

3. El reconocimiento a efectos deportivos de un club se acreditará mediante la certificación de la inscripción a que se refiere el apartado anterior.

4. Para participar en competiciones de carácter oficial, los clubes deberán inscribirse previamente en la Federación respectiva. Esta inscripción deberá hacerse a través de las Federaciones autonómicas, cuando éstas estén integradas en la RFHE.

#### Artículo 19.

1. Las sesiones de los órganos colegiados de la RFHE serán siempre convocadas por el Presidente o, por orden de éste, por el Secretario General y, en su defecto, por el Gerente. También podrán convocarse a propuesta de los miembros de los órganos colegiados que se determinen en las normas estatutarias o reglamentarias.

2. La convocatoria de los órganos colegiados de la RFHE se efectuará dentro de los términos que en cada caso concreto prevean los presentes Estatutos. En ausencia de tal previsión y en supuestos de especial urgencia la misma se efectuará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

3. Quedarán válidamente constituidos, en primera convocatoria, cuando asista la mayoría absoluta de sus miembros y, en segunda, cuando esté presente, al menos, un tercio. En tercera convocatoria será suficiente la presencia de un cuarto de los miembros de la Asamblea General.

Todo ello será sin perjuicio de aquellos supuestos específicos en que los presentes Estatutos requieran un quórum de asistencia mayor.

4. Corresponderá al Presidente dirigir los debates con la autoridad propia de su cargo.

5. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, salvo en los supuestos en los que los presentes Estatutos prevén un quórum más cualificado.

6. De todas las sesiones se levantará un acta, en la forma que prevé el artículo 49 de estos Estatutos.

7. Los votos contrarios a los acuerdos de los órganos colegiados, o las abstenciones motivadas, eximirán de las responsabilidades que pudieran derivarse de su adopción.

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**11771** RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la empresa Avanzit Telecom, S.L.U.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Avanzit Telecom, S.L.U. (antes Radiotronics, S.A.) (Código de Convenio n.º 9004312) que fue suscrito, con fecha 23 de abril de 2008, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 25 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE AVANZIT TELECOM, S.L.U.

**Vigencia de los años 2007-2012**

#### INTERVINIENTES

Son firmantes del presente VII convenio colectivo estatal de Avanzit Telecom S.L.U., de una parte, como representación laboral, los compo-

nentes de la Comisión Negociadora cuya idoneidad y legitimación constan en el anexo I y, de otra parte, Avanzit Telecom S.L.U., como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

#### PREÁMBULO

##### *Código ético*

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su viabilidad, no se debe olvidar el elemento humano como parte integrante de la misma. Por ello, se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de sus trabajadores en particular y de la Sociedad en general.

Sin perjuicio de lo que aquí se convenga es intención permanente de las partes firmantes, durante la vigencia acordada, analizar y en su caso concluir acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Cuanto más posibilidades de desarrollo personal y profesional nos proporciona la actividad que realizamos, más responsabilidad habremos de asumir en potenciar el entendimiento entre las partes, teniendo en cuenta que, en esa responsabilidad, lo primero son las personas.

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Naturaleza.*

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Avanzit Telecom, S.L.U. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial y Funcional.*

El presente Convenio es de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Compañía, actualmente constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia y dentro del territorio del Estado Español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º c) y 2.1.º a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros que desempeñen cargos de Directores, Subdirectores, Gerentes y Jefes, con responsabilidad sobre un área funcional completa.

Igualmente, se excluirán de la aplicación del Convenio las personas que manifiesten su decisión, de manera libre y voluntaria, manifestada por escrito y aceptada expresamente por la Compañía.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

#### Artículo 4. *Normas de aplicación general.*

1. Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cualquiera otras que en tales materias se hayan establecido y estén aún vigentes en la fecha de su entrada en vigor. Permanece por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso del presente Convenio Colectivo así como todos los derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, están reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

2. Las mejoras económicas o de cualquier otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

3. Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

4. Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2007, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipule una vigencia específica.

2. La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012.

3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte.

4. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes, debiendo formularse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito ante la Autoridad Laboral y ante la otra parte, alegándose en el mismo las razones principales de la denuncia.

5. De no mediar denuncia expresa, y en las fórmulas anteriormente expuestas, el presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente en sus propios términos.

