	0,644	0,561	0,564
Cable Aéreo	0,787	0,744	0,727	0,667	0,772	0,734	0,748	0,738
Cable Fachada	0,887	0,841	0,836	0,733	0,853	0,800	0,779	0,821
Cable Subterráneo	1,267	1,024	1,165	1,020	1,201	1,070	1,088	1,149
Desmonte	1,073	0,882	0,876	0,797	0,825	0,848	0,792	0,874
Acometidas y Central	0,684	0,706	0,758	0,644	0,693	0,657	0,659	0,693
TOTAL Celador	0,854	0,810	0,786	0,725	0,876	0,759	0,727	0,786
Empalme Aéreo	0,614	0,702	0,669	0,619	0,672	0,622	0,674	0,649
Empalme Fachada	0,685	0,735	0,693	0,646	0,690	0,648	0,649	0,673
Empalme Subterráneo	0,648	0,740	0,712	0,620	0,700	0,629	0,642	0,663
TOTAL Empalme	0,663	0,737	0,698	0,632	0,695	0,640	0,647	0,667
CONSERVACION								
Celador	0,667	0,683	0,765	0,644	0,706	0,701	0,713	0,698
Empalme	0,829	0,761	0,947	0,743	0,849	0,720	0,710	0,779
TOTAL Conservación	0,751	0,740	0,815	0,680	0,768	0,708	0,711	0,731
TOTAL GENERAL	0,753	0,764	0,761	0,676	0,776	0,711	0,695	0,730

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA VIGILANTES DE CONTRATA

Ptas. Incentivo: Kc x Pv x Precio

Topo: 45.000 Ptas.

Donde Kc: Coeficiente a fijar conjuntamente por el Delegado de RE. 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.

P.V.: Puntos baremo vigilados por el vigilante. Para las actividades de Canalización y Zanja de las Contratas de Obra Civil y Fibra Óptica, los puntos baremo vigilados se computarán en Kilopuntos.

Precio: El precio a aplicar durante la vigencia del presente Convenio será de 8,98 Ptas./P.B.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA ENCARGADOS DE BRIGADA

El Sistema de Incentivos, para los Encargados de Brigada intenta aumentar el interés de este personal por la obtención de economías susceptibles de realizarse en los elementos productivos por ellos gestionados y recompensar sus esfuerzos por la contribución al aumento de la productividad lograda por el personal productivo y, el mismo tiempo, por el aumento de su trabajo como consecuencia del incremento de la producción.

Se apoya en tres factores básicos:

- a) Coeficiente que mide la cantidad total mensual de producción gestionada en base a una media de 4.000 P.B. propios ó 5.000 P.B. de Colaboradora o de la ponderación de ambas (cuya media sería de 2.000 P.B. propios más 2.500 P.B. de colaboradora).
- b) Aplicación directa de la diferencia de rendimientos obtenidos por las brigadas de su dependencia, con coeficientes, uno de incremento fijo y dos posibles de decremento variable.
- c) Participación directa en la remuneración de P.B. de Colaboradoras, con posible corrección a la baja en el caso de emplear horas de vigilancia con gestión global inferior a 20 P.B./hora.

La fórmula para el cálculo de la Prima de Producción del Encargado es la siguiente:

$$\text{Ptas. incentivo} = K_g (I_p + I_c) K_{ce}$$

Topo: El de operarios más 6.000 Ptas.

Siendo:

• K_g el coeficiente de gestión total = 0,5 (A+B)

• Donde $A = \frac{\text{Ptos. Propios}}{2.000} \cdot \text{Coef. Gestión Propia}$

y $B = \frac{\text{Ptos. Colab.}}{2.500} \cdot \text{Coef. Gestión Colab.}$

$$I_p = (R_r - R_e) H_{enc} \times 1,1 \times (1 - \frac{H_f}{H_r}) \times \text{Precio} \times 1$$

(Si hay producción propia y los puntos gestionados fueran inferiores a 1.200, se incorporaría a esta fórmula el coeficiente que resulte de:

$$\frac{P. Propios}{1.200}$$

$I_c = \text{Puntos Colaboradoras} \times \text{Precio} \times 2$

(Si hay producción de Colaboradoras y el Coeficiente que

resulte de: $\frac{\text{Ptos. Colaboradoras}}{H. Vig.} \times 20$

fuese inferior a 1, se incorporaría a la fórmula este coeficiente).

$R_r =$ Rendimiento real de todas las brigadas propias gestionadas por el Encargado.

$R_e =$ Rendimiento estimado de todas las brigadas propias gestionadas por el Encargado.

Henc = Horas trabajadas por el Encargado.

Precio 1: Precio incentivo para el punto de operario.

$(I - \frac{Hf}{Hr})$: Coeficiente de Inactividad de sus brigadas de propio.

Hf = Horas Inactivas reflejadas en el Acta de sus brigadas.

Hr = Horas productivas de sus brigadas.

Precio 2: Precio Incentivo para el punto de vigilante.

Kce = Coeficiente de Certificación que contempla la desviación respecto del objetivo fijado de período de Certificación de los resultados reales obtenidos en el mismo

$= \frac{\text{Certificado}}{\text{Informado}} \times 1,1$

(Situado el día 25 del mes siguiente).

Topa Kce = 1

(Transitoriamente se aplicará el Kce = 1).

NOTA: Los puntos baremos de las actividades de Canalización y Zanja de los Contratos de Fibra Óptica y O. Civil, se computarán en K.P. x 1/2.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA PLANTA INTERIOR

1. INTRODUCCION

El sistema de incentivos proporciona una incentivación económica en función de una mejora del rendimiento.

Las mejoras del rendimiento base delimitadas en este Convenio para P.I., se aplicarán sobre los baremos vigentes al 31/12/92. Teniendo en cuenta que se considera un objetivo común y en beneficio del personal la posibilidad de reajustar estos baremos para igualar remuneraciones para un mismo esfuerzo, y que el sistema mecanizado proporciona los rendimientos medios acumulados por tipos de trabajo, se acuerda la aplicación de los baremos modificados y/o acordados desde esa fecha origen, efectuando un seguimiento y medición de la mejora obtenida sobre el rendimiento base, para comprobar que se ajusta al valor medio del 1,09 para el ejercicio de 1.994 y el 1,10 para el del 1.995.

Se mantienen los Sistemas de Incentivos específicos para Delineación, Replanteos y Encargados de Montaje.

Los Jefes de Negociado y personal de P.I. que participaba del mismo sistema, recibirán la misma Prima Media mensual establecida para Titulados y Técnicos de Estructura.

2. GENERALIDADES

2.1. La implantación de este plan supone la no realización de horas extraordinarias.

2.2. En aquellas instalaciones cuyos puntos estén recogidos en las tablas de baremos aprobados, los resultados obtenidos se computarán como incluidos en el sistema de incentivos, no considerándose dentro de la casuística del apartado 6.

2.3. Para el personal directamente productivo al que, por su función, no puede medirse directamente su rendimiento (encargados, conductores, etc.), pero se conozca el rendimiento medio de los trabajos que controla o en los que participa, se abonará mensualmente una prima en función del mismo, según se describe en el apartado correspondiente.

Es un ejemplo el de los chóferes de vehículos asignados a una obra en concreto, que cobrarán, durante el período que hayan estado en la misma, una prima en función del rendimiento de la misma.

Los chóferes de camión para transporte de mercancías y equipos, no trabajarán a prima, cobrando el importe correspondiente a la Prima Media.

2.4. Los baremos establecidos en las tablas aprobadas son el resultado de un estudio estadístico sobre tiempos históricos globales.

Sin embargo, teniendo en cuenta el interés general en corregir aquellos defectos o malas actuaciones que pudieran existir en factores de la organización, tales como envío de materiales, aparatos de medida, etc., se decide el establecimiento de un cauce de recogida de estas

situaciones para su análisis.

En este sentido, se incluye como apéndice 1 modelo de impreso que se repartirá entre los productores para su envío directo a la Jefatura de Servicio de Producción, en aquellos casos en que las incidencias presentadas tuvieran la relevancia necesaria. Figuran igualmente en Anexo documentos tales como Acta de solicitud de Adicionales y Acta de Aceptación de Trabajos sin pruebas, que tienen igualmente relación con todo el proceso.

Sobre los impresos recibidos se realizará un análisis estadístico y estudio que, con conocimiento del mismo el Comité de Empresa, en las reuniones periódicas de seguimiento de desarrollo del Plan, dará lugar a tomar las medidas correctoras adecuadas de forma que, aunque en general no serán los informes tenidos en cuenta para la modificación de los puntos de la obra en cuestión (salvo en casos de adicionales), la mejora de rendimiento que se vaya obteniendo repercuta progresivamente en una deseable reducción de costos.

2.5. A medida que vayan apareciendo nuevos trabajos de carácter continuado, se irán incorporando a la tabla existente aquellos nuevos baremos que se decidan de común acuerdo en las reuniones de seguimiento del Plan de Incentivos con el Comité de Empresa.

2.6. Sólo mientras persiste el bajo nivel de ocupación padecido hasta el momento, continuará aplicándose la normativa actual, que se expone a continuación en 2.6.1., en relación con la percepción de horas extras.

Esta situación se mantendrá en vigor hasta la normalización del volumen de trabajo o, en cualquier caso, hasta que se determine en Comisión Paritaria lo contrario, para una determinada categoría (instalador/técnico), de la siguiente forma:

Se analizará objetivamente la situación real que se presente en cada momento para cada Zona, actividad y tipo de personal. En aquellas áreas donde el abono de horas extras no suponga la generación de jornadas paradas y/o cedidas para esa Zona y otras actividades técnicamente equivalentes, se decidirá el pago de las mismas mientras persista esta situación. Este pago se extenderá a personal residente en otras Zonas que se encuentre desplazado efectuando estos trabajos, así como al personal residente en la misma que se encuentre fuera de ella llevando a cabo otros trabajos técnicamente equivalentes.

El mantenimiento de éste acuerdo supone igualmente la inexistencia de subcontratación de la misma categoría de personal en P.I.

2.6.1. Tal como se establece en el apartado 2.1., no se autorizará la realización de horas extraordinarias salvo aquellas que, por razones técnicas en el desarrollo de la obra, sea necesario efectuar en corte nocturno y/o en festivo.

Teniendo en cuenta el nivel de desocupación existente en estos momentos se acuerda que de forma general, salvo excepciones que serán aprobadas de forma especial y con acuerdo del Comité de Empresa, no se abonarán las mismas sino que se recuperarán en vacaciones según está previsto en el apartado 1 de la Cláusula 17 del convenio Vigente. Para regular esta situación y documentarla debidamente, se actuará provisionalmente de la forma siguiente:

o El número de horas extras que haya sido necesario realizar en las condiciones señaladas en el primer apartado, y con la autorización por el procedimiento hasta el momento vigente, se transformarán en horas de permiso retribuido multiplicándolas por un coeficiente de 1,75.

o Estas horas resultantes de permiso retribuido se tomarán de vacaciones de la forma siguiente:

* Cuando se hayan generado por corte nocturno, se tomará de descanso al día siguiente un número de horas igual al trabajado por la noche, salvo que razones técnicas lo impidan.

* Se podrá disfrutar durante la obra de un máximo de un día a la semana (en lunes o viernes) con cargo al excedente originado, si ello no causa problemas con el cliente.

* El resto de horas acumuladas se disfrutarán en el lugar de residencia, de acuerdo con la Sección y/o Delegación, al terminar la obra o grupo de obras asignadas.

o En cuanto a la forma de reflejar y controlar éstos aspectos en el P.M.O., se hará de la forma siguiente:

* El día en que se realicen las H.E., no se reflejarán las mismas pero, en la casilla de observaciones, se anotará el número de horas extras realizadas, multiplicadas por el factor 1,75, seguido de una V.

* Los días en que se vayan tomando de vacación horas de esta bolsa disponible (según lo establecido en el apartado anterior), se anotarán las mismas de la forma siguiente:

- Las primeras horas disfrutadas de vacación, hasta igualar el número de H.E. realizadas y no cobradas, se anotarán en el P.M.O. de forma normal, como si hubieran sido trabajadas y con cargo a la misma obra en la que se generaron, reflejando simplemente en el apartado de observaciones éste número de horas seguido de una D.

- El resto de horas de permiso que se disfruten dentro de la Obra o a la terminación de la misma, se reseñarán en el Parte con el código de absentismo correspondiente a Permiso Retribuido, pero poniendo en observaciones igualmente una D.

Esta norma general sólo podrá alterarse en casos especiales acordados en Comisión Paritaria, como ejemplo pueden citarse:

o Necesidad de efectuar de forma reiterada trabajos en fin de semana.

o Acontecimientos especiales y puntuales como la, en su día celebrada, Conferencia de Paz, donde es necesario llevar a cabo un pico de trabajo. En estos casos en que queda claro que la realización de H.E. no afecta al principio general de evitar una disminución en la necesidad de fomentar el empleo, para adaptar en lo posible la realidad a este principio y no remunerar por

doble vía el rendimiento obtenido en las mismas, se acuerda que en cuanto al cómputo de puntos, se descontará el mismo número de horas extraordinarias realizadas del baremo de puntos inicial, comparando este resultado con el número de horas normales efectuadas o, lo que es igual, se comparará el baremo inicial con el número de horas totales (normales más extraordinarias), corrigiéndose con el descuento de los puntos obtenidos por encima del rendimiento unidad en el número de horas extras que se hayan efectuado, por aplicación del rendimiento obtenido en esa misma obra. De esta forma, para unas horas extras realizadas por imperativos técnicos y liquidadas por esa vía, no se considerarían las horas aplicadas ni se abonarían los puntos obtenidos en las mismas.

o Participación simultánea en el control de varias obras, lo que dificulta el cambio por días de vacaciones, como puede ocurrir en algunos casos en la Jefatura de Servicio de Inmobiliaria. Se observará siempre que no pueda solucionarse por la aportación de nuevos trabajadores, así como un límite de 25 H.E. al mes a partir de las cuales se aplicará igualmente la conversión.

2.7. La aplicación del Sistema de Incentivos podrá interrumpirse por parte de la Empresa en caso de falta manifiesta de trabajo y siempre que se hayan aplicado las cláusulas correspondientes al reciclaje del personal a otros trabajos o cometidos, así como la eliminación de subcontratación.

Para establecer el número de reparos que pudiera provocar la interrupción por disminución en la calidad, se fijará un porcentaje mensual máximo de un 17 por 100.

2.8. Se mantendrá, por proporcionarlo el sistema de mecanización, un desplose en nómina del número de puntos abonados, cuántos de ellos son desplazados y el período u obras liquidadas. Igualmente en las Secciones o Delegaciones existirá la información suficiente al final de la obra para que sea mínimo el número de reclamaciones,

En las obras de baremo compartido entre los dos terminales se diferenciará la aplicación y cómputo del incentivo para cada uno de los mismos, siempre que se encuentren en distinta zona geográfica, y de forma manual en aquellos casos de la misma zona que se planteen.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Cada trabajo repetitivo tendrá asignado el número de puntos que figura en las últimas tablas aprobadas existentes, que se irán sumando a medida que se terminen las obras, debiendo superar un umbral mensual establecido, cobrando los puntos que excedan el mismo.

El número de puntos umbral/mes será el resultado de multiplicar el número de días laborables del mismo por 8 horas/día.

Ejemplo : En el mes de Mayo de 1.994 y suponiendo no existe ninguna fiesta local, habrá que superar la cota de los :

$$P = 22 \text{ días} \times 8 \text{ horas} = 176 \text{ puntos.}$$

Sobre este cálculo sólo se descontarán aquellos días en que el productor esté parado toda la jornada en su centro de trabajo por motivos ajenos a su voluntad. Aunque, en trabajos muy cortos, puedan tenerse en cuenta estos tiempos en oficinas a nivel de horas.

En el momento de comenzar una obra que no esté o contemplada en el apartado 6, existirá la correspondiente baremación. En caso de que, por urgencias en su comienzo u otras causas, no existiese la preceptiva Oferta y Hoja de Valoración se proporcionará un número de puntos estimado. En un período máximo de dos meses desde el cierre de la obra, el productor percibirá el incentivo correspondiente a la misma que hubiera obtenido, bien porque en este período máximo se haya generado ya la documentación necesaria, bien porque se liquide con la baremación adelantada mencionada antes, hasta que se regularice posteriormente.

Se llevará un cómputo personal mecanizado en el Centro Productivo de Planta Interior y/o Delegaciones, que podrá ser contrastado por el productor, sobre el que se irán sumando el número de puntos conseguidos con cada trabajo. Al iniciar una obra, el Instalador se pondrá en contacto con la Sección correspondiente para contrastar la anotación del número de puntos adjudicado a la misma.

El cómputo de primas se efectuará de forma mensual y de la forma siguiente:

$$R = \text{Prima mensual a percibir} = (\Sigma ai - P) \times \text{Precio P.}$$

- . donde ai es el valor en puntos de una obra i.
- . donde P es el número mínimo de puntos a conseguir.
- . donde Σai es la suma total de puntos conseguidos en el mes.

El "precio punto" se determina en el apartado correspondiente.

En el caso de que en el período del mes no se terminen completamente un número entero de obras, se aplicará la fórmula siguiente :

$$R = [(\Sigma ai - P - d \times 8)] \times \text{Precio punto, donde :}$$

. Σai = número puntos totales conseguidos en obras completadas.

. d = número de días empleados al mes en obras no cerradas.

Al mes siguiente habrá que añadir al número de puntos mínimo P el sumando d x 8.

Ejemplo : mes con 22 días laborables, P = 176.

Si un productor termina completamente 10 obras que arrojan un total de puntos $\Sigma a = 210$, y comienza, sin terminar en ese mes otra obra de 30 puntos, en la cual trabaja durante los cuatro últimos días del mes, la prima a recibir será :

$$R = 210 - (176 - 4 \times 8) \text{ precio punto} = \\ = (210 - 144) \text{ precio punto} = 66 \times \text{precio punto.}$$

Al mes siguiente, el número de puntos a superar sería de:

$$176 + 4 \times 8 = 208 \text{ si es de la misma duración.}$$

El número de puntos asignados a una obra se obtendrá de la aplicación de los tiempos standard individuales que se adjuntan baremados, cuyo sumatorio estará calculado en las Hojas de Valoración de cada obra.

Teniendo en cuenta que la baremación que maneja el sistema informático se obtiene directamente de la Aplicación de Ofertas y Pedidos, cualquier modificación en la baremación de una obra, que no sea automática por generarse adicionales, variaciones en la oferta, etc., deberá ser autorizada por el Director Adjunto de Planta Interior, o en su defecto por el Subdirector de este Centro.

Salvo en los casos de trabajos en que se indique explícitamente que tienen incluido el tiempo de desplazamiento, el baremo para el mismo se adjudicará por la Sección y/o Delegación en función

de la situación real del personal, asignando los puntos resultantes de aplicar al recorrido a efectuar una media de 70 Kms./hora. Sólo se asignará a la obra el tiempo de ida, salvo que se regrese al final al lugar de residencia, en cuyo caso se añadirá a posteriori este número de puntos. En obras de duración superior a 50 puntos y con un desplazamiento superior a los 200 kilómetros, se añadirán 4 puntos adicionales para facilitar la búsqueda de alojamiento.

El personal de P.I. que realice su trabajo dentro del casco urbano de su lugar de residencia o dentro de un radio de 10 Km del mismo, no percibirá ninguna cantidad en concepto de manutención y/o alojamiento ni cantidad por kilometraje salvo en el primer desplazamiento a la obra o por traslado entre centrales necesarios al desarrollo de la misma.

En trabajos fuera del casco urbano de residencia y a distancia superior a los 10 Km e inferior a 40 Km. del mismo, percibirá la cantidad de 2.625 pts por día trabajado, en concepto de compensación por desplazamiento no baremado, incluyéndose tiempo y transporte, por lo que no se abonará kilometraje.

Puede ocurrir, como se detalla en el apartado 6, que existan una serie de trabajos que, por no ser repetitivos u otras causas, carecen a priori de posible baremación.

En estas actividades no baremadas, atípicas, por administración, etc., los productores que participen en las mismas percibirán, proporcionalmente al número de días trabajados, su prima personal correspondiente al rendimiento de los últimos doce meses de trabajo con prima directa, o provisionalmente, por no permitirlo el Sistema informático o en caso de no disponerse la misma, del abono delimitado para Encargados de Montaje en el ANEXO correspondiente.

Para conseguir la necesaria motivación del personal y el contraste en trabajos de medición directa, ningún productor podrá permanecer en el tipo de obras atípicas, o en las de nuevas actividades un período mayor de cuatro meses transcurridos de forma continuada u ocho en el total del año en aplicaciones de carácter discontinua.

4. LIMITE MAXIMO

Tratando de evitar un destajo incontrolado o la realización de esfuerzos improcedentes, se ha decidido un tope máximo de aumento de rendimiento. Dentro de lo establecido sobre este extremo en el apartado general para todas las áreas, podrá determinarse en Comisión Paritaria, acuerdos para el Centro Productivo de P.I., que tengan en consideración la Cartera de Trabajo existente en cada momento, así como la redistribución señalada en el Apartado 1 de este Capítulo y los puntos negativos generados.

Partiendo de la situación de trabajo existente en el momento de inicio de aplicación del presente Convenio Colectivo, se determina inicialmente que el cobro en concepto de primas no superará una cantidad equivalente a 3,65 puntos diarios, salvo que la media de las percepciones abonadas en otras áreas de la Empresa superen la cifra resultante de estos puntos, para cada categoría, en cuyo caso se elevará esta cifra hasta evitar este efecto.

En casos especiales y puntuales, aprobados en Comisión Paritaria, podrán percibirse los puntos realmente obtenidos en una obra sin que los puntos y horas correspondientes a la misma se incorporen al cálculo del tope mensual.

Con el exceso de puntos mensual así recogida, se formará una bolsa de puntos de carácter individual.

Este bolsa tiene las características siguientes :

4.1. Se suman positivamente el número de puntos positivos que exceden el tope señalado (E).

4.2. Se suman negativamente los puntos negativos N resultantes de no alcanzar los rendimientos unidad de las tablas de baremos, reduciendo lógicamente los puntos positivos anteriormente acumulados o que pudieran conseguirse en un futuro.

Ejemplo :

Enero : + 20(después de abonarse el tope); Febrero : + 30 (ídem); Marzo : + 18 (ídem); Abril : - 12; Mayo : - 8; Junio : -10; Julio : +1; Agosto : -30; Septiembre : + 15(ídem); Octubre : - 9; Noviembre : 0; Diciembre : + 2 (ídem).

Balance total de la bolsa: $20 + 30 + 18 - 12 - 8 - 10 + 1 - 30 + 15 - 9 + 2 = 17$ puntos

4.3. La existencia de esta bolsa individual tendrá la aplicación y consideraciones que se describen posteriormente.

La bolsa individual existente al 31/12/94 se pondrá a valor cero para el incentivo del mes de Enero de 1.995.

5. ABONO DE INCENTIVOS

El rendimiento obtenido cada mes será :

$$\frac{\text{puntos obtenidos}}{\text{horas realizadas}} = R$$

y puntos asignados - horas realizadas = A + E - N

donde A es el número de puntos abonados y B los puntos pagados de bolsa ya que siempre que se hubiera obtenido un rendimiento igual o mayor a la unidad, y en el caso de que el productor tenga una bolsa positiva, podrá producirse la recuperación de puntos de la bolsa individual, detrayéndose en este caso de la misma hasta el tope máximo establecido en ese momento para el trabajo en cuestión.

La bolsa individual existente al 31/12/94 se pondrá a valor cero para el incentivo del mes de Enero de 1.995.

5.1. Precio del Punto : Superado el número P de puntos marcado en el apartado 3., se abonará el exceso sobre el mismo a un precio puntos siguiente :

	PRECIO PUNTO	PRECIO PUNTO DESPLAZADO
* Técnico	1.216 Ptas.	1.764 Ptas.
* Instalador	893 Ptas.	1.381 Ptas.

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

Una vez que el Sistema Informático lo permita, se pagarán y regularizarán los puntos obtenidos con anterioridad al 1/1/94 al precio punto anterior. Esto se hace extensivo a las horas de liquidación en obras atípicas y se regularizará para todas las liquidaciones a partir de Enero de 1994.

El personal directamente productivo deberá recibir puntualmente el impreso de Liquidación de Incentivos, donde podrá comprobar las obras objeto de liquidación. En caso de que exista alguna diferencia con sus apreciaciones, efectuará una primera consulta telefónica con su Zona o Centro dependiendo de su residencia, para aclarar la situación. En caso de que se reconozca que se ha producido una liquidación incorrecta, se generará el parte de reclamación establecida, y podrá solicitar y recibir un anticipo por esta misma cantidad a su Sección o Delegación.

Para el descuento de incentivos abonados de forma indebida por error en alguno de los procesos de grabación o cálculo, se aplicará el procedimiento vigente en la actualidad.

La prima de vacaciones se liquidará, de acuerdo con la Ley, en base al incentivo generado en los tres últimos meses. Para ello se calculará en base al rendimiento obtenido en las últimas 480 horas aplicadas por el productor a trabajos de prima directa.

6. OBRAS ATÍPICAS

Son aquellas que, por sus características especiales, no admiten la aplicación del sistema habitual, y pueden señalarse los siguientes tipos:

a) Obras por administración, no repetitivas o no baremadas.

Ya se ha indicado en el apartado 3 que para estas actividades no baremadas, atípicas, por administración, etc., los productores que participen en las mismas percibirán, proporcionalmente al número de días trabajados, su prima personal correspondiente al rendimiento de los últimos doce meses de trabajo con prima directa.

b) Nuevas Actividades

Las nuevas actividades que aparezcan no estarán sin baremar oficialmente un período mayor de cuatro meses. Para poder disponer ambas partes de los datos suficientes se acuerda que, antes de reunirse la Comisión Paritaria que llegará a un acuerdo, personal propio llevará a cabo estos trabajos durante un tiempo máximo de cuatro meses. Durante esa fase los productores que intervengan percibirán su prima personal del apartado anterior.

c) Obras Interrumpidas.

Se procurará que las termine siempre que sea posible el mismo equipo de trabajo que las inició. En caso contrario, si procediese prima, se repartirá proporcionalmente al tiempo de permanencia de cada persona, pero si el resultado de la obra es negativo, los puntos de este signo no se tendrán en cuenta para ninguno de los equipos participantes.

En el caso de que alguno de los equipos participantes no estuviese conforme con el resultado de su liquidación, efectuada con el procedimiento global expuesto en el punto anterior, podrá efectuar una reclamación exponiendo en la misma el número de partidas que a su juicio efectuó, del que se deducirán sus puntos y lógicamente los remanentes para el otro equipo que intervino en el trabajo, de forma que si el mismo está de acuerdo, sirviendo de arbitro entre los dos una comisión paritaria, se regularicen los incentivos de ambos aplicando diferenciamiento los puntos asignados a cada parte y las horas aplicadas a cada una de ellas.

d) Casos de adicionales.

En principio se asignarán al productor solamente el número de puntos correspondientes a la obra base conocida.

Solamente si se autoriza algún adicional o partida complementaria se regularizará a posteriori la prima del productor afectado.

El instalador comunicará a la Sección a la que pertenece la aparición del trabajo adicional, procediendo a su ejecución solamente en el caso de que obtenga confirmación, en ese sentido. La regularización de puntos relativa a este trabajo complementario se efectuará al mes siguiente de su realización.

e) Subsanción de reparos.

Se considerarán como tales los defectos de calidad o detalles de instalación en contra de las normativas existentes, quedando excluidos de este concepto las averías que pudieran aparecer en los equipos de forma fortuita, o las relativas a personal que no sea de plantilla. En caso de ser posible la reforma de la instalación la realizará el mismo equipo de trabajo que la efectuó. En este caso no podrán computar punto alguno por este trabajo y no se disminuirá el número de puntos mínimos a efectuar.

En caso de tenerlas que subsanar otro equipo se asignará el mismo, en el tiempo dedicado a este trabajo, unos puntos equivalentes al de su rendimiento medio personal, descontando los mismos al equipo responsable.

7. RENDIMIENTO MÍNIMO

El rendimiento mínimo en PLANTA INTERIOR, a los efectos señalados en general, será, para cada año igual al rendimiento base origen.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA ENCARGADOS

DE P.I. EN CENTRAL.

Para el personal directamente productivo que controle una serie de trabajos propios o de Empresas Colaboradoras (como Encargados de trabajos en Central, otro personal que tenga atribuidas estas funciones de forma esporádica, etc.) y cuyo rendimiento no pueda medirse por tanto de forma directa, se establece la percepción de una de las cuatro primas que se exponen a continuación, dependiendo de su categoría y del número de días que se encuentre desplazado con dieta mayor o insular:

- A) Personal Instalador no desplazado.
- B) Personal Instalador desplazado.
- C) Personal Técnico no desplazado.
- D) Personal Técnico desplazado.

El importe de estos supuestos se fija en Comisión Paritaria, en función de la media real acumulada del personal directamente productivo.

Lógicamente esta cantidad se verá aplicada sobre el número de horas empleadas realmente en el mes.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA DELINEANTES EN P.I.

En base a los datos recogidos hasta el momento, se establece inicialmente el siguiente sistema de motivación para el personal que realiza tareas de Delineación en P.I. Una vez depurada la tabla de baremos que se viene aplicando hasta estos momentos, podría determinarse de común acuerdo en Comisión Paritaria un nuevo sistema más parecido al general existente en P.I., si se comprueba un desarrollo incorrecto de este sistema.

La tabla de baremos inicial es la vigente aplicada hasta el momento corregida por el coeficiente general del 1,09. Los trabajos atípicos no baremados que se produzcan en un mes, se considerarán con el mismo rendimiento individual que el obtenido en los tipificados, siempre que el volumen de trabajos de estas características no superen el 30%. En caso de rebasarse este porcentaje, se aplicará el rendimiento medio acumulado individual para el delineante que los haya efectuado, con el límite de 3,10.

En base a los baremos anteriores y al número de horas disponibles para cada persona, se obtendrá un rendimiento mensual individual R por el cociente entre el número de puntos y el de horas. A partir del mismo se obtendrá un tope individual diario de puntos a percibir determinado por la fórmula :

$$\text{Tope} = 8(R \times 0,9 - 1)$$

El tope diario así obtenido no podrá superar en ningún caso al tope máximo fijado con carácter general.

Los puntos a liquidar para cada delineante vendrán determinados por los que haya conseguido personalmente, el número de días trabajados y el tope obtenido según el punto anterior.

El precio punto será de 1.215,5 Ptas.

La Empresa procurará conseguir el equilibrio entre el número de personas dedicadas a esta tarea y el trabajo existente de forma que, sin que haya necesidad de subcontratar de una forma habitual, exista el trabajo suficiente para poder trabajar a pleno rendimiento. Teniendo en cuenta la aplicación de un tope en base al rendimiento obtenido, este aspecto dará lugar a una Comisión de Seguimiento que podrá tomar las medidas oportunas en caso de falta de trabajo.

Con relación a cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a tenor de lo dispuesto en el sistema general de P.I.

SISTEMA DE INCENTIVOS PERSONAL DE REPLANTEOS

El sistema será de aplicación global para el colectivo del personal de Replanteos. Si, en el transcurso del presente Convenio, cualquiera de las partes plantease la conveniencia de transformarlo en un sistema individual, se iniciarían de inmediato las conversaciones tendientes para llegar a un acuerdo en este sentido y en base a la experiencia obtenida hasta ese momento.

El parámetro de medida del trabajo realizado será el número acumulado de replanteos efectuados, en relación con el número de personas que lleven a cabo este trabajo. El sistema aplicará el mismo cálculo que se viene utilizando hasta el momento, con las particularidades que se expresan a continuación.

Normalmente los replanteos tendrán un peso unidad, con las siguientes salvedades :

Los replanteos de gabinete computarán como 0,6.

Los replanteos en Madrid (o lugar de residencia) computarán como 0,9.

En caso de entrada masiva de replanteos con fecha de terminación urgente, la Empresa podrá ofrecer, previa comunicación al Comité, cómputos superiores a la unidad, para motivar su realización.

Los replanteos de Energía se computarán como 2.

Esta percepción global quedará lógicamente matizada de forma individual por el número de días trabajados por cada persona, de forma que la prima cobrada por cada trabajador, vendría determinada por la fórmula siguiente:

Nº referencias efectuadas sobre
 Primer día trabajado todos los años anteriores
 Acumulado por el 3.173
 Productor A productor A Nº días trabajados total
 Productores

- Los trabajos considerados dentro de los supuestos anteriores contemplan tanto la actividad efectuada a pie de obra como aquella necesaria a nivel de gabinete, de forma que un replanteo se computa cuando está perfectamente completo y dibujado.
- Los replanteos mal efectuados que sean rechazados por las Secciones productivas con causas fundamentadas y demostradas serán detraídos del cómputo.
- El cálculo anterior se ha efectuado en base a la estadística recogida históricamente, por lo que el cómputo de los replanteos en cuanto al número de terminales, etc., debe mantenerse en la misma línea considerada, que es la que se refleja en el Acta firmada separadamente, a no ser que se produzcan cambios fundamentales en el programa de los trabajos.
- Existirá una cantidad tope mensual, equivalente a la del resto de los trabajos.