6. A partir de la fecha de comunicación de la denuncia, deberá constituirse la mesa negociadora en el plazo de treinta días.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, judicial, administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Negociadora para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, estas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Las cantidades entregadas, hasta la fecha de la resolución, como consecuencia de la aplicación del Convenio, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder.

#### Artículo 8. *No competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad.*

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no competencia o concurrencia con la Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan.

Asimismo, los empleados declaran expresamente adherirse a las normas sobre integridad de la Compañía, cuyo incumplimiento constituirá supuesto de faltas a añadir a lo establecido en el Capítulo XI del presente Convenio. Como deber incluido en esas normas internas de la Empresa,

los empleados declararán por escrito inmediatamente a la Dirección de la misma cualquier situación de conflicto de intereses con la misma o cualquier situación en la que sus familiares directos estuvieran implicados en dicho conflicto, bien porque cualquiera de ellos ostentase algún tipo de relación mercantil o comercial con la Compañía o en calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado a todos los efectos como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

## CAPÍTULO II

### Comisión de Interpretación y Vigilancia

#### Artículo 9. *Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio.*

Funciones.—La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

Composición.—Estará integrada por doce vocales, seis en representación de la empresa y seis en representación de la parte social. Uno de los vocales de la empresa actuará como Secretario. Ambas partes se comunicarán mutuamente la composición de sus miembros.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria necesitarán necesariamente una mayoría de 7 votos para su aprobación.

Normas de funcionamiento.—La Comisión Mixta se reunirá de forma ordinaria, cada seis meses, a los efectos de seguimiento del presente Convenio, y con carácter extraordinario:

A instancia de la representación de la Compañía.

A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Mixta se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrarán las mismas dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

A las reuniones de la Comisión las partes podrán asistir acompañadas por los asesores que consideren oportunos.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultad de organización.*

1. 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.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

3. Son materia de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de la Empresa, la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

## CAPÍTULO IV

Artículo 11. *Contratación, periodos de prueba y ceses.*

1. La contratación podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio, y deberá formalizarse en todo caso por escrito.

A los trabajadores con contrato de duración determinada, al amparo de la normativa legal, y a los contratados a tiempo parcial, les resultará de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en este Convenio.

La Dirección determinará el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, informando a la Representación de los Trabajadores y Sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. La Dirección de la Empresa velará por la aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, informando a la Representación de los Trabajadores del resultado de las pruebas teórico/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. Se exceptúan de este régimen los ingresos para puestos excluidos del ámbito personal del Convenio.

Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: Seis meses.
- Restante personal: Tres meses.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

3. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos, dos meses de antelación para el personal titulado y con quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de que el importe de la liquidación no sea suficiente para compensar el preaviso incumplido, la Empresa podrá iniciar contra el trabajador la correspondiente reclamación de cantidad exigiendo la diferencia hasta completar los salarios correspondientes al periodo de preaviso incumplido.

## CAPÍTULO V

## Formación profesional

Artículo 12. *Objetivos de la formación.*

1. Constituye objetivo primordial de la Dirección promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo.

c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

3. Las necesidades de formación serán definidas, cuantificadas, solicitadas y pilotadas por los responsables de cada área operativa de la Compañía y todo ello en función de los requisitos prácticos que cada puesto de trabajo demande en cada momento.

## Estructura profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, se atenderá a factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

a) Grupo profesional III. Mandos intermedios.-Criterios generales. Mandos que coordinen y dirijan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

b) Grupo profesional IV. Especialistas.-Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

c) Grupo profesional V a VIII. Técnicos.-Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

La empresa determinará el encuadre y las funciones que debe adoptar el trabajador en cada caso, siendo la encargada de ajustar y modificar las categorías profesionales en función de criterios de experiencia, méritos y formación de cada trabajador.

d) Grupo profesional IX. Auxiliares.-Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una responsabilidad limitada y supervisión sistemática.

Artículo 15. *Categorías profesionales.*

Se establecen las siguientes categorías dentro de los grupos expuestos:

## Personal Obra

Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	Grupo IX
Mandos Intermedios	Especialistas	Técnicos				Auxiliares
Encargado. Capataz. Técnico de Organización.	Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Grúa. Vigilante. Auxiliar Técnico.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup> Almacenero.	Operario 1. <sup>a</sup>	Operario 2. <sup>a</sup> Despachador.	Operario.