SISTEMAS DE INCENTIVOS PARA INGENIERIA DE PROYECTOS

1.- INTRODUCCION

La aplicación durante el presente Convenio Colectivo de los Sistemas de Incentivos de Ingeniería, se adecua a las situaciones contractuales vigentes con nuestros clientes (Diseño, Delineación, Conversión...).

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

Cualquier situación excepcional en la aplicación de los sistemas deberá ser resuelta en todo caso por la Comisión Paritaria.

2.- PARTICIPACION EN LOS SISTEMAS

Las cantidades obtenidas en cada uno de los Sistemas se repartirán de la forma siguiente:

A) Ayuda de Diseño

De forma colectivizada entre los participantes del Diseño, incluido el Jefe de Oficina.

B) Delineación

De forma individual para cada Delineante.

C) Conversión de Planta

De forma colectivizada por cada categoría establecida de:

- Técnicos, Maestros Industriales y Ayudantes Técnicos, incluido el Jefe de Oficina.
- Resto de categorías.

3.- TABLAS DE BAREMACION

Serán las correspondientes indicadas para cada actividad, pudiéndose modificar las mismas de acuerdo con las variaciones de Contrato que cada una presentase en cada momento.

Estas modificaciones serán ajustadas dentro de la Comisión Paritaria correspondiente.

4.- HORAS PRODUCTIVAS

Son las que se invierten en la obtención de la producción del mes.

Quedan excluidas las correspondientes a:

- Enfermedad
- Permisos retribuidos
- Cursos de formación
- Desocupación no imputable al personal productivo
- Cesiones a otras actividades ajenas a Ingeniería

La participación del Jefe de Oficina en la producción queda establecida de acuerdo con la dimensión de la Oficina, computada como media de las horas dedicadas en el mes por el personal con cargo a obra, en la siguiente distribución:

- Oficinas con menos de tres personas: Se recogen el 100% de horas del Jefe de Oficina.
- Oficina con tres personas: se recogen el tercio de las horas del Jefe de Oficina.
- Oficina con cuatro personas: Se considera el cuarto de las horas del Jefe de Oficina.
- Oficinas con cinco personas: Se consideran el quinto de las horas del Jefe de Oficina.
- Oficinas con más de cinco personas: No se consideran las horas del Jefe de Oficina.

En el caso de que fuera necesario realizar producción fuera del área de influencia de una Oficina, existiendo trabajo en ésta realizado por personal ajeno, se descontarán de las horas disponibles en el mes un número de horas igual a las fracciones de 50 kilómetros que existan entre las dos Oficinas afectadas.

5.- VALORACION DE LOS INCENTIVOS

Para cada Sistema establecido la valoración será la siguiente:

AYUDA DE DISEÑO

Recogidas las horas productivas por actividad y zona de trabajo, se computa la producción base a obtener de acuerdo con la tabla de rendimientos.

Calculada la diferencia entre la producción real informada según avances, y la producción base solicitada, se obtienen los puntos a incentivo por actividad y zona de trabajo, y multiplicados por sus respectivos precios del punto, el incentivo global de la actividad.

El sistema recogerá las regularizaciones que por certificaciones definitivas arrojen cada uno de los proyectos, regularizando la producción del último mes de proceso de acuerdo con ésta.

DELINEACION

Identificadas las horas invertidas por tipo de formato de plano, se calculan los formatos base necesarios de acuerdo con tablas.

La diferencia entre los formatos reales diseñados y los base solicitados dará los formatos a incentivo y multiplicados por sus precios, el importe por delineación.

CONVERSION DE PLANTA

Identificadas las horas invertidas según categorías, se calculan los elementos base necesarios y su diferencia a los previstos reales según avances.

Esta diferencia dará los elementos a incentivo y por sus precios los incentivos según categorías participantes.

El sistema se regulariza de acuerdo con los elementos finales reales certificados por proyecto, llevados al último mes de proceso.

6.- FIJACION DE TOPES DE INCENTIVOS

Al objeto de que las cantidades abonadas presenten a lo largo del año una distribución lo más lineal posible, se establece un tope mensual de:

- Técnicos, Maestros Industriales, Ayudantes Técnicos y Jefes de Oficina: 80.000,- Ptas.
- Delineantes: 80.000,- Ptas.
- Resto de categorías: 80.000,- Ptas.

límites calculados y ponderados a las horas productivas reales, aplicadas en cada mes.

7.- OBRAS ATIPICAS NO BAREMADAS

Cuando por necesidades del cliente se precisen realizar actividades NO BAREMADAS, se establece un periodo de cuatro meses para analizar su posible incorporación a un Sistema de incentivar, siendo la Comisión Paritaria correspondiente quien determine la percepción durante dicho periodo.

8.- SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los Sistemas tendrán aplicación siempre y cuando las cargas de trabajo así lo permitan, evitando de esta manera la ausencia de éste por la utilización de aquellos.

Al objeto de optimizar los costes de los trabajos, la Comisión Paritaria analizará todas aquellas horas productivas perdidas, así como aquellas situaciones de baja productividad que pudieran originarse, estableciéndose el correspondiente Plan de corrección y seguimiento de las mejores propuestas.

AYUDA DE DISEÑO

A) PARA TECNICOS:

TABLA RENDIMIENTOS BASE (P.B./HORA)

ZONA TRABAJO	OBRA CIVIL	RED ABONADO	RED ENLACE	OTROS (TPS., LE., OCRAS)
* Centro	30	15	22	7
* Cataluña	25	13	15	7
* Castilla La Mancha, Levante	30	11	23	8
* Vasco/Navarra	14	11	19	7
* Sur Oriente	38	24	24	11
* Sur Occidente	30	18	30	11
* Astur/Cántabra, Castilla/León	21	15	15	7
* Galicia	18	11	19	10

TABLA DE PRECIOS (PTAS./P.B.)

ZONA TRABAJO	OBRA CIVIL	RED ABONADO	RED ENLACE	OTROS (TPS., LE., OCRAS)
• Centro	82	161	85	268
• Cataluña	85	160	99	315
• Castilla La Mancha, Levante	99	133	82	275
• Vasco/Navarra	90	133	99	120
• Sur Oriente	49	74	65	120
• Sur Occidente	61	88	72	120
• Astur/Cántabra, Castilla/León	94	161	99	85
• Galicia	88	118	99	242

B) PARA DELINEANTES:

FORMATO	RENDIMIENTO BASE (FORMATOS/HORA)	PRECIO (PTAS./FORMATO)
A4, A3, A2	0,90	1.500,-
A1, A0	0,20	2.900,-

CONVERSION DE PLANTA**RENDIMIENTO BASE (ELEMENTOS/HORA):**

- a) Sin devengo de dieta 2,70 elementos/hora
 b) Con devengo de dieta 2,50 elementos/hora

PRECIO ELEMENTO:

- a) Para titulados y técnicos ... 890,- Ptas./elemento
 b) Para el resto de categorías.. 650,- Ptas./elemento

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA REDES DE ABONADO**Introducción**

El Sistema proporciona una incentivación económica en función de una mejora del rendimiento, partiendo de la consideración de los actuales baremos y precio punto de incentivo que se utilizan en los trabajos del área instrumental para Telefónica.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria que analizará y solucionará los distintos problemas que pudieran producirse en la aplicación de los criterios globales de este Sistema, así como estudiar e incorporar a él los trabajos que pudieran surgir en el futuro.

Generalidades

La aplicación de este Sistema supone la no realización de horas extraordinarias.

Las posibles reclamaciones sobre liquidaciones de incentivo serán resueltas por las Delegaciones de Redes de Abonado, donde se establecerá el correspondiente órgano de control y seguimiento.

Teniendo en cuenta el interés general, todos los trabajadores a prima directa dispondrán de puntos suficientes para alcanzar una ocupación plena en función de las horas disponibles y el tope de incentivos, evitando la acumulación de órdenes de servicio en poder de los trabajadores que puedan exceder su plazo de ejecución.

Las previsible situaciones en las Carteras de trabajo exigen un control riguroso de la ocupación dada su indudable incidencia sobre el esfuerzo y rendimiento de los trabajadores así como sobre la necesaria rentabilidad de la Empresa.

Por ello, la falta de ocupación (por trabajo y/o materiales) superior a 1 hora debe reflejarse en los Partes de Mano de Obra día a día como resultado de la comunicación puntual trabajador-mando y quedando de manifiesto la inactividad existente por esta causa.

Los resultados serán analizados por una comisión Dirección-Comité que determinará las actuaciones correctoras a realizar al objeto de conseguir el fin deseado de máxima ajuste de ocupación (actividad/recursos).

Límite máximo

Con el fin de racionalizar el esfuerzo a realizar se establece un tope máximo de incentivo, que en base a la previsión de la Cartera de Trabajo para el presente año se fija en 80.000 Ptas., mensuales o el equivalente en función de las horas trabajadas.

Cálculo de Incentivo

Dado que toda la producción de los trabajos baremados del área instrumental (Multilínea e Informática) está mecanizada e igualmente lo está la información del PMO, el cálculo de los incentivos de estos trabajos se realizará mediante el Sistema Informático de la siguiente forma:

A través de las certificaciones de cada orden de servicio se obtienen los puntos instalados, que comparados con las horas grabadas para cada una de ellas por operario, nos dará los puntos de incentivo obtenidos.

Como quiera que el Sistema Informático lo permite, la organización provincial entregará a cada operario los documentos necesarios para que pueda comprobar mensualmente la grabación de su PMO y los puntos baremos que ampara cada una de las ordenes instaladas por él, reflejando su conformidad mediante la firma y devolución de los mismos, realizándose las rectificaciones necesarias que, una vez analizados, fueran precisas. En la actualidad los documentos que amparan ambas informaciones son los listados PRAB001 y PRA1705 respectivamente.

Dentro de cada mes, se liquidaran de forma diferenciada las distintas actividades.

La fórmula a aplicar para cada productor será :

$$\delta \Sigma (PB - H_i) = \delta PB_i$$

de donde:

- PB = Puntos correspondientes a cada una de las OO.SS. instaladas en el mes.
 H_i = Horas empleadas para la instalación de cada una de las OO.SS. anteriores.
 PB_i = Puntos de incentivo resultantes.

El número de puntos de cada orden de servicio se determina en función de los baremos que se instalan en ella y vienen recogidos en las tablas que figuran como anexo a este Sistema de incentivos. Ya que la liquidación del incentivo se realiza orden a orden, solo se consideran para el cálculo las horas dedicadas a su instalación.

Bolsa de incentivos

Su funcionamiento será:

- a) Si PB_i > 0, se liquidaran al precio punto establecido, hasta el tope máximo de incentivo, pasando los restantes, si los hubiese, a incrementar la bolsa de incentivo. En el caso de que un determinado mes no se obtuviera el tope máximo, este se podrá alcanzar detrayendo de la bolsa los puntos positivos necesarios, si los hubiese.
 b) Si PB_i < 0, pasaran al saldo en bolsa con signo negativo.
 c) Si PB_i > 0 y la bolsa tiene signo negativo, se detraerá un máximo del 2% de los puntos conseguidos por cada uno de los meses inmediatamente anteriores en que se hubieran obtenido puntos negativos para compensar los negativos de bolsa.

Con el fin de no lesionar los intereses de los trabajadores en la actividad de Informática por la posible diferenciación de puntos de instalador y técnico, la bolsa se mantendrá en pesetas, pudiendo compensar de esta forma los puntos negativos con independencia de su clase.

Precio punto

El importe a abonar por cada punto de incentivo generado será :

	s/dieta	c/dieta
Técnico	1.216	1.764
Instalador	893	1.381

El precio punto c/dieta solo se abonará cuando se perciba dieta mayor o insular.

Los instaladores percibirán el precio de punto de Técnico, en las instalaciones de Informática, cuando la orden de servicio lleve alguna partida de Técnico.

Interventores de obra

Puesto que es responsabilidad del Interventor de obra la correcta realización e información de la producción, así como la presentación de las certificaciones a Telefónica y la calidad de los trabajos, su incentivo estará relacionado con:

- Numero de P.B. cumplimentados en el mes.
- Penalizaciones de Telefónica.

La fórmula a aplicar para el cálculo de este incentivo será :

$$I = PB_m \times Ptas.PB - 2\% P_s$$

de donde :

- I = Importe total del incentivo a pagar en el mes.
 PB_m = Total de puntos baremos cumplimentados en el mes.
 Ptas. PB = Precio del punto incentivado (actualmente 9 Ptas.)
 P_s = Penalizaciones, según contrato, suministradas por el Sistema Informático, en pesetas.

La distribución entre los interesados responderá a la fórmula :

$$I_{(i,m)} = \frac{I \times h_{(i,m)}}{h}$$

de donde :

$$I_{(i,m)} = \text{Incentivo a percibir por cada productor.}$$

- I* = Importe total del incentivo según la fórmula del párrafo anterior.
h_{11...n} = Horas empleadas por cada productor.
h = Sumatorio de las horas empleadas por todos los productores.

- 14% si beneficio real = o > al 113% previsto
- 15% si beneficio real = o > al 115% previsto

Valoración de la Dirección Regional (10%)

En las provincias de Madrid y Barcelona no se considerarán los P.B. cumplimentados en la actividad de Informática, que serán liquidados por este mismo sistema de forma independiente.

El cálculo se realizará por provincia.

Responsables provinciales

Se establece un sistema único de incentivo para los Responsables provinciales en los siguientes términos:

El incentivo constará de dos importes, uno mensual coincidente con el importe percibido por los Interventores de obra de la provincia, proporcional a las horas trabajadas, y otro semestral (a abonar en las nóminas de Septiembre y Marzo) que podrá alcanzar el 100% del anterior y vendrá medido por los siguientes parámetros:

Parámetros de gestión (60%)

60% Factores de gestión:

- 8% Información puntual de la producción.
 - Penalización de 2 puntos cada mes que:
 - La producción certificada el primer día del mes siguiente sea inferior al 95% de la informada como definitiva.
 - La producción certificada en el "avance" sea inferior al 99% de la informada como definitiva.
- 7% Cuota de mercado.
 - Cuota mínima a obtener 100%
 - 3% si alcanza el 100% adjudicado.
 - 4% si alcanza el 102% adjudicado.
 - 5% si alcanza el 104% adjudicado.
 - 6% si alcanza el 108% adjudicado.
 - 7% si alcanza el 110% adjudicado.
- 7% Certificación pendiente de conformar.
 - (Referencia últimos 4 meses)
 - Ningún mes inferior al 50% y media aritmética del año.
 - 3% si pendiente = o > al 55%
 - 4% si pendiente = o > al 60%
 - 5% si pendiente = o > al 65%
 - 6% si pendiente = o > al 70%
 - 7% si pendiente = o > al 75%
- 30% Resultados de calidad.

Sobre calificación de Telefónica en la provincia.

Calificación mínima, la media de la provincia.

- 30% si obtiene la calificación máxima.
- 29% si obtiene el 98% de la calificación máxima.
- 28% si obtiene el 96% de la calificación máxima.
- 27% si obtiene el 94% de la calificación máxima.
- 26% si obtiene el 92% de la calificación máxima.
- 25% si obtiene el 90% de la calificación máxima.
- 24% si obtiene el 88% de la calificación máxima.
- 23% si obtiene el 86% de la calificación máxima.
- 22% si obtiene el 84% de la calificación máxima.
- 21% si obtiene el 82% de la calificación máxima.
- 20% si obtiene el 80% de la calificación máxima.
- 19% si obtiene el 76% de la calificación máxima.
- 18% si obtiene el 72% de la calificación máxima.
- 17% si obtiene el 68% de la calificación máxima.
- 16% si obtiene el 64% de la calificación máxima.
- 15% si obtiene el 60% de la calificación máxima.
- 8% Productividad.
 - Todo el personal rendimiento real igual o superior a 1
 - 4% si productividad media = o > 8,00
 - 5% si productividad media = o > 8,40
 - 6% si productividad media = o > 8,80
 - 7% si productividad media = o > 9,20
 - 8% si productividad media = o > 9,60

Parámetros económicos (25%)

10% Resultados de Empresa en %.

- 5% si beneficio real = o > al 100% previsto
- 6% si beneficio real = o > al 104% previsto
- 7% si beneficio real = o > al 108% previsto
- 8% si beneficio real = o > al 111% previsto
- 9% si beneficio real = o > al 113% previsto
- 10% si beneficio real = o > al 115% previsto

15% Resultados Delegación Regional de Redes de Abonado en %.

(Provincia cuando se pueda).

- 10% si beneficio real = o > al 100% previsto
- 11% si beneficio real = o > al 104% previsto
- 12% si beneficio real = o > al 108% previsto
- 13% si beneficio real = o > al 111% previsto

Valoración de la Dirección del Área (5%)

Trabajos sin baremar

Para aquellas actividades que no tengan una baremación en puntos y por tanto el rendimiento en ellas no pueda medirse de forma directa, se establecen dos tipos de prima en función de la categoría (Instalador y Técnico), cuyo importe será el de la hora de incentivo medio directo para los instaladores y el mismo, incrementado en un 36% para los Técnicos, aplicándose estos importes sobre las horas normales trabajadas en el mes.

Incentivo para Encargados

Los Encargados de Instalación y Almacén percibirán como prima de producción la parte proporcional a las horas trabajadas del incentivo medio directo multiplicado por un factor corrector K, establecido en 1,2. De esta forma, la liquidación responderá a:

$$I_e = \frac{H_n \times I \times K}{H}$$

de donde:

- I_e* = Incentivo a percibir por cada Encargado.
- H_n* = Horas normales realizadas por cada Encargado en el mes.
- I* = Sumatorio del importe del incentivo percibido por los productivos en las actividades que controla dentro de su provincia.
- H* = Sumatorio de las horas empleadas para la obtención del incentivo anterior.
- K* = Factor corrector.

Estructura de apoyo

Puede darse el caso que en algunas provincias el volumen de trabajo no aconseje la creación de una estructura con Interventores de obra, por lo que podrá autorizarse a alguna persona de la plantilla a tramitar las ordenes de servicio frente a Telefónica.

Por otra parte, puntualmente, si se produjera una sobrecarga de trabajo en una provincia donde exista organización con Interventores, podrá autorizarse la utilización de persona o personas de la plantilla que, eventualmente, colabore con la organización existente.

En ambos casos, la liquidación de incentivo para estas personas se realizará por el sistema de interventores de obra, considerándose sus horas para el cálculo en aquellas provincias donde exista estructura o estén apoyadas por otra. El importe a percibir será el de la prima resultante para el interventor, o su equivalente en función de las horas trabajadas.

La incorporación de cualquier persona a la estructura de apoyo se comunicará a los representantes del Comité de Empresa de la Provincia o Zona.

BAREMOS CORRESPONDIENTES AL PRECIARIO DE INFORMÁTICA

PARTIDAS	PUNTOS
A-1	1,97
A-2	0,36
T-1	1,60
T-2	0,90
T-3	2,32
T-4	1,54
T-5	1,13
T-6	1,62
T-7	3,82
T-51	1,25
T-52	0,72
D-4	2,38
C-21	0,20
V-0	1,00
V-1	1,04
V-2	0,24
V-3	0,20
V-5	0,50
V-6	1,30
V-7	2,14
V-8	0,34
V-10	0,30

BAREMOS CORRESPONDIENTES AL PRECIARIO DE MULTILINEA

PARTIDAS	PUNTOS
D-1	1,24
A-2	0,36
A-3	1,67

PARTIDAS	PUNTOS
A-52	0,24
A-53	0,94
R-1	0,32
R-51	0,20
M-1	1,08
M-2	0,34
M-3	0,60
M-4	5,40
M-11	0,49
M-12	2,75
M-21	1,78
M-22	1,21
M-23	0,44
M-24	0,85
M-25	2,90
M-52	0,10
M-53	0,18
M-54	2,00
M-61	0,30
M-62	0,70
M-71	0,06
M-72	0,50
M-73	0,30
M-81	0,36
M-82	0,70

Acuerdos sobre instalaciones de Bus pasivo para la Red Digital de servicios integrados (R.D.S.I.)

1.- Las instalaciones se realizarán como prueba piloto en el área metropolitana de las provincias que lo demanden durante tres meses a partir del momento en que se disponga del material necesario para ello.

Mensualmente se revisará en comisión paritaria los datos obtenidos.

2.- El rendimiento mínimo global real por provincia a alcanzar para dar por satisfactoria la prueba piloto será el que defina el Convenio que provisionalmente será de L.

De no alcanzarse este rendimiento, se tomarán las siguientes medidas:

- En el primer mes, se analizarán las causas de la no consecución del rendimiento.
- Si en el segundo mes siguiera sin alcanzarse, se producirá un cambio en la actividad de los instaladores que no alcancen el rendimiento previsto.
- De no alcanzarse tampoco en el tercer mes, (lo que haría incurrir en pérdidas a la actividad), pasaría a considerarse como Actividad Complementaria (Instalación de Bus Pasivo).

3.- El transporte de los materiales necesarios para las instalaciones desde nuestros almacenes al domicilio del abonado será efectuado por los operarios que las realicen.

4.- Las fórmulas para el cálculo de los P.B., de cada instalación serán:

• Instalación punto a punto hasta 65 metros:

$$P.B. = 1,436 + 0,0591 \times L$$

• Instalación punto a punto mayor de 65 metros:

$$P.B. = 3,182 + 0,0327 \times L$$

• Bus pasivo corto y bus pasivo extendido hasta 100 metros:

$$P.B. = 0,209 + 0,618 \times N + 0,0591 \times L$$

• Bus pasivo corto y bus pasivo extendido mayor de 100 metros y hasta 5 rosetas.

$$P.B. = 0,918 + 1,127 \times N + 0,0327 \times L$$

• Bus pasivo corto mayor de 100 metros y con más de 5 rosetas.

$$P.B. = 0,209 + 0,618 \times N + 0,0591 \times L$$

SIENDO

L : Longitud en metros del cable.

N : Número de rosetas instaladas.

NOTA: En esta baremación están incluidas las pruebas de cableado exigidas por TELEFONICA.

5.- La liquidación de incentivo correspondiente se hará de acuerdo con las condiciones utilizadas para la actividad de Multifilnea.

La forma de liquidación será manual y se adjuntará con cada instalación la hoja de control correspondiente.

La instalación del TR1 para la liquidación de incentivo se refleja en la misma hoja de control de forma diferenciada al de Bus Pasivo, liquidándose según el contrato de informática.

6.- En caso de que TELEFONICA decidiera entregar los Ordenes de Servicio del Bus Pasivo ligadas a las del TR1, las fórmulas para el cálculo de los P.B., de cada instalación deberían modificarse en los mismos términos en que lo hagan los acuerdos que se alcancen.

7.- Terminada la prueba piloto y analizada por la comisión paritaria toda la problemática y las modificaciones necesarias que se acuerden por las partes, se entenderá incluido el presente acuerdo en el sistema de incentivos que se determine en el Convenio.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA ACTIVIDADES DIVERSAS

PERSONAL TECNICO

■ **PARAMETROS DEL SISTEMA :**

	% MARGEN SUBDIRECCION COMERCIAL	% MARGEN BRUTO ACTIVIDADES DIVERSAS	% CONTRATACION PRODUCTOS	% COBROS
Técnicos producto de zona y Proyectos Especiales con contratación prevista	55	15	20	10
Técnicos de resto Proyectos Especiales	85	15		

■ **OBJETIVOS**

Los objetivos de margen de venta y contratación de cada puesto son los indicados en el presupuesto de Actividades Diversas para 1994, que obra en poder del Comité de Empresa.

■ **FORMULA DE APLICACION DEL SISTEMA**

El tope mensual de incentivo será de 71.000.- Ptas./mes acumulable en 12 meses.

Mensualmente, se analizarán los resultados obtenidos para cada uno de los parámetros, dándose conocimiento a los afectados. La aplicación de dichos resultados y su conversión en incentivo se harán conforme a los siguientes criterios:

1) Margen bruto de la Subdirección Comercial y Delegaciones

Por cada 2% de mejora sobre el margen presupuestado corresponderá un 5,5% (8,5% en Proyectos Especiales) de incentivo total, hasta el máximo del 55% (85% en Proyectos Especiales).

2) Margen bruto de Actividades Diversas

Si la suma de márgenes de los diferentes productos, zonas y Proyectos Especiales alcanza el objetivo de presupuesto, se aplicará un 15% del incentivo total, no devengándose incentivo en caso contrario.

3) Contratación

Se aplicará la siguiente escala:

% CUMPLIMIENTO CONTRATACION	% INCENTIVO
100	20,0
90	16,4
80	12,8
70	9,2
60	5,6
50	2,0
<50	0

4) Cobros

Se evaluará, 31-12-93, la deuda pendiente de cobro (a más de 180 días) de la propia área y el porcentaje que supone sobre la deuda total de la Subdirección Comercial (a igual plazo). Si mensualmente este porcentaje disminuye, se percibirá el 10% del incentivo. Si aumenta, no se percibirá porcentaje. En el caso de que una factura o cobro moroso se tuviera que tramitar judicialmente, se considerará que la responsabilidad a efectos de cálculo de incentivo ha caducado y se computará como cobrada.

5) Ponderación

Mensualmente se retendrá a cada una de las personas, el 25% de la cantidad que resulte de la aplicación del sistema. Estas cantidades entrarán a formar parte de una bolsa colectiva. Dos veces al año (junio y diciembre), el total acumulado en esta bolsa se repartirá entre todas las personas afectadas por este sistema y de una forma proporcional al número de jornadas trabajadas en cada uno de los períodos.

6) Pago

Para prevenir oscilaciones a lo largo del ejercicio a la cantidad resultante se aplicará un coeficiente del 0,8% regularizándose a la liquidación de cada ejercicio, con fecha límite del 1 de marzo del siguiente ejercicio.

En el mes de octubre se examinarán los incentivos del año, pactándose las soluciones oportunas, en el caso de que se prevean descensos importantes que impliquen previsibles devoluciones de los incentivos cobrados.

PERSONAL DE DISEÑO DE INGENIERIA DE SISTEMAS

1. RENDIMIENTOS

1.1. DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR (CAD)

Se entiende el trabajo realizado por operador de sistema informático haciendo uso de los entornos gráficos (Microstation, Autocad), soportados en los S. Operativos UNIX y MS-DOS.

1.1.1. DIGITALIZACIÓN

Transvase de la información analógica de planos de soporte convencional a digital, utilizando tablero digitalizador como herramienta de trabajo.

También se incluye la actualización de información digital incompleta suministrada por terceros.

	< 50 Kb	50 + 100 Kb	100 Kb + 200 Kb	> 200 Kb
Generación	1 h.	2 h.	4 h.	8 h.
Actualización	1,2 h.	2,5 h.	5 h.	10 h.

1.1.2. OPERATIVIDAD

Creación, manipulación o actualización sobre ficheros de diseño digitales.

	< 50 Kb	50 + 100 Kb	100 Kb + 200 Kb	> 200 Kb
Operación	1,2 h.	2,5 h.	5 h.	10 h.

1.1.3. PLOTEADO

Esta opción se considera en sistemas Operativos monotarea cuya actividad reduce el rendimiento de forma importante.

	< 50 Kb	50 + 100 Kb	100 Kb + 200 Kb	> 200 Kb
Ploreado	10 minutos	20 minutos	35 minutos	1 hora

1.2. GIS (Sistema de Información Geográfica)

En el cual, interactivamente se asocian datos gráficos (entidades) y alfanuméricos (Base Datos).

	< 50 Kb	50 + 100 Kb	100 Kb + 200 Kb	> 200 Kb
2.1. Digitalización	1,2 h.	2,5 h.	5 h.	10 h.
2.2. Operatividad	1,2 h.	2,5 h.	5 h.	10 h.

1.3. DISEÑO CONVENCIONAL

	DINA ≤ A3	DIN A1	DIN A0
3.1. Dibujo sobre poliestir o vegetal	2 H.	4 H.	6 H.
3.2. Composiciones presentación proyectos	1 H.	3 H.	5 H.
3.3. Composiciones fotográficas, ortomórficas	2 H.	5 H.	8 H.

1.4. PERFILES TOPOGRAFICOS (Visibilidad radioeléctica)

	< 15 Km.	15 + 30 Km.	> 30 Km.
4.1. Mapas 1/50.000	35 minutos	1,15 h.	2 h.

	< 4 Km.	4 Km. + 8 Km.	> 8 Km.
4.2. Planos urbanos 1/2.000	1,5 h.	2,5 h.	4 h.
4.3. Planos urbanos 1/1.000	2,5 h.	3 h.	5 h.

1.5. REPLANTEO OFERTAS

Se considera la toma de datos en campo y trabajo en gabinete necesarios para confeccionar proyectos hidrología, control tráfico, etc.

1.5.1. CAMPO (por punto de control)	3 h.
1.5.2. GABINETE (por punto de control)	2 h.

1.6. TOPOGRAFIA CONVENCIONAL

1.6.1. LEVANTAMIENTO TAQUIMETRICO P. CONTROL	7 h.
1.6.2. LEVANTAMIENTO RELLENO P. CRÍTICO	3 h.
1.6.3. CORRIDA COORDENADAS REPETIDORES	1 h.

1.7. GPS (Sistema de posicionamiento Global por Satélite)

	Método	Tiempo	
Gabinete	T. Real	16 h.	Planificación, cálculo y presentación
	Diferencial	16 h.	
	Precisión	24 h.	
Campo	T. Real	1 h.	Trabajo por punto de control
	Diferencial	1,2 h.	Trabajo por punto de control
	Precisión	4 h.	Trabajo por punto de control

2. CALCULO DEL SISTEMA DE INCENTIVO

2.1. CÁLCULO DE LA PRODUCCIÓN

Se computarán en el mes las horas aplicadas efectivas, afectándolas del coeficiente de descanso (0,85), lo que da la Producción Teórica.

La diferencia entre la producción real obtenida según tablas de rendimiento y la producción teórica calculada, nos dará la producción incentivada (puntos).

2.2. CÁLCULO DEL INCENTIVO

Se fija como precio del punto la cantidad de 1.375 pesetas.

El incentivo/mes de cada trabajador será el producto de la producción incentivada por el precio/punto definido.

El incentivo del Jefe de Diseño será la media de las percepciones de la sección.

2.3. TRABAJOS NO TABULADOS (ATÍPICOS)

- < 30% del total horas mes → considerar media del mes
- > 30% del total horas mes → considerar media de los 3 últimos meses

2.4. FIJACIÓN DE TOPES DE INCENTIVOS

Al objeto de que las cantidades anuales a abonar tengan una distribución a lo largo del año lo más lineal posible, se establece un tope máximo mensual de 71.000 pesetas y un tope mínimo equivalente a la prima media.

Al final del período de tres meses establecido como de prueba, podrá establecerse el precio del punto en dos tramos delimitados por un tope en el rendimiento.

Para todos los delineantes que generasen un incentivo superior a 71.000 pesetas, el exceso quedará retenido.

De la bolsa formada con esas retenciones, pueden detrarse cantidades para completar hasta el tope en aquellos meses en que, generado incentivo, no se haya alcanzado el mismo, y ello siempre dentro del volumen positivo que en su contenido permita. El funcionamiento de la bolsa a nivel individual, seguirá compensando las diferencias hasta el tope permitido en los casos en que, sacando incentivo, éste sea inferior a dicho tope.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

- Se establece un período de prueba de tres meses.
- La introducción del sistema supone el cese en la percepción de horas extraordinarias.
- La forma de participación en el sistema será individualizada con excepción del Jefe de Diseño.
- En trabajos de topografía convencional y GPS, se tendrán en cuenta las horas relacionadas con los coeficientes estacionales, orográficos, etc. A tal efecto, en un futuro y en función de la importancia que adquieran estos trabajos, se procederá al estudio de los coeficientes a aplicar.
- Se consideran horas no productivas, las pérdidas como consecuencia de:
 - Paro tecnológico (averías de máquinas)
 - Absentismo
 - Demostraciones
 - Formación

ACUERDO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Objetivo: Las difíciles condiciones presentes en SINTEL, caracterizadas por la fuerte disminución del volumen de actividad y la necesidad básica de asegurar la consecución de:

- Un resultado económico de Empresa positivo que garantice la viabilidad de la misma.
- El mantenimiento de los puestos de trabajo.
- El sostenimiento del poder adquisitivo salarial para toda la plantilla.

Obligan a efectuar un importante esfuerzo en materia de productividad, que incremente la rentabilidad propia y disminuya al máximo el gasto en trabajos realizados por terceros.

Ambas partes negociadoras, acuerdan arbitrar todos los medios necesarios tendentes a lograr incrementos sustanciales de Productividad. Solicitando a toda la plantilla al máximo afán para hacer posibles las siguientes MEDIDAS DE ACTUACION:

- Los rendimientos base medios por cada Unidad Productiva quedan fijados en los siguientes valores:

	1-1-94	1-7-94	1-1-95
• Planta Exterior	0,85	0,85	0,89
• Planta Interior	1,09	1,09	1,10
• Redes de Abonado	1,00	1,00	1,06

Serán exigibles los siguientes rendimientos mínimos medios para los años 1.994 y 1.995:

- Planta Exterior: 0,73
- Planta Interior: Igual al Rendimiento Base origen
- Redes de Abonado: 0,92

La exigencia de los rendimientos mínimos estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Existencia de carga de trabajo suficiente para que el productor tenga la posibilidad de alcanzar y superar el rendimiento mínimo.
- Disponibilidad de los medios de producción necesarios para efectuar el trabajo, equiparables a la dotación normalizada del resto de los equipos.
- La medición no se aplicará en aquellos casos que presentasen incidencias extraordinarias ajenas a la responsabilidad del trabajador.
- Los niveles de rendimientos mínimos fijados tienen el valor señalado en base a las tablas de baremos conocidas y vigentes en la actualidad. La variación de las mismas o la aparición de nuevos trabajos dará lugar al recálculo oportuno.