*Personal Oficina*

Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII
Titulados Superiores	Titulados Medios	Técnicos	Oficiales	Auxiliares
Licenciados.	Jefe 1. <sup>a</sup> Admivo. Jefe Departamento.	Jefe 2. <sup>a</sup> Admivo. Delineante.	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Delineante 1. <sup>a</sup> Delineante 2. <sup>a</sup> Programador.	Auxiliar Admivo. Recepcionista.

## CAPÍTULO VI

**Situaciones del personal**

## SECCIÓN 1. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 16. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación vigente en materia de Seguridad Social y no interrumpirá el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales. En el supuesto de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI relativo a faltas y sanciones.

Artículo 17. *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a

continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del E.T.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En todo lo referente a la maternidad y no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del E.T.

Artículo 18. *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo,

previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### Artículo 19. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. Excedencias voluntarias.

a) Excedencia por cuidado de hijos.—Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De igual manera, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación. Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

b) Excedencia voluntaria.—La empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Podrá ejercitarse en distintos períodos, siempre que no se supere el período máximo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad, y únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con un mes de antelación. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas anteriormente, se entenderá que causa baja voluntaria.

3. Excedencia forzosa.—La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo. En caso de no respetar dicho plazo, se perderá el derecho al reingreso en la empresa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

#### Artículo 20. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en él.

La ausencia al trabajo por lactancia será la establecida legalmente en cada momento. El mencionado período será en todo caso hasta que el

recién nacido cumpla 9 meses, sea por naturaleza, adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 21. *Nacimiento hijos prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 22. *Guarda Legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 23. *Víctimas violencia género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación que se establezcan.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 24. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre la empresa y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

3. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de cotización para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de cotización a la Seguridad Social.

4. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima

de 15 días. El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

#### SECCIÓN 2. PERMISOS RETRIBUIDOS

##### Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador/a a contar desde la fecha del hecho causante.
- b) Dos días naturales en caso de paternidad.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, siete días naturales.
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres e hijos de ambos cónyuges. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos de ambos cónyuges.
- e) Un día laborable por matrimonio de hijos en caso de celebrarse en día laborable.
- f) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- g) Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- h) Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Las horas necesarias para asistencia a consulta médica, debidamente justificadas y llevadas a cabo dentro de la jornada laboral, serán consideradas horas de trabajo efectivo.

Para lo no regulado en el presente artículo, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### SECCIÓN 3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En relación con la especialidad del objeto a que se dedica la empresa y a los distintos centros de trabajo que existen en la misma, se regula la movilidad geográfica de acuerdo a las siguientes características.

##### Artículo 26. *Residencia de trabajo.*

Se considerará residencia de trabajo el lugar donde el trabajador desempeñe sus funciones de acuerdo a su contrato de trabajo y según se disponga en el mismo.

De igual forma, se considerará residencia el lugar donde el trabajador prestara sus servicios derivado de un traslado voluntario o forzoso o por acuerdo alcanzado con la empresa. En este caso, el trabajador mantendrá dicha residencia de trabajo cualquiera que sea la localidad que figure en su contrato, salvo que en la concesión de traslado voluntario o en la comunicación de traslado forzoso al que se refiere este apartado se especifique lo contrario.

##### Artículo 27. *Desplazamiento.*

Se considerará desplazamiento la adscripción temporal de un trabajador a otro centro de trabajo distinto del que fue contratado.

Por necesidades del servicio y organización del mismo, la empresa podrá desplazar a cualquier trabajador fuera de la provincia donde tiene su residencia a excepción de que, en dicha provincia se encuentre otro trabajador, de la misma actividad aunque tenga distinta categoría, con distinta residencia de trabajo. De igual manera tampoco podrá desplazarlo si existiese subcontratación, de la misma actividad, dentro de la provincia correspondiente al centro de trabajo del trabajador al que se pretende desplazar.

Únicamente sólo en aquellos casos excepcionales en los que por su urgencia pudiera suponer graves perjuicios para la empresa, ésta podrá solicitar autorización al comité de empresa o delegado de personal correspondientes para desplazar a trabajadores sin que opere la cláusula anterior.

Independientemente de lo anterior la empresa comunicará por escrito los desplazamientos atendiendo a los siguientes criterios:

- Dentro de la misma provincia, con tres días laborables de antelación.
- Fuera de la provincia y dentro de la Delegación, con cinco días laborables de antelación.
- Fuera de la Delegación, con quince días laborables de antelación.