PARA ALCANZAR LOS RENDIMIENTOS MENCIONADOS que permitan incluso la eliminación de los puntos de incentivo negativos, se establecerán a tal fin mecanismos "mixtos" (Dirección y Comité) de:

• CONTROL (para el conocimiento y análisis a nivel de provincia y zona de las Unidades Productivas con rendimientos inferiores al base. Mensualmente las que incurran en esta situación y por medio de su jefe emitirán informe explicativo del rendimiento alcanzado. Cada caso será conjuntamente analizado, implantando las medidas que permitan a cada Unidad Productiva superar esta situación. Acta de las mismas se enviará a Dirección y Comité de cada Zona).

• SEGUIMIENTO (una Comisión Paritaria de Productividad trimestralmente y a nivel Nacional, examinará todas las situaciones habidas, incidiendo en aquellas Unidades Productivas que sistemáticamente están por debajo de los rendimientos base).

• ACTUACION PARA PROPICIAR Y POSIBILITAR PRODUCTIVIDADES QUE SUPEREN LOS "UMBRALES DE RENTABILIDAD", que permitan a cada Unidad Productiva y en cada Actividad, el que su producción neutralice sus costes directos, más los costes indirectos, de estructura y financieros asociados. (La misma Comisión Paritaria y en los casos en que exista reiteración en rendimientos por debajo del mínimo sin que medien causas extraordinarias ajenas a las habituales del trabajo que lo justifiquen, aplicará medidas correctoras no descartando incluso las de índole disciplinaria). A título indicativo estos "Umbrales de Rentabilidad" se sitúan para cada actividad en las siguientes cifras:

- Lineas y Redes: 9,5 p.b. H/día.
- Redes de Abonado: 11,0 p.b. H/día. (Multilínea)
- 12,5 p.b. H/día. (Informática)
- Ingeniería: 21,3 p.b. H/hora.
- Planta Interior: 12,3 p.b. H/día.

Igualmente para alcanzar estos logros, ambas partes acuerdan que en determinados trabajos, áreas geográficas y momentos determinados, con comunicación al Comité Intercentros, será posible la elevación de los toques de incentivo señalados para cada actividad, salvo por determinación contraria de la Comisión Paritaria, por existir en ese momento y zona personal propia parado, que pudiera tener trabajo manteniendo el tope habitual.

• Flexibilización de la utilización de los Recursos Productivos y del tiempo de trabajo (adaptación permanente de la plantilla productiva en cada provincia al trabajo existente en cada momento). Para tal fin será impartida la Formación necesaria.

• Extremar las medidas que permitan reducir de forma importante las Horas "F" sobre los niveles de 1.993. El objetivo es que las mismas para 1.994 no superen el 1% de las Horas Productivas.

COMPLEMENTARIAMENTE AMBAS PARTES REAFIRMAN SU VOLUNTAD EN:

- Evitar la desocupación de cualquier persona de la plantilla productiva.
- Seguir mensualmente el indicador de la Productividad medido en la forma actualmente utilizada como base de las posibles medidas correctoras a adoptar.

Toda vez que la Calidad y la Atención al Cliente y Usuario Final han sido definidas como objetivos prioritarios por Telefónica para el presente ejercicio e incorporadas igualmente por SINTEL a sus Planes de Mejora del 94.

• Dar a estos objetivos el correspondiente tratamiento de manera que los mismos queden asegurados mediante su control y seguimiento, haciendo de su logro materia de compromiso ineludible.

FINALMENTE expresar que las Partes Negociadoras están en el convencimiento de que las anteriores Medidas de Actuación, entendidas positivamente, aplicadas eficazmente y cumplidas íntegramente por toda la plantilla, favorecerán el logro de los objetivos de la Empresa y en particular la mejora de rentabilidad en los trabajos realizados con medios propios, para situar a SINTEL con expectativas de futuro.

ANEXO 3**DIETAS****DIRECTRICES PARA LA CORRECTA APLICACION DE DIETAS**

- 1.- No se dará trabajo a Colaboradoras en los centros de Residencia de personal propio, si éste lo realiza en situación de desplazado, o estando en residencia, a una distancia superior a 50 km.
- 2.- El personal de mando o gestión (excepto Planta Exterior) con complemento salarial por puesto de trabajo, que termine su jornada en su localidad de residencia, no devengará Dieta, independientemente de donde se hubiera realizado el trabajo. Si la aplicación del párrafo anterior llevara consigo la necesidad de desplazamiento tal que propicie la prolongación de la jornada de forma habitual, se aplicará la condición de desplazado.
- 3.- El personal de mando o gestión de Planta Exterior con complemento salarial por puesto de trabajo que termine su jornada en su localidad de residencia, percibirá DIETA REDUCIDA, independientemente de donde hubiera realizado el trabajo.

Si la aplicación del párrafo anterior llevara consigo la necesidad de desplazamiento tal que propicie la prolongación de la jornada de forma habitual, se aplicará la condición de desplazado. Si el desplazamiento fuera de forma puntual, entre 50 y 100 km. y se dan las condiciones del punto 14 en cuanto a necesidad de, partir la jornada e indicación expresa del Mando, la dieta a percibir será la AYUDA DE COMIDA y no la DIETA REDUCIDA.

- 4.- El personal que realice habitualmente su trabajo en los locales de la Empresa, no devengará ningún tipo de compensación por DIETA, aunque en el transcurso de la jornada haya salido a otras dependencias de la Empresa o de terceros.
- 5.- El personal productivo de Planta Exterior que iniciando y finalizando la jornada en su localidad de residencia, realice el último trabajo de la jornada a una distancia de hasta 50 km., percibirá el importe establecido en Convenio.
- 6.- El personal productivo de Planta Interior, Redes de Abonado, Ingeniería, Servicios Centrales y Actividades Diversas, que realice el último trabajo de la jornada en un radio hasta de 40 km., de su lugar de residencia, no percibirá ningún importe por DIETA.
- 7.- El personal productivo de Planta Exterior que realice el último trabajo de la jornada a una distancia de su localidad de residencia comprendido entre 50 y 100 km., percibirá el importe de la DIETA NORMAL trabajando la jornada efectiva, o DIETA REDUCIDA en el caso de que el viaje de desplazamiento lo haya hecho dentro de la jornada de trabajo. Se exceptúa de este apartado las condiciones de trabajos de corta duración de Planta Exterior regulados en otro apartado.
- 8.- El personal productivo de Planta Interior, Redes de Abonado, Ingeniería, Servicios Centrales y Actividades Diversas, que realice el último trabajo de la jornada a una distancia de su localidad de residencia comprendida entre 40 y 100 km., percibirá el importe de la DIETA NORMAL trabajando la jornada efectiva. La DIETA REDUCIDA se percibirá cuando una vez finalizado el trabajo vuelvan a su lugar de residencia y sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio.
- 9.- El personal productivo de Planta Exterior que realice su trabajo entre 100 y 150 km., percibirá DIETA ESPECIAL REDUCIDA, trabajando la jornada efectiva, o DIETA REDUCIDA en el caso de que el viaje de desplazamiento lo haga dentro de la jornada laboral.
- 10.- El personal productivo de Planta Redes de Abonado, Ingeniería, Servicios Centrales y Actividades Diversas que realice su trabajo a una distancia superior a 100 km., percibirá

DIETA MAYOR, trabajando la jornada efectiva. La **DIETA REDUCIDA** se percibirá cuando una vez finalizado el trabajo vuelvan a su lugar de residencia y sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio.

- 11.- En los trabajos de corta duración, regulados en la cláusula 20ª. 1.9. del Convenio, se percibirá Dieta Normal cuando éstos se realicen entre 50 y 100 km., en jornada efectiva. Al efecto, la unidad productiva dispondrá de trabajo suficiente para agotar la jornada.
- 12.- El personal que encontrándose desplazado de su lugar de residencia, cause baja por I.L.T., por enfermedad o accidente con duración prevista superior a una semana, gestionará el traslado a su residencia mientras dure esta circunstancia, la Empresa abonará el gasto de desplazamiento y un máximo de dos dietas en compensación del tiempo de gestión para realizar los trámites.
- 13.- La **DIETA ESPECIAL NORMAL** de Planta Exterior para trabajos a más de 150 Km., tendrá el importe de 8.000 Ptes., en el caso de que el desplazamiento no sea superior a 7 días, y de 7.150 si el desplazamiento supera los 7 días, con independencia desde donde se realice el traslado.

ANEXO 4

FORMACION

Las acciones de formación pretenden dotar a los empleados de los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para un mejor cumplimiento de los objetivos de la Organización, fomentando al mismo tiempo el desarrollo profesional y personal.

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 un mejor desempeño del propio puesto y de los nuevos cometidos que la Empresa vaya asumiendo.

A través de la formación, se facilitará la promoción interna, la cobertura de puestos vacantes y una mayor flexibilidad y polivalencia en dependencia de las cargas de trabajo.

Las Acciones de Formación estarán orientadas en cada unidad de negocio, provincia o centro de trabajo a la consecución de los siguientes objetivos:

Multifuncionalidad. Esta formación permitirá la flexibilización en la utilización de los recursos con criterios de plena ocupación en otras actividades procurando la mejora de la rentabilidad con medios propios.

Incremento de productividad. Se elaborarán acciones que apoyarán y activarán actitudes que favorezcan, tanto en los mandos como en el resto del personal, los incrementos de productividad previstos en el Convenio y en los objetivos de la Empresa.

Mejora de gestión. Se organizarán acciones para la mejora de gestión en las distintas áreas.

Durante los años 94 - 95, dadas las características de los ejercicios, la acción de formación estará dedicada a aquellos contenidos imprescindibles para la Organización y cuyas actuaciones estarán centradas básicamente en los siguientes aspectos:

1. **Líneas y Redes.** Se atenderá la formación del personal en temas como Fibra Óptica y en aquellos aspectos técnicos necesarios para el adecuado desarrollo de los trabajos. Será necesario prever aquella formación que sea precisa para facilitar el trabajo en otras áreas de actividad. Igualmente se continuará con la formación de los capataces para el pleno desarrollo de sus funciones.
2. **Actividades Diversas.** Se continuará con los cursos específicos del área así como con los cursos técnicos de acceso a la actividad y de adecuación del personal al entorno propio de otros clientes incorporando al personal técnico en un Plan de Formación Comercial.
3. **Internacional.** Dada la situación actual y futura de apertura de mercado y nuestra presencia en el ámbito internacional se dedicará una atención especial a aquellos aspectos que posibiliten un posicionamiento más sólido en los distintos mercados y para ello se organizará un Programa de Gestión con objeto de preparar al personal designado para este fin.
4. **Telemática y Multilínea.** El personal ocupado en estas actividades se irá formando, según las necesidades de trabajo, para desarrollar su función en tareas de RDSI, Centralitas Digitales, mantenimiento y averías del equipamiento telefónico.
5. **Planta Interior.** Se continuará con aquellos cursos necesarios para poder acometer las tareas de Conmutación, Radio y Telefonía Móvil. Se desarrollarán, igualmente, programas modulares de formación permanente.
6. **Mantenimiento.** Se realizarán acciones formativas mediante programas modulares polivalentes con los siguientes contenidos: telefonía clásica, datos, climatización, seguridad (sistemas contra incendios, edificios, etc.), etc.
7. **Ingeniería y Proyectos.** Se ofrecerá al personal en dependencia de las posibilidades de ocupación la formación que sea precisa para el desarrollo de otras actividades.
8. **Otras áreas.** Se desarrollarán acciones formativas conforme las necesidades de desarrollo que se precisen en cada área (informática, etc.).
9. **Calidad, Seguridad e Higiene.** En cada acción formativa se complementarán los contenidos específicos con aquellos que desarrollen comportamientos de mayor Calidad y Seguridad e Higiene. Igualmente se desarrollarán programas específicos que apoyen el desarrollo de los Planes de Calidad y Seguridad e Higiene.

10. **Formación de Mandos.** Como respuesta a la actual situación de Empresa esté previsto acometer un Programa de Formación de Mandos encaminado a conseguir no sólo nuevos conocimientos y habilidades profesionales, sino también, un cambio actitudinal y de adaptación a los nuevos esquemas organizativos.

Los contenidos de dicho programa se definirán de acuerdo con el nivel de la Línea de Mando al que se dirija.

Biblioteca y Videoteca Técnica. Se continuarán manteniendo y aumentando los actuales contenidos con nuevas dotaciones.

Programa y Calendario de Acciones Formativas. Antes del 30 de Abril de los años 94 - 95, se elaborará un Plan de Formación que incluya un Programa y Calendario de Acciones Formativas a desarrollar durante los correspondientes ejercicios.

ANEXO 5

REGLAMENTO DE RESIDENCIAS

REGLAMENTO DE RESIDENCIAS

1.- OBJETO Y GARANTIAS

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 Kms. 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 de la circunstancia de que alguno o algunos sean residentes, podrá ser desplazado por un periodo 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 periodo de tiempo no superior a tres meses y percibiendo durante el periodo 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 periodo 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 50 Kms., se estará a lo pactado en la Cláusula 8ª 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 sustitutorio.
- Excedencia forzosa.
- Desplazamiento al extranjero por necesidades del servicio.

Así mismo, 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 cualquier otra circunstancia que, debidamente razonada, pudiera serle sometida por los interesados.

2.- SOLICITUD DE ADJUDICACION 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 refirieran 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 renunciaciones.

No obstante, el interesado, en el plazo de 15 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 concurren 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 desempeñe 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.

Así mismo, 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 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 ambas solicitudes en la situación precedente a la solicitud.

5.- GASTOS DE VIAJES 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 darán 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 finalizado 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 en la zona 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 LINEAS Y REDES
- CAPATAZ DE BRIGADA DE LINEAS Y REDES
- EMPALMADOR DE LINEAS Y REDES
- CELADOR DE LINEAS Y REDES
- CONDUCTOR DE CAMION

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 para 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 serán 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.
- Efectuar 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 6KILOMETRAJE**COMPONENTES PRECIO KILOMETRAJE CON EFECTOS 1.04.94**

GASOLINA 10.000 LITROS x 104,00	1.040.000
ACEITES	85.000
SEGUROS 112.653 ANUALES x 4	450.612
REPARACIONES	379.291
CUBIERTAS	66.280
IMPUESTOS	23.210
GASTOS VARIOS	65.410
TOTAL GASTOS	2.109.803
COSTE VEHICULO MEDIO (R 19 TRI)	
MATRICULADO	2.000.600
VALOR RESIDUAL VEHICULO USADO	810.000
<u>2.109.803 + 2.000.600 - 810.000</u>	<u>33,00</u>
100.000	

ANEXO 7ASISTENCIA TECNICA**ASISTENCIA TECNICA
CIRCULAR GENERAL N° 32/90**

La presente Circular de Asistencia Técnica (mantenimiento), dirigida al personal de la plantilla de SINTEL, S.A., es continuación y ampliación de la Circular General n°. 13/90.

Las condiciones y el número de plazas existentes, son las mismas que figuraban en el punto 1. Asistencia Técnica (mantenimiento) de la mencionada Circular y que detallamos a continuación:

• Barcelona	20 plazas
• Madrid	20 plazas
• Sevilla	20 plazas

aunque la mencionada actividad exige disponibilidad de viajes y desplazamientos por todo el territorio nacional.

Tendrá acceso a estas plazas el personal productivo de SINTEL, S.A., según las siguientes prioridades:

- 1º) Personal de P.I.
- 2º) Personal de P.E.
- 3º) Personal de nueva contratación.

Entre los interesados se seleccionarán aquellos que, estando en posesión del carnet de conducir, se considere tienen aptitudes para el desarrollo de esta actividad, atendiendo entre las mismas prioridades tales como antigüedad, categoría, titulaciones o, si fuese necesario para asegurar una elección imparcial, la realización de una Prueba Técnica y de Capacidad.

Las condiciones para quienes queden adscritos a esta actividad figuran en el Anexo I.

Parte de dichas plazas han sido cubiertas, siendo preciso completar los tres grupos y actuar en previsión de un posible incremento de los grupos en dichas ciudades.

Solicitamos que, conforme las condiciones que figuran en el Anexo I:

1º) El personal que actualmente esté adscrito a Asistencia Técnica y no esté interesado en continuar en dicha actividad, nos comunique por escrito su renuncia, regresando así a su situación anterior.

2º) El personal que en su día solicitó pasar a Asistencia Técnica renueve su solicitud.

En los dos supuestos anteriores, es preciso comunicarlo antes del próximo viernes día 5 de octubre a Recursos Humanos, calle de Rafael Calvo, 18, 28010 Madrid.

Madrid, 1 de octubre de 1990

ANEXO I**ASISTENCIA TECNICA (MANTENIMIENTO)****ACTIVIDAD:**

El personal adscrito a la Unidad de Asistencia Técnica tendrá asignadas, de modo habitual, las siguientes funciones:

• Instalación, modificación, desmontaje, reinstalación y puesta en servicio de circuitos de telemática, unilínea y multilínea así como la reparación, conservación y mantenimiento de los mismos, con todas las operaciones preparatorias, accesorias y complementarias (lo que implica la ejecución de trabajos en hilo desnudo, acometidas tanto en poste como en fachada, tendido de cable en domicilio de abonados, todo tipo de terminales telefónicas y telemáticas, etc.), así como tirada en puentes y otros trabajos en repartidores y mesa de pruebas, etc.

Con independencia de la localidad donde los interesados tengan fijado su lugar de residencia, dichas funciones se llevarán a cabo en todo el territorio nacional y en consecuencia, el personal adscrito a la Unidad de Asistencia Técnica deberá estar en situación de total disponibilidad para realizar cuantos viajes y desplazamientos exija la realización de los trabajos encomendados.

Para la ejecución de los mismos será imprescindible la conducción de los vehículos asignados por la Empresa.

Así mismo y con objeto de facilitar la ejecución de los trabajos en zonas urbanas, se dotará a las Unidades de Asistencia Técnica de ciclomotores, cuya atribución y uso se determinará oportunamente, retribuyéndose esta actividad con el Plus de Conducción determinado en Convenio.

Los viajes y desplazamientos interurbanos se realizarán conduciendo los vehículos de la Empresa en las condiciones establecidas en el vigente Convenio Colectivo.

La jornada de trabajo tanto en cómputo anual como diaria, será la establecida en el vigente Convenio Colectivo y se realizará tanto en régimen de jornada partida como continuada o a turnos, con el horario de trabajo que, determinado por el responsable de cada grupo de trabajo permita atender las necesidades del cliente, tanto en jornada normal como extraordinaria; en esta último caso, con los límites establecidos por la legislación vigente en lo referente al número de horas extraordinarias anuales.

Así mismo, el descanso intersemanal podrá no coincidir con fines de semana, sustituyéndose por cualquier otro día o días laborables de la misma semana y como norma general, podrá excluirse como período de vacaciones anuales el espacio de tiempo comprendido entre el 1º de junio y el 30 de septiembre de cada año.

Las Unidades de Asistencia Técnica estarán dotadas de la infraestructura propia necesaria para desarrollar su actividad y, en todo caso, el frente de cada grupo de trabajo será designado un responsable de la distribución y seguimiento de los trabajos.

LUGAR DE RESIDENCIA

El lugar de residencia será en las localidades de Madrid, Barcelona y Sevilla.

CATEGORIA PROFESIONAL

El personal de Planta Interior, encuadrado como mínimo en la categoría profesional de Oficial de 1º, con experiencia en Instalación y Prueba de Circuitos de Abonado, se encuadrará tras un período de prueba, en la categoría profesional de Instalador-Comprobador.

El personal que ostente la categoría de Oficial de 2º y 3º, Especialista y Montador conservará dicha categoría asignándosele el complemento de Puesto de Trabajo que más adelante se determine.

El personal procedente de Planta Exterior se encuadrará en esta actividad con la categoría profesional de Oficial 1º, 2º y 3º, Especialista o Montador que se considerarán equivalentes respectivamente a las de Celadores/Empalmadores de 1º, 2º, 3º, Especialista o Montadores, tras superar un período de prueba no inferior a 6 meses, asignándoseles asimismo, el mismo Complemento de Puesto de Trabajo indicado en el apartado anterior.

El personal de nuevo ingreso se incorporará con la categoría de Montador Especialista de Equipos Convencionales de Abonado y tendrá asignado el correspondiente Complemento de Puesto de Trabajo.

PRIMA DE PRODUCCION

Inicialmente se abonará el incentivo medio personal previsto en Convenio para el personal procedente de P.I. o una consideración similar para el proveniente de P.E., con un mínimo de importe de la Prima para Encargados abonada a precio de Técnico en caso de Instalador-Comprobador y de Instalador en el resto y con carácter de desplazado en los días en que se abone la Dieta Mayor.

Este complemento compensará, además, las eventuales prolongaciones de la jornada normal de trabajo que exija el ejercicio de la actividad laboral, hasta el límite de una hora diaria.

En el primer momento en que disponga de datos suficientes de la actividad desarrollada, se llegará a un acuerdo sobre un Sistema específico de Incentivos que midiese más concretamente el trabajo y rendimiento de cada persona y actividad.

RETRIBUCIONES**Salario Base**

Será el correspondiente a su categoría profesional.

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

El personal con categoría profesional de Instalador de 1º o inferior, adscrito a la actividad de asistencia técnica percibirá la cantidad de 308.148 Ptas., anuales, distribuidas en doce mensualidades de 25.679 Ptas., cada una de ellas, que compensará no sólo las especiales características técnicas de la misma, sino la disponibilidad para viajar, flexibilidad de jornada y aceptación de realizar horas extraordinarias que exige el ejercicio de la mencionada actividad.

Este complemento se abonará durante el periodo de tiempo en que el interesado permanezca adscrito a la actividad de asistencia técnica, pero será absorbible por ascenso a categoría superior a la de Instalador de 1º.

PLUS DE TURNO

En compensación de la distribución irregular tanto de la jornada diaria como semanal, el personal adscrito a las Unidades de Asistencia Técnica percibirá las siguientes compensaciones:

- 700 Ptas., por cada día laborable de lunes a viernes en el que tenga que realizar jornada partida.
- 1.000 Ptas., por cada sábado, domingo o festivo que deba sustituir por otro día de descanso, siempre que realice jornada continuada. Cuando la jornada sea partida percibirá 1.500 Ptas.,

En el caso de que hubiere de realizar trabajos a turno que cubran las 24 horas del día, se estará a lo dispuesto en las cláusulas 10ª y 16ª.7 del vigente Convenio Colectivo.

PLUS DE DISPONIBILIDAD

Este Complemento se hará efectivo cuando se den las circunstancias determinadas en la cláusula 11ª del vigente Convenio Colectivo.

El resto de los Complementos Salariales de Conducción, Nocturnidad, Horas Extras, etc., se abonarán cuando se den las circunstancias determinadas para cada una de ellas en el vigente Convenio Colectivo.

DIETAS

Las compensaciones por gastos de alojamiento y manutención serán las determinadas para el personal de P.I. en la cláusula 20ª del vigente Convenio Colectivo.

CURSO DE FORMACION

El personal sin experiencia deberá superar un curso previo de formación y posteriormente recibirá las unidades de formación teórico-prácticas necesarias para la realización de cada una de las actividades descritas anteriormente.

PERIODO DE PRUEBA

El personal que a juicio de la Dirección de la Empresa no supere el periodo de prueba de 6 meses, se reintegrará a la actividad de procedencia con la categoría profesional y retribución que anteriormente tuviera asignada.

Si una vez superado el periodo de prueba, por causas imputables al interesado, a la Dirección de la Empresa o al Cliente, no fuera posible continuar realizando la actividad de Mantenimiento, el personal afectado se integrará en la División de P.I. en las actividades adecuadas a su categoría profesional, dejando de percibir los Complementos de Puesto de Trabajo vinculados a la actividad de Mantenimiento.

A partir del 1 de enero de 1.991 se reunirá una Comisión Paritaria que revisará y analizará todos los conceptos económicos de esta actividad.

ANEXO 8**TRABAJOS EN EL EXTRANJERO****CONDICIONES GENERALES PARA EL DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL A ARGENTINA**

Cuando existan necesidades para desarrollar la actividad de la Empresa fuera de España, se procederá conforme a las exigencias del proyecto y los requisitos de idoneidad y necesidad de la Empresa a la designación del personal a trasladar para cubrir las plazas conforme a los criterios siguientes:

- 1º) Voluntariedad.
- 2º) En el caso de no haber suficientes voluntarios, se seguirá un criterio de menor antigüedad en la Empresa, aplicándose un sistema de traslado de carácter forzoso y rotatorio.

Se aplicará un criterio de salidas comenzando por las zonas donde la reducción de la actividad y el nivel de desocupación sea mayor.

Las personas que ya se han desplazado a Argentina sólo se verán afectadas cuando haya salido el resto del personal correspondiente de su centro de trabajo o provincia.

En la medida que el trabajo lo permita, en cada provincia permanecerá un número de empleados suficiente con la finalidad de poder mantener la rotatividad y poder proceder a la sustitución cuando se produzcan regresos.

En las provincias donde se efectúen traslados con carácter forzoso al extranjero no se efectuará subcontratación de trabajos en el área correspondiente de Empalme, Proyectos de Diseño en Ingeniería o Pruebas de P.I.; en el caso de que fuera necesario y con carácter excepcional, no se llevará a efecto la subcontratación sin acordar con el Comité de Empresa la solución más adecuada a la circunstancia.

Las condiciones del traslado a Argentina, tanto en el caso de salida voluntaria como en condición de forzosa, serán las que a continuación reproducimos en sus líneas generales:

1º.- La duración del desplazamiento será de 6 MESES, de forma ininterrumpida, prorrogable por otros 6 MESES.

2º.- Condiciones económicas:

- a) Incremento del 40% en las retribuciones fijas.
- b) DIETA.

Empleadores y Capataces

Los gastos de alojamiento y manutención, concertados con hoteles de tres estrellas, correrán por cuenta de la Empresa, e incluyen: hotel (habitación doble), desayuno y cena. Quienes hagan uso del alojamiento y manutención concertados por la Empresa percibirán además 56 pesos diarios para cubrir el resto de la manutención y demás gastos particulares (lavado de ropa personal, llamadas telefónicas, etc.).

Quienes opten por no hacer uso del alojamiento y manutención proporcionado por la Empresa, percibirán 83 pesos diarios por todos los conceptos.

Técnicos de Ingeniería P. Interior y Encargados P. Exterior

Los gastos de alojamiento y manutención concertados con hoteles de tres estrellas, correrán por cuenta de la Empresa, e incluyen: hotel (habitación individual), desayuno y cena.

Quienes hagan uso del alojamiento y manutención concertados por la Empresa percibirán 56 pesos diarios para cubrir el resto de la manutención y demás gastos particulares (lavado de ropa personal, llamadas telefónicas, etc.).

Quienes opten por no hacer uso del alojamiento y manutención proporcionado por la Empresa, percibirán 91 pesos diarios por todos los conceptos.

Estas cantidades serán abonadas al finalizar cada mes en la República Argentina en su contravalor en dólares.

c) INCENTIVOS

Planta Exterior

El sistema de incentivos para el personal destinado a Argentina, será el equivalente al previsto en Convenio, siempre que esto sea aplicable por condiciones de contrato y el tipo de trabajo.

Durante los dos primeros meses existirá una garantía mínima de percepción de incentivos por importe de 65.342,- pesetas. Las personas que regresen a Argentina percibirán las 65.342,- pesetas durante los dos primeros meses o el tiempo proporcional sólo en el caso de integrarse en brigadas que lleven un tiempo inferior a dos meses en Argentina.

El tope máximo inicial para el personal directo se fija en 300.000,- pesetas mensuales, computables globalmente por el periodo completo de estancia. Debido a la exigencia de calidad establecida por el cliente, el pago de los incentivos estará condicionado a la aprobación de la certificación correspondiente.

El tope de incentivo de los Encargados será el vigente para el personal directo más 10.000 pesetas. En caso de supresión de los topes se adaptará el Sistema de Incentivos aplicable a los Encargados a las nuevas circunstancias.

En el caso de no ser factible la aplicación del Sistema de Incentivos previsto en Convenio, el personal percibirá en concepto de incentivo, dadas las características del trabajo, la cantidad mensual de 130.000,- pesetas que orientativamente corresponden a un nivel de rendimiento y esfuerzo necesario para generar esa cantidad en el Sistema de Incentivos de SINTEL, equivalente aproximadamente a 1,44 puntos baremo/hora.

En el caso de Encargados esta cantidad se incrementará en 6.000,- pesetas mes.

INGENIERIA Y TECNICOS DE P. INTERIOR Mientras no se defina un sistema de Incentivos se establece la percepción fija de 100.000,- pesetas.

d) VACACIONES:

Por cada seis meses de estancia en Argentina se tendrá derecho a seis días de "permiso retribuido", acumulables al periodo anual de vacaciones.

Aquellas personas que decidan prorrogar su estancia en Argentina tendrán derecho, al finalizar cada periodo de seis meses, a un viaje para disfrutar los días de permiso o vacaciones que le correspondan.

El personal que, a la terminación de un periodo de desplazamiento de seis meses, renueve su estancia por un periodo igual sin desplazarse a ESPAÑA percibirá el importe del billete Buenos Aires/Madrid, ida y vuelta, que SINTELAR abonará al precio acordado con Aerolíneas Argentinas.

El personal que renueve por un periodo de seis meses y no disfrute de sus vacaciones al término de los seis primeros, podrá hacerlo interrumpiendo este segundo periodo y completando a su regreso los seis meses de estancia efectiva correspondiente a la prórroga.

e) JORNADA:

La jornada normal de trabajo será de 40 horas semanales, con los descansos intermedios previstos en el Convenio Colectivo vigente de SINTEL, S.A..

El comienzo y la finalización de la jornada laboral, así como descansos semanales y días festivos, se acomodará a lo dispuesto por las autoridades laborales de la República Argentina. No obstante, las eventuales prolongaciones de jornada impuestas por ajustes horarios establecidos en las Empresas en que se desarrolle la actividad, se abonarán a los importes de horas extraordinarias fijados para el personal de SINTEL en Argentina.

f) DESPLAZAMIENTO :

Los gastos de viaje del contratado desde su residencia habitual hasta el lugar de trabajo, así como los de retorno, en transporte público gestionado por la Empresa o su importe equivalente, serán a cargo de la Empresa.

El personal procedente de zonas distintas de Madrid tendrá derecho a dos días de desplazamiento de ida y uno de vuelta con sus correspondientes dietas especiales o mayores según corresponda. El personal procedente de Madrid tendrá derecho únicamente a un día de desplazamiento en el viaje de ida con la dieta correspondiente.

El traslado por vía aérea desde Madrid a Buenos Aires se realizará siempre en clase "turista", pudiendo llevar consigo el trabajador hasta un máximo de 20 kg. de equipaje. El exceso de equipaje correrá por cuenta del trabajador.

A los empleados que deseen desplazarse acompañados de sus familiares se les gestionará la obtención de los billetes, siendo el pago por cuenta del interesado.

g) EXTINCIÓN DEL CONTRATO :

La Empresa SINTEL, S.A., podrá dar por finalizada la relación laboral cuando el trabajador con su conducta incurra en alguna/s de las faltas que constituyan causa de despido o sanción grave y que están contenidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el vigente Convenio Colectivo, así como la expulsión o inobservancia de las leyes y disposiciones vigentes en Argentina.

También podrán ser causa de extinción de contrato las circunstancias siguientes :

- Cuando el trabajador, por causas imputables al mismo, no alcance el mínimo de productividad exigible en la actividad para la que se ha contratado.
- En caso de solicitud voluntaria de regreso a España, siempre que la Dirección de la Empresa acceda a ella.

En los supuestos anteriores el trabajador deberá reintegrar a la Empresa el importe del billete tanto de ida a Buenos Aires como el de regreso a España. Asimismo los días laborables que se empleen en el viaje, se computarán dentro de su período anual de vacaciones.

La finalización del período de desplazamiento por causa de enfermedad grave, debidamente acreditada, podrá extenderse a los supuestos de enfermedad grave de esposa e hijos así como de fallecimiento de padres y hermanos, en cuyos casos el empleado podrá dar por terminada su estancia en la REPUBLICA ARGENTINA a partir del momento en que se produzcan las circunstancias antes mencionadas.

Así mismo, todo el personal que se traslade a Argentina deberá llevar la ropa de trabajo reglamentaria cuya utilización será preceptiva. El lavado de ésta correrá a cargo de la Empresa.

Igualmente serán de aplicación o cumplimiento los acuerdos puntuales entre la Empresa y el Comité que con carácter específico se definen en cada país, respecto a jornada, y otros conceptos.

APENDICE

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

CAPITULO I

OBJETO, EXTENSION Y ORGANIZACION

ARTICULO 1° : DEFINICION DE LA EMPRESA

Derogada.

ARTICULO 2° : PRINCIPIO FUNDAMENTAL

Derogada.

ARTICULO 3° : AMBITO DE APLICACION DE LA PRESENTE REGLAMENTACION

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 4° : ORGANIZACION DEL TRABAJO

Se regulará por lo dispuesto en la Ley 8, 1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de ámbito interprovincial vigente en cada momento.