Si el preaviso de cualquier desplazamiento no se efectuase por escrito, el trabajador no se verá obligado a ejecutar dicho desplazamiento.

##### Artículo 28. *Normas para el desplazamiento.*

Los primeros trabajadores en desplazarse, cuando no haya trabajo en un centro determinado, serán los que menos tiempo hubiesen estado desplazados y ello según criterios acordados con los representantes de los trabajadores.

Cuando los trabajadores tuviesen que desplazarse, por necesidades del servicio, del centro de trabajo en que estuviesen adscritos, rotarán cada cuatro meses, como máximo, con los que hubiesen sido desplazados de la misma actividad y centro de adscripción. Por necesidades de la obra este plazo se podrá incrementar o reducir en quince días.

De dichas circunstancias se informará a los representantes de los trabajadores para buscar junto con la empresa la fórmula adecuada para llevarlo a cabo.

Cada delegación establecerá a nivel provincial la distribución del personal en los centros de trabajo.

Tanto en vacaciones como en permisos retribuidos, se concede un día de viaje de ida y otro de regreso, en caso de estar desplazados fuera de la provincia.

Se establece una compensación de una dieta completa diaria de desplazado al personal desplazado a más de 100 km de su centro adscrito. Sólo se generarán dietas de fin de semana en caso de que el trabajador no regrese el fin de semana a su domicilio. Al personal desplazado a menos de 100 km de su centro de trabajo, no le corresponderá dieta de desplazado ni generará tiempo de desplazamiento, si bien la empresa deberá facilitar el transporte a dichos trabajadores.

Tanto en vacaciones como en permisos oficiales se concede el siguiente tiempo por desplazamientos:

Fuera de la delegación y entre provincias de la misma delegación se dará un día para el viaje de ida y otro para el viaje de vuelta.

Dentro de la misma provincia se dará el tiempo necesario para desplazarse.

En desplazamientos a presupuestos se concederá el tiempo siguiente:

De 0 a 40 km: no se conceden días.

De 40 a 300 km: un día laborable.

Más de 300 km: dos días laborables, que coincidirán siempre con principio o fin de semana laboral.

Entre islas: un día laborable.

Para el abono de la dieta de desplazado se entenderá por km «0» el almacén del centro de trabajo al que pertenece el trabajador.

Los trabajadores desplazados fuera de la delegación podrán optar, si se encuentran desplazados en el último trimestre del año, entre cobrar dicho trimestre o coger los cuatro últimos días hábiles del año. Estos días serán retribuidos en su totalidad y no recuperables, abonándose el viaje de ida y vuelta.

El régimen definido en este artículo no es aplicable a la movilidad geográfica de los trabajadores en cuyo contrato de trabajo se incluye específicamente esta movilidad, o estén contratados específicamente para centros móviles o itinerantes, siempre que no tenga residencia de trabajo concedida en los términos del artículo 26.

##### Artículo 29. *Traslados.*

Se considerará traslado la adscripción definitiva de un trabajador a otro centro de trabajo permanente de la empresa distinto del que fue contratado.

Al objeto de estudiar las razones empresariales que justifiquen el traslado, se actuará de acuerdo entre la empresa y el comité o delegado de personal correspondiente. En caso de desacuerdo se recurrirá a la comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo, que emitirá informe en plazo de veinte días.

Si dicha comisión alcanza un acuerdo no sería necesario iniciar el periodo de consultas establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el contrario dicha comisión no llegase a alcanzar acuerdo se tramitará el procedimiento establecido en dicho artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedando bien entendido que la apertura del periodo de consultas y por ende la comunicación a la autoridad laboral competente en ningún caso se retrotraerán a la fecha del inicio de las actuaciones por parte de la comisión paritaria.

Si el traslado conlleva un cambio de residencia, se compensará al trabajador trasladado, durante el primer año del cambio de residencia y en el momento de realizarse el cambio de centro, con una indemnización equivalente al 35% de su Salario bruto anual en jornada ordinaria. Adicionalmente se le compensará con un 20% de dicho salario al comenzar el segundo año y finalmente con un 10% el tercer y cuarto año, y ello siempre sobre la base inicial. Dichas indemnizaciones sólo serán devengadas en caso de traslado forzoso y en ningún caso si el traslado fuese voluntario.

De igual forma, la empresa abonará los gastos de viaje al trabajador y su familia, mudanza y cinco dietas de residente por cada miembro de la familia que cambie de residencia junto con el trabajador, y conviva con el trasladado.

En caso de efectuarse el traslado a una provincia limítrofe, se concederá al trabajador dos días laborables para asuntos personales. Si el traslado fuese a otra provincia no limítrofe o entre islas, se concederán cinco días laborables.

Tendrán prioridad de permanencia los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

La empresa comunicará las plazas vacantes en los centros de trabajo al Comité correspondiente y estará obligada a hacerlo público para que todos los trabajadores a los que les interese la soliciten en un plazo no superior a diez días.

Dichas plazas podrán ser ocupadas por los trabajadores por este orden:

Trabajadores fijos de plantilla que fueron trasladados forzosamente de esa provincia donde se produce la vacante.

Trabajadores fijos de plantilla con residencia en esa provincia y sin centro adjudicado.

Trabajadores fijos de plantilla con residencia en esa provincia y estén trabajando en otro centro.

Trabajadores con residencia en esa provincia y estén trabajando en otro centro.

Trabajadores que tengan su domicilio habitual en ese centro o dentro de su radio.

Trabajadores que tengan su domicilio habitual en esa provincia.

Trabajadores casados con hijos en edad escolar y por el número de hijo.

La empresa publicará en el plazo de ocho días la adjudicación de dichas plazas y será publicada en los tablones de anuncios de la empresa.

A los trabajadores que, voluntariamente, ocupen las plazas vacantes no se les abonarán las indemnizaciones ni los gastos contemplados en el presente artículo, siendo únicamente de aplicación los gastos de viaje del trabajador y su familia, de traslado de muebles y enseres y cinco dietas de residente por cada persona que viaja con el desplazado, de las que compongan la familia y convivan con el mismo.

## CAPÍTULO VII

### Tiempos de trabajo y descansos

#### SECCIÓN 1. JORNADAS

##### Artículo 30. Jornada anual de trabajo.

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en el lugar dispuesto por la Dirección, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida. En caso de discrepancia entre las partes, el trabajador deberá personarse a la hora de entrada y salida de la jornada laboral en el centro de trabajo.

La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo, durante la jornada laboral, el trabajador requerirá la previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La jornada de trabajo en cómputo anual será la que a continuación se detalla:

Año	Jornada anual
2007	1.768
2008	1.768
2009	1.760
2010	1.760
2011	1.760
2012	1.752

El exceso de horas que se produzca por la realización de los diferentes horarios establecidos será ajustado mediante la concesión de días de libre disposición, para cuya concesión se estará a lo dispuesto para los días de Licencia por Asuntos Propios.

Los calendarios de trabajo se negociarán con la representación de cada centro de trabajo, una vez conocidos los festivos del ámbito correspondiente.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo y por imperativo legal se dispusiera una jornada en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regule la Ley.

##### Artículo 31. Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con la ropa adecuada y los EPIS necesarios para su desempeño.

2. En caso de realización de jornada continuada, se concederá un descanso diario de 30 minutos a mitad de la misma.

3. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

4. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad, el trabajador afectado, deberá comunicar con carácter inmediato a la empresa su ausencia, vía telefónica y hacer llegar el parte de baja médica antes de 48 horas (vía fax o email), sin perjuicio de envío posterior del original; en el caso de otra causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa con la mayor antelación posible y siempre con una antelación mínima de 2 horas, exceptuándose el caso de fuerza mayor.

##### Artículo 32. Calendarios y horarios.

Los calendarios y horarios acordados y pactados por las partes son los que figuran en el anexo III de este Convenio. Los trabajadores están obligados a trabajar durante los días y en el horario establecido según le corresponda por el calendario al que este adscrito.

##### Artículo 33. Fiestas.

Los Calendarios Laborales que se establezcan cada año deberán contemplar obligatoriamente las siguientes fiestas:

- 10 Fiestas Nacionales.
- 2 Fiestas Autonómicas.
- 2 Fiestas Locales.
- 2 Fiestas de Convenio: 24 y 31 de diciembre.

Las fiestas nacionales y autonómicas serán las establecidas por el Estado, CCAA y municipio correspondiente en cada momento. Las locales o municipales serán las que se correspondan al municipio donde esté afincado el centro de trabajo.

En la elaboración de cada año del calendario laboral, los días sobrantes, si los hubiere, serán considerados como ajuste de jornada, y tendrán la misma consideración de un día festivo.

#### SECCIÓN 2. DESCANSOS

##### Artículo 34. Vacaciones.

a) Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales.

b) La distribución y disfrute de las mismas se hará en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, y serán rotativas de acuerdo con el calendario laboral vigente, salvo pacto entre empresa y trabajador. Igualmente, previo acuerdo entre ambas partes, se podrán disfrutar las mismas en dos periodos, quedando uno de ellos fuera del periodo anteriormente establecido.

c) Si el trabajador solicitara el disfrute de su periodo vacacional con tres meses de antelación a la fecha de inicio del mismo, la empresa vendrá obligada a responder con una antelación de dos meses a la fecha del inicio solicitada. En casos de imperiosa necesidad, tanto de la parte empresarial como del trabajador, se podrá conceder un cambio en las fechas de sus vacaciones, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y comunicándose la nueva fecha de disfrute.

d) El periodo vacacional deberá iniciarse obligatoriamente con anterioridad al final del año en curso. Los cambios en el calendario vacacional deben ser informados a los representantes de los trabajadores. Asimismo, la empresa entregará a todos los trabajadores copia del documento donde se establezca la fecha de inicio y fin de las vacaciones.

e) Por interés del trabajador se podrán adelantar o retrasar las vacaciones fuera del periodo vacacional, avisando con una antelación mínima de cinco días laborables, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización de la Empresa y sin derecho alguno por parte del trabajador a los días por desplazamiento.

f) El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados. Igualmente en caso de cese, y si

el trabajador hubiera disfrutado más días de vacaciones que los devengados, éstos serán descontados en el finiquito y liquidación del trabajador.

g) En caso de fuerza mayor, la empresa podrá cambiar las fechas de disfrute de vacaciones dentro del periodo establecido para el disfrute de las mismas, previo informe favorable de la representación de los trabajadores.

h) La empresa previo acuerdo preceptivo con la representación de los trabajadores, podrá variar el periodo regular de vacaciones, por necesidades de producción o falta de trabajo, pasándose a disfrutar en dos periodos.

i) Cualquier cambio que se produzca y modifique del calendario vacacional será informado previamente a la representación de los trabajadores correspondiente.

## CAPÍTULO VIII

### Sistema retributivo

#### SECCIÓN 1. RETRIBUCIONES

##### Artículo 35. *Sistema retributivo.*

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los pluses y complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas (anexo IV) y según se establece en sus correspondientes artículos.

2. Las tablas salariales que se adjuntan como anexo serán efectivas desde 01.01.2007.

3. El salario deberá ser satisfecho por mensualidades. Se abonará mediante transferencia bancaria en el número de cuenta comunicada por el trabajador a la empresa a tal efecto. Serán personales y nominativos. Excepcionalmente el trabajador podrá solicitar cobrar mediante talón. Serán de cuenta de la empresa los medios necesarios para hacerlos efectivos.

4. El personal de obra percibirá sus retribuciones el día 7 de cada mes vencido, o el día laborable inmediatamente anterior. El personal técnico y administrativo percibirá su retribución el último día laborable de cada mes.

5. El trabajador podrá solicitar un anticipo en caso de necesidad el día 15 de cada mes, por el importe que haya devengado.

#### SECCIÓN 2. ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES

##### Artículo 36. *Salario base.*

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo y que queda determinado para cada Categoría Profesional en el anexo IV, y distribuido en doce mensualidades ordinarias proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

El concepto salario anteriormente definido se verá revisado, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 41 y 42.

#### SECCIÓN 3. PLUSES Y COMPLEMENTOS SALARIALES

##### Artículo 37. *Plus extrasalarial.*

Se mantiene el plus extrasalarial que engloba el plus de distancia y de transporte urbano y sus cuantías quedan detalladas en la tabla correspondiente del anexo IV.

##### Artículo 38. *Pluses y/o complementos salariales.*

Son los complementos retributivos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

1. Plus de Mando.—Este plus afecta exclusivamente a la categoría de Encargado y será de aplicación siempre que se realicen funciones propias de encargado con trabajadores a su cargo. El valor mensual del plus de mando queda reflejado en el anexo IV y se devenga en doce pagas.

2. Plus de Jefe de Equipo/Capataz.—Los trabajadores que ejerzan como Responsables de Equipo, y ello derivado del correspondiente nombramiento del Director de Zona, percibirán un plus de jefe de equipo.

El valor mensual del plus de Capataz/Jefe de Equipo