CAPITULO II

PERSONAL, INGRESO Y CLASIFICACION

ARTICULO 5° : RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Las necesidades de personal serán satisfechas teniendo en cuenta sus dos posibles procedencias :

- a) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados del personal de la Empresa.

- b) Por reclutamiento externo, en la forma en que se pacte en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

ARTICULO 6° : SOLICITUD DE ADMISION

Las peticiones de ingreso en SINTEL, se cursarán ante el Departamento de Personal, que las admitirá y tramitará de acuerdo con las necesidades del momento y de su propio procedimiento interno.

ARTICULO 7° : CONDICIONES PARA LA ADMISION

El candidato habrá de reunir, en primer lugar, los requisitos exigidos en razón del puesto a cubrir, superando posteriormente las pruebas físicas, psicométricas y profesionales que se establezcan.

ARTICULO 8° : SELECCION

La selección se hará siguiendo un riguroso criterio donde serán calibradas adecuadamente las condiciones de los candidatos.

ARTICULO 9° : CONTRATACION

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente, formalizándose, en todo caso, mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En este último caso, las modalidades del contrato podrán ser cualquiera de las establecidas por la legislación vigente, de acuerdo con lo pactado en Convenio.

ARTICULO 10° : PERIODO DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que se determinará por escrito en el contrato de trabajo y cuyas duraciones máximas serán las siguientes :

· Técnicos Titulados	6 meses
· Técnicos no Titulados	2 meses
· Especialistas y Peones	Quince días.
· Resto del personal	Un mes.

El trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

La incapacidad laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones, interrumpirán el período de prueba, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

ARTICULO 11° : TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Derogado.

ARTICULO 12° : CATEGORIAS DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Todo el personal de nuevo ingreso ocupará, como norma general, el último lugar, tanto en el registro general como en el particular de su categoría profesional, de acuerdo con los siguientes criterios :

- A) Personal Técnico : Ingresará en la categoría y nivel inferior de su especialidad.
- B) Personal Administrativo : Ingresará en la categoría de Auxiliar Administrativo.
- C) Personal Subalterno : Ingresará directamente en el nivel salarial inferior de la categoría que le corresponda
- D) Conductores : Los conductores de camión de Líneas y Redes y los conductores de camión de Instalaciones, ingresarán en el nivel de Entrada.
- E) Operarios : Los Celadores y Empalmadores ingresarán en la Empresa con la categoría profesional de Montadores Especialistas de Tendido y Empalme de Líneas y Redes. Los Montadores de Equipos Convencionales de Abonado ingresarán en la Empresa con la categoría profesional de Montadores Especialistas.

Queda exceptuado de la aplicación de las anteriores normas, el personal de nuevo ingreso que por la índole de su trabajo, requiera conocimientos especiales, represente una especialidad en el desempeño de sus funciones, su trabajo sea de una gran responsabilidad, o su puesto implique ejercicio de autoridad o mando.

ARTICULO 13° : CLASIFICACION DEL PERSONAL

El personal que preste sus servicios en la Empresa, se clasificará en los siguientes grupos, subgrupos y categorías profesionales :

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

Esta clasificación será meramente enunciativa, no estando obligada la Empresa a tener cubiertas todas las categorías, mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

A los trabajadores que realicen con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales, se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentara.

La determinación de la actividad predominante se hará atendiendo al tiempo invertido en la misma.

ARTICULO 14° : REGISTRO GENERAL DE PERSONAL

Derogado.

CAPITULO III

SITUACIONES Y SEPARACION

ARTICULO 15° : PORCENTAJES DE LA PLANTILLA DE PROFESIONALES

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales serán los siguientes :

- . 25% de Oficiales de 1°
- . 30% de Oficiales de 2°
- . 45% de Oficiales de 3°

No obstante, dichos porcentajes sólo surtirán efecto en ausencia de pactos expresos sobre promociones y ascensos en Convenio Colectivo.

ARTICULO 16° : ASCENSOS

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, serán cubiertas de la siguiente forma :

- a) Por antigüedad en la categoría o nivel salarial inmediatamente inferior a la de la vacante convocada: un tercio de dichas vacantes, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.
- b) Por concurso-oposición : los dos tercios restantes.

La distribución anteriormente mencionada podrá ser modificada por acuerdo de la correspondiente Comisión Paritaria, cuando así lo aconseje el número de integrantes del grupo profesional o sus especiales características.

La provisión de vacantes de jefatura o de aquellas categorías profesionales que impliquen autoridad o mando sobre otras personas, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Exclusivamente a estos efectos, se consideran categorías o cargos que implican el ejercicio de autoridad o mando, los siguientes :

SERVICIOS CENTRALES :

- . Director.
- . Subdirector.
- . Jefe de Servicio.
- . Jefe de Sección.
- . Jefe de Negociado.

Así mismo, serán de libre designación los puestos de:

- . Asesor Jurídico y Auditor Interno.

ESTRUCTURA REGIONAL :

- . Director Regional.
- . Subdirector Regional de Producción.
- . Delegados.
- . Jefes de Grupo o Encargados Provinciales.
- . Jefes de Seguridad y Calidad.
- . Jefes de Servicios Varios.

ARTICULO 17° : CONCURSO-OPOSICION

Las bases del Concurso-Oposición, así como su procedimiento, programa, composición del tribunal, etc., serán recogidas en la convocatoria de cada vacante que, en todo caso, se harán públicas con una antelación de, al menos, treinta días a la celebración de las pruebas correspondientes.

El tribunal estará compuesto por una representación paritaria de la Dirección y del Comité de Empresa, actuando como Presidente el Subdirector de Gestión de Recursos Humanos, o persona en quien delegue, y tendrá atribuidas las siguientes competencias :

- . Elaboración y difusión de las convocatorias y preparación y envío de las pruebas.
- . Vigilancia y control de la celebración de las mismas.
- . Corrección y verificación de los exámenes.
- . Publicación de los resultados.
- . Resolución de cuántas reclamaciones e incidencias se puedan presentar en el desarrollo de las pruebas.

ARTICULO 18° : COMPOSICION DEL TRIBUNAL

Derogado.

ARTICULO 19° : TRASLADOS DEL PERSONAL

Con independencia de los desplazamientos lógicos propios de la actividad de la Empresa, el cambio de puesto dentro de los límites del centro de trabajo o el traslado a cualquier delegación regional, o entre dos de éstas, podrá ser provisional o permanente; si el traslado es provisional, no podrá exceder de tres meses naturales.

En todos los casos podrá tener origen en una de las causas siguientes :

- a) A solicitud del interesado : Si la Dirección accede al cambio, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo : Se estará a lo pactado entre las partes por escrito.
- c) Por necesidades del servicio : Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen y agotada la vía del apartado b), la Empresa podrá imponer el cambio al trabajador, que conservará todos sus derechos y su categoría profesional, con independencia del puesto que pase a ocupar. En caso de que el cambio suponga un ascenso, se regirá por las condiciones económicas del nuevo puesto.
- d) Por disminución de la capacidad física e intelectual del trabajador : Seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional, siempre que el cambio se produzca dentro de su centro de trabajo. Todas las dudas que se susciten en la interpretación de este artículo serán conocidas por el Comité de Empresa, que a la mayor brevedad, emitirá su informe a la Dirección.

Quando el traslado por necesidades de la Empresa sea definitivo y obligue a fijar la residencia del empleado fuera de la suya habitual, el trabajador será avisado con un mes de antelación, y tendrá derecho a :

1. Percibo de dieta por un mínimo de tres meses a partir de su incorporación en su nuevo destino. Independientemente de ello, tendrá derecho al percibo de la dieta correspondiente en los casos previstos en el artículo 41° del presente Reglamento.
2. Diez días naturales de permiso retribuido.
3. Viaje en ferrocarril, primera clase, tanto para él como para todas las personas que de él dependiendo, vivan bajo el mismo techo.
4. Pago del transporte y seguro correspondiente de sus muebles y enseres.
5. Préstamo por parte de la Compañía, de cantidad y amortización variable, en consonancia con el punto de destino.
6. Percibo de un plus de residencia por cantidades mensuales a partir del momento en que deja de percibir la dieta extraordinaria del apartado 1. de este artículo.
7. En caso de que el traslado se produzca durante el curso escolar, la Empresa dará una ayuda equivalente al importe de las diferencias entre las academias correspondientes, de los hijos en edad escolar matriculados en el año que se produzca el traslado.

El trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para ocupar las vacantes que de su categoría se produzcan en su anterior residencia, si bien, en este caso, no tendrán derecho a estas indemnizaciones.

Los traslados de personal entre Divisiones de Planta Interior y Planta Exterior, solamente podrán realizarse por mutuo acuerdo.

ARTICULO 20° : CESE

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de 15 días si se trata de personal obrero o subalterno y un mes los administrativos y técnicos.

En caso de incumplimiento de la presente norma por parte del trabajador no podrá éste exigir su liquidación hasta la fecha en que normalmente se efectúe el pago de haberes del personal de su categoría.

ARTICULO 21° : DESPIDO

En el caso de despido por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas que dan motivo para ello, le será notificado mediante escrito, en el que se indicarán los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que se ha incurrido, así como el día en que comenzará a surtir efecto.

El trabajador firmará un duplicado de la notificación, en caso de negativa se extenderá una diligencia de entrega firmada por dos testigos.

En el caso de cesación, suspensión en el trabajo o reducción de la plantilla por cualquier causa ajena a la voluntad de la Empresa, se estará a lo dispuesto por la autoridad laboral competente.

ARTICULO 22° : TERMINACION DEL CONTRATO

El personal contratado a plazo fijo de tiempo o de trabajo, llegado el término de contratación, o de prórroga que en su caso se hubiese convenido, será dado de baja en la Empresa.

En todo caso, y con quince días de antelación a la fecha de la terminación, se deberá avisar al interesado de la expiración de su contrato.

Complementada con la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL, MODALIDADES

ARTICULO 23° : JORNADA LABORAL

Se acomodará en todo momento al Convenio Colectivo vigente.

ARTICULO 24° : VACACIONES

El cálculo del período de vacaciones anuales se efectuará tomando como base el año natural, es decir, el período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre.

El personal que por necesidades de trabajo se encuentre desplazado del lugar de su residencia habitual o lugar de contratación, antes de iniciar el período de vacaciones, deberá retornar a dicho lugar de residencia habitual. Para ello la Empresa abonará el importe del viaje de ida y vuelta, previa la correspondiente justificación de haberlo realizado, considerándose el tiempo invertido en el desplazamiento como de trabajo a todos los efectos.

En todo caso el mencionado viaje deberá iniciarse el día laborable inmediatamente anterior al inicio del período de vacaciones.

A los trabajadores que a lo largo del año casen en la Empresa, se les abonará en la liquidación final el importe del número de días de vacaciones devengadas y no disfrutadas o bien le será deducido el importe de los días de vacaciones disfrutados y no devengados.

En los casos de coincidencia en el período de vacaciones solicitadas, se resolverá ésta atendiendo a la antigüedad en la Empresa y de modo rotativo.

ARTICULO 25° : HORAS EXTRAORDINARIAS

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 26° : PERMISOS Y LICENCIAS

Todo el personal de la Empresa, previo aviso en los casos en que razonablemente sea posible, y con justificación posterior en todo caso, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos :

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos, y por alumbramiento de la esposa.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.
3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos o cónyuge, nietos y hermanos.
4. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos, y bautizo o comunión de hijos.
6. Quince días naturales en caso de matrimonio.
7. Un día por traslado del domicilio habitual, para el personal adscrito a un centro de trabajo fijo y determinado.
8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del seguro de enfermedad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
9. Por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones, en caso de estar adscrito en cursos en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.
10. Lactancia : Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción igual de la jornada normal con la misma finalidad.
11. Reducción de jornada : Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Cuando con motivo de las circunstancias que dan derecho a disfrutar de las licencias retribuidas anteriormente descritas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5, fuera preciso realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar al interesado en localidad distinta a la de su centro de trabajo, lugar de residencia permanente, o en el caso del personal no residente, donde lo hubiera hecho el día anterior, el período de permiso se ampliará en dos días naturales.

Así mismo, el personal residente desplazado de su centro de trabajo, o lugar de residencia permanente, tendrá derecho a que le sea abonado el importe equivalente al trayecto de ida y vuelta, en primera clase de ferrocarril, previa la correspondiente justificación de haberlo realizado, desde el lugar de desplazamiento hasta el centro de trabajo, lugar de residencia, o, en el caso del personal no residente, hasta la localidad de residencia habitual o de contratación, caso que los eventos contemplados hubiesen tenido lugar en éste.

ASISTENCIA A CONSULTA MEDICA

Por el tiempo necesario, para la asistencia a consulta de médico especialista, en caso de enfermedad de hijos menores de 10 años, tendrán derecho a este licencia las trabajadoras y trabajadores viudos o separados con hijos a su cargo, hasta un máximo de 2 veces en el año natural.

ARTICULO 27° : EXCEDENCIAS

La excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en las normas legales que resulten de aplicación y concretamente por lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, las excedencias voluntarias de duración inferior a dos años se regularán del siguiente modo:

Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a dos años y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la Empresa.

La Empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a dos años a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

En cualquier caso en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la Empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito con un mes de antelación como mínimo.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

CAPÍTULO V

PRINCIPIOS REMUNERATIVOS Y COMPENSATORIOS

ARTICULO 28° : PRINCIPIO GENERAL

Derogado.

ARTICULO 29° : COMPOSICION DEL SALARIO

Se regulará por lo dispuesto en el Decreto 17.8.73.

ARTICULO 30° : NO FORMAN PARTE DEL SALARIO

Se regulará por lo dispuesto en el Decreto 17.8.73.

ARTICULO 31° : PLUS DE ANTIGÜEDAD

Todo el personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio en la cuantía que señale el Convenio Colectivo vigente, independientemente de la categoría profesional en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad del personal se estará a lo dispuesto en las siguientes normas :

- a) Fecha inicial : la de ingreso en la Empresa.
- b) Será computable el tiempo transcurrido en las categorías de botones, aspirantes y aprendices.
- c) Será computable el tiempo de prestación del servicio militar, baja transitoria por accidente o enfermedad, excedencias forzosa o licencias de cualquier otro tipo del artículo 27°.

(Complementado por la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo).

ARTICULO 32° : HORAS EXTRAORDINARIAS

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 33° : PREMIO POR TRABAJO NOCTURNO

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 34° : DOTE POR MATRIMONIO

Derogado.

ARTICULO 35° : PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 36° : PLUS DE IDIOMAS

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 37° : TRABAJOS PELIGROSOS, TOXICOS O PENOSOS

Los trabajadores que hayan de realizar labores consideradas como peligrosas, tóxicas o penosas, disfrutarán de una bonificación del 25% sobre el salario base.

La bonificación quedará reducida a la mitad en caso de que este trabajo fuese realizado por tiempo inferior a media jornada laboral.

La falta de acuerdo entre la Empresa y los trabajadores respecto a la calificación de los trabajos peligrosos, tóxicos o penosos, se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo.

ARTICULO 38° : GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE VERANO Y NAVIDAD

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 39° : GRATIFICACION EXTRAORDINARIA "PAGA DE BENEFICIOS"

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 40° : VACACIONES

Durante el período de vacaciones, todo el personal percibirá la misma retribución que si hubiese realizado la jornada normal de trabajo durante el tiempo que duren éstas. Para los productores que trabajen a prima, a estas cantidades se sumará el promedio de la prima que hubiese obtenido cada trabajador en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

ARTICULO 41° : COMPENSACION DE GASTOS DE ALOJAMIENTO Y MANUTENCION

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 42° : LUGAR Y FORMA DE PAGO

De acuerdo con el Decreto 39/78 de 5 de Diciembre, el pago de las retribuciones salariales se llevará a cabo preferentemente a través de entidad bancaria.

ARTICULO 43° : ANTICIPOS

Todos los productores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes, hasta un 90% del importe del trabajo realizado, previa justificación de su necesidad.

Estos anticipos se descontarán al final del mes en que hayan sido solicitados.

CAPITULO VI

PREMIOS Y SANCIONES

ARTICULO 44° : COMPETENCIA

Corresponde al Director del Departamento con conocimiento del Comité de Empresa, la facultad de premiar y sancionar a los trabajadores que se hicieren acreedores de ella.

Dicho conocimiento al Comité de Empresa será posterior a la notificación al interesado y previo al conocimiento del resto del personal.

ARTICULO 45° : PROCEDIMIENTO

Los hechos merecedores de premio o sanción deberán señalarse inmediatamente, por vía jerárquica, al Jefe de Sección correspondiente, con mención de las circunstancias que caracterizan el caso.

El Jefe de Sección, a la vista de esta, cursará nota de Régimen Interior, visada por el Director del Departamento, al Director de Personal, quien realizará los trámites oportunos en orden a la efectividad de la recompensa o sanción procedente.

En caso de falta muy grave que acarree la sanción de despido, esto será notificado por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hecho que lo motivaron, así como el día en que comenzará a surtir efecto. El trabajador firmará un duplicado de la notificación; en caso de negativa se extenderá una diligencia de entrega firmada por dos testigos.

En cualquier caso, previamente a la imposición de sanción, será preceptivo, con independencia del derecho que el trabajador tiene de presentar su oportuno pliego de descargo : el oír al interesado.

Dicho pliego de descargos podrá presentarlo en el plazo máximo de diez días a partir del momento de la comunicación de la sanción.

ARTICULO 46° : PREMIOS Y RECOMPENSAS

Darán origen a recompensas los "actos ocasionales" de honradez, compañerismo, realización de trabajos excepcionales por su esfuerzo, dificultad, urgencia o importancia, etc.

Igualmente, darán origen a recompensas "actos continuados" que den idea de lealtad, adaptabilidad, responsabilidad, etc. Las recompensas establecidas para premiar los actos indicados consistirán :

- Felicitación por escrito del Director del Departamento.
- Felicitación del Director del Departamento hecha pública en los tablones de avisos de la Empresa.
- Prolongación de hasta un mes de vacaciones sobre el período legal.
- Gratificaciones económicas.
- Anulación de las sanciones impuestas con anterioridad.
- Cualquier otro tipo de recompensa que determine la Dirección.

En todo caso, la concesión de un premio llevará aparejada la anotación favorable correspondiente en el expediente personal del interesado.

ARTICULO 47° : FALTAS Y SANCIONES

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

1. FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo o no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2. FALTAS GRAVES

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

3. FALTAS MUY GRAVES. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes :

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

4. ABUSO DE AUTORIDAD. La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

5. REGIMEN DE SANCIONES. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición, o hasta el momento en que se dicte sentencia firme por la jurisdicción competente.

6. **SANCIONES.** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) **Por faltas leves:**

- . Amonestación verbal.
- . Amonestación por escrito.

b) **Por faltas graves:**

- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) **Por faltas muy graves:**

- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- . Despido.

ARTICULO 48°: ANOTACION Y CANCELACION DE LAS SANCIONES

Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente personal de los interesados.

Transcurrido el periodo de un año para el caso de falta leve, dos para grave y tres para muy grave, sin que hubiera cometido alguna otra falta merecedora de sanción, la falta se considerará anulada automáticamente.

ARTICULO 49°: PRESCRIPCION

Faltas leves	: diez días.
Faltas graves	: veinte días.
Faltas muy graves	: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 50°: COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá atribuidas todas las funciones que se enumeran en el artículo 8° de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de Marzo de 1.971.

La composición del Comité será la siguiente:

Presidente: El Director del Departamento de Personal o persona en quien delegue.

Vicepresidente: El Jefe de los Servicios Médicos de la Empresa.

Secretario: Un administrativo designado por la Dirección de la Empresa.

Vocales: El técnico de mayor grado especialista en Seguridad e Higiene.

Un representante del personal por Delegación designado por el Comité de Empresa.

ARTICULO 51°: NORMAS GENERALES

La Empresa y los trabajadores dependientes de ella vienen obligados, en lo que a cada uno concierne, a dar cumplimiento a las disposiciones legales referentes a Seguridad e Higiene en el trabajo y muy especialmente a las contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de Marzo de 1.971, capítulo VIII de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y cuantas normas específicas, que con la participación del Comité de Seguridad e Higiene, emita la Dirección de la Empresa que se considerarán a todos los efectos como parte integrante de este Reglamento.

Un ejemplar de las mencionadas normas se entregará a cada trabajador de la Empresa.

ARTICULO 52°: DIVULGACION Y CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD

Con independencia de la obligación de la Empresa de divulgar entre todo el personal de la misma, tanto las normas generales como las específicas referidas a materias de Seguridad e Higiene, mediante una adecuada labor formativa, impartirá a través del organismo adecuado y de una forma gradual, los cursos que capaciten al personal que a continuación se determina, para promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene del Trabajo, prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto fuera necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir:

PLANTA EXTERIOR: Todos los Jefes de Equipo, Capataces y Encargados.

PLANTA INTERIOR: El personal que por las características de su puesto de trabajo se estime necesario por el Comité de Higiene y en todo caso el personal integrante de las Secciones de Energía y Exterior de Radio.

Las normas de seguridad serán de obligado cumplimiento para todo el personal de la Empresa.

Su incumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes.

Del mismo modo, los trabajadores que presten atención especial en el cumplimiento de estas normas, percibirán una gratificación económica otorgada por la Dirección de la Empresa a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 53°: RECONOCIMIENTOS MEDICOS

- a) **TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO:** Todos los trabajadores de nuevo ingreso realizarán el correspondiente reconocimiento previo a su admisión en la Empresa.
- b) **PERIODICOS:** Anualmente como mínimo, se realizará un reconocimiento médico general.
- c) **OCASIONALES:** Se realizarán, en su caso, al retorno al trabajo después de enfermedad o accidente con duración superior a un mes.

En el caso de que por circunstancias personales fuera necesario realizar pruebas no contenidas en el reconocimiento normal, se adoptarán las medidas necesarias para que sean efectuadas dichas pruebas por la entidad idónea.

Dichos reconocimientos serán efectuados preferentemente por los Servicios Médicos de la Empresa de TELEFONICA.

En su defecto, se procurará que se lleven a cabo a través del Gabinete de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo.

Cuando ninguno de estos organismos pueda llevar a cabo los mencionados reconocimientos, éstos se realizarán con la entidad que la Empresa designe, todo ello con el conocimiento previo del Comité de Higiene y Seguridad.

La Empresa informará anualmente de la forma en que se efectuarán estos reconocimientos.

ARTICULO 54°: ROPA DE TRABAJO

A todo el personal de la Empresa le será entregada la ropa de trabajo correspondiente, de uso obligatorio y de cuya conservación será responsable.

PLANTA EXTERIOR:

CELADOR - EMPALMADOR

- . 3 buzos color azul anagrama SINTEL. Duración 2 años.
- . 3 camisas. Duración 2 años.
- . 3 pantalones. Duración 2 años.
- . 1 par de botas de cuero flexible tipo militar. Duración 1 año.
- . 1 par de botas de agua tipo polaina forradas. Duración 1 año.
- . 1 par de guantes de cuero.
- . 1 traje de agua. Duración 2 años.
- . 1 chaquetón comando con forro. Duración 2 años.
- . 1 casco de seguridad. Duración 2 años.
- . 1 bolsa de lona para dotación con asas y candado. Duración 3 años.

Cada brigada de Celadores-Empalmadores estará dotada de lo siguiente:

- . 3 buzos plastificados para trabajos de canalización y aéreo.
- . 3 pares de botas altas, tipo pescador forradas.

TÉCNICOS DE OBRA Y ENCARGADOS

- . 1 traje de chaqueta-pantalón. Duración 1 año.
- . 1 traje de agua tipo comando. Duración 1 año.
- . 1 par de botas tipo polaina, forradas, con cremallera. Duración 1 año.

PLANTA INTERIOR

INSTALADORES:

- . 2 chaquetillas. Duración 1 año.
- . 2 camisas. Duración 1 año.
- . 2 pantalones. Duración 1 año.
- . 1 par de sandalias para trabajar en centrales. Duración 1 año.

INSTALADORES EXTERIOR:

- . 2 chaquetillas. Duración 1 año.
- . 2 camisas. Duración 1 año.
- . 2 pantalones. Duración 1 año.
- . 1 casco de seguridad. Duración 2 años.
- . 1 pasamontañas. Duración 2 años.
- . 1 mono impermeable y ligero. impermeables y de abrigo. Duración 1 año.
- . 1 par de guantes (con dedos) impermeables y de abrigo. Duración 1 año.

INGENIEROS TECNICOS Y OPERADORES TECNICOS DE PRUEBAS:

- . 1 traje de agua tipo comando. Duración 1 año.
- . 1 par de botas tipo polaina, forradas con cremallera. Duración 1 año.

En cada vehículo utilizado por los técnicos de Pruebas de Planta Interior existirá un par de botas altas tipo pescador.

ALMACENEROS:

- . 2 camisas. Duración 1 año.
- . 2 pantalones. Duración 1 año.
- . 1 par de botas de seguridad. Duración 4 años.

Sustituciones: Cada uno de los elementos que componen la dotación personal, tienen asignado un periodo de duración, durante el cual no serán sustituidos.

No obstante, siempre que alguno de dichos elementos se deteriore antes del tiempo previsto por causa de la realización de trabajos en condiciones anormales, será sustituido por otro nuevo, siempre que la causa del deterioro sea la indicada y esté debidamente referendada.

CAPITULO VIII

ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 55° : PREMIO POR VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 56° : AYUDA DE GUARDERIA

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 57° : COMPLEMENTO DURANTE EL CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 58° : BECAS DE ESTUDIO

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 59° : AYUDA POR HIJOS MINUSVALIDOS

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 60° : AYUDA ESCOLAR

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 61° : COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 62° : PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 63° : ECONOMATO

Todo el personal de la Empresa podrá beneficiarse del carnet de Economato de TELEFONICA en aquellos lugares donde exista dicho economato.

ARTICULO 64° : SEGURO DE VIDA

Todos los trabajadores de SINTEL podrán acogerse en régimen voluntario a los beneficios del seguro de vida colectivo suscrito por la Empresa.

El capital asegurado será de tres veces y media el salario mensual de catorce pagas.

La cobertura del seguro es la siguiente :

- Muerte por enfermedad: pago del capital asegurado.
- Muerte por accidente: pago del doble del capital asegurado.
- Invalidez absoluta y permanente : es decir, la invalidez definida en el Art. 135.5 de la L.G.S.S., derivada de enfermedad: pago del capital asegurado.
- Invalidez absoluta y permanente : es decir, la invalidez definida en el Art. 135.5 de la L.G.S.S., derivada de accidente: pago del doble del capital asegurado.
- En caso de invalidez permanente parcial por accidente, se pagará la indemnización que correspondiese según los baremos habituales.
- Jubilación : Recogido en el presente Convenio Colectivo, Cláusula 57. "EDAD MAXIMA DE TRABAJO".

Primas : las primas derivadas del mencionado seguro, serán proporcionales al capital asegurado y correrán a cargo de la Empresa sus dos terceras partes y el tercio restante a cargo del asegurado.

(Complementado por la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo).

ARTICULO 65° : PREMIO POR MATRIMONIO

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 66° : PREMIO DE NATALIDAD

Recogido en la Cláusula correspondiente del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IX

VIAJES

ARTICULO 67° : PREPARACION

Los trabajadores que por necesidades del servicio deban efectuar desplazamientos a localidades distintas del centro de trabajo, deberán firmar la correspondiente "orden de desplazamiento" en la que figurarán :

Planta Interior : Número de obra, nombre del Jefe de Equipo, personal que le acompaña, localidad, trabajo a realizar y duración prevista de la obra. Esta, habrá de ser firmada por el Jefe de Sección correspondiente y le será entregado un duplicado al trabajador.

Planta Exterior : Delegación, Grupo, Brigada de origen, como la de llegada y parte mensual de trabajo firmado por el superior. Esta "orden de desplazamiento", será visada por el superior correspondiente y se le entregará una copia al trabajador.

ARTICULO 68° : PERMISO POR DESPLAZAMIENTO

Según lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el personal que tenga asignado un lugar fijo y determinado de trabajo, en los desplazamientos por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje.

ARTICULO 69° : VIAJES CON MOTIVO DE LA CELEBRACION DE LA NAVIDAD Y FIN DE AÑO

Los viajes ocasionados con motivo del desplazamiento de los trabajadores a su lugar de residencia habitual para la celebración en sus hogares de la Navidad y Año Nuevo, correrán por cuenta de la Empresa. Será por cuenta del trabajador las posibles horas empleadas en este desplazamiento.

ARTICULO 70° : GASTOS DE VIAJE

Los gastos de los viajes correrán siempre por cuenta de la Empresa.

Salvo casos de urgencia o demostrada necesidad, los desplazamientos, tanto si se efectúan desde el centro de residencia a la obra determinada o delegación, o entre dos de éstas, deberán ser avisados con 48 horas de antelación.

Tanto a la salida como a la llegada al punto de destino, el trabajador tendrá derecho a disponer de un plazo de tiempo prudencial, si requiere cambio de alojamiento, que nunca podrá ser superior a cuatro horas, para la preparación de sus enseres y la búsqueda de hospedaje.

El medio de transporte será en cada caso el más idóneo.

En los viajes realizados por ferrocarril se abonará billete de 1ª clase a todos los empleados.

En caso de viajes nocturnos, el trabajador tendrá derecho a coche cama.

En viajes aéreos el billete será de clase turista para cualquier categoría.

En caso de utilización de vehículo propio se abonará al propietario el kilometraje vigente en cada momento.

Cuando el viaje se realice en vehículo propiedad de la Empresa, el conductor no contratado especialmente para ello tendrá derecho a las percepciones que señale el Convenio Colectivo.

En el caso de que los viajes hayan de realizarse en automóvil se rellenará el correspondiente parte de automóviles, en que se anotarán los kilómetros recorridos y las obras a que corresponde el cargo. En los viajes con vehículo propiedad de la Empresa se anotarán además, todas las incidencias que se deriven de su uso, combustible y aceite consumidos, engrase, averías, etc.

No será considerado medio de transporte para viajar el Land Rover pero si habrá de utilizarse a la hora de realizar la instalación cuando sea necesario.

En caso de robo del vehículo particular puesto al servicio de la Empresa, la Dirección procurará la concesión de un préstamo al trabajador afectado.

Como norma general, no está autorizada realizar viajes en domingo y días festivos, siendo necesario en casos que por la urgente necesidad sea preciso su realización, la autorización previa del Jefe de Sección correspondiente.

Los gastos de transporte que se originen con motivo del viaje, habrán de ser suficientemente probados, ajustándose a las necesidades, usos y facilidades de la localidad, rigiéndose siempre por el máximo principio económico. De tal forma se procurará siempre que sea posible, utilizar los transportes públicos colectivos.

Las multas impuestas por infracción de normas del código de la circulación serán imputables directamente al conductor del vehículo; no obstante, en el mes de Diciembre de cada año, la Empresa estudiará, de acuerdo con el Comité, la posibilidad de abono del 50% del importe de las sanciones.

En caso de multas impuestas a los profesionales por motivos derivados de la necesaria actividad (deficiencias inevitables de aparcamiento para descargas, etc.) y de las derivadas de deficiencias del vehículo, serán abonadas por la Empresa.

Si la sanción implicara la retirada del carnet de conducir, se procurará encuadrar al conductor afectado en otra actividad acorde con su categoría profesional.

ARTICULO 71° : DOCUMENTACION PERIODICA

Periódicamente, el Técnico, Jefe de Equipo, Encargado o Capataz de la instalación u obra, enviará el correspondiente parte de trabajo que será visada por el Jefe de Sección para su remisión ulterior a la División Económico-Financiera.

La descripción de los conceptos en la cuenta de gastos deberá ser clara y concisa, no admitiéndose términos vagos o de carácter general, tales como "varios" o "especiales", etc. De todas las partidas se acompañará el correspondiente justificante, siempre y cuando no sea imposible su obtención.

19472 RESOLUCION de 20 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo del «General de la Industria Química». (Código de Convenio número 9904235.)

Visto el texto del IX Convenio Colectivo del «General de la Industria Química» (Código de Convenio número 9904235), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1994, de una parte por FEIQUÉ en representación de las empresas del sector y de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO. 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.
Fertilizantes.
Plaguicidas.
Petroquímica y derivados.
Carboquímica y derivados.
Caucho y derivados: materias primas y transformados.
Ácidos orgánicos y derivados.
Alcoholes y derivados.
Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
Hidratos de carbono.
Adhesivos.
Derivados de algas.
Destilación de resinas naturales y derivados.
Plásticos: materias primas y transformados.
Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
Curtientes.
Colorantes.
Pigmentos.
Aceites y grasas industriales y derivados.
Productos farmacéuticos.
Productos zoonutrientes.
Pinturas, tintas, barnices y afines.
Ceras, parafinas y derivados.
Material fotográfico sensible y revelado industrial.
Mayoristas de productos químicos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química.
Fritas, esmaltes y colores cerámicos.
Materias primas tensioactivas.
Detergentes de uso doméstico.
Detergentes para uso en colectividades e industrias.
Productos de conservación y limpieza.
Lejías.
Perlas de imitación (artificiales).
Goma de garrofin.

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye aquellas empresas que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, desarrollan una actividad basada fundamentalmente en procesos químicos.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUÉ. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.

Las representaciones sindicales y patronales expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con convenio propio se remitan a este Convenio General en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de los trabajadores y de los empresarios.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Artículo 4. *Ambito oral.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1994.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 8.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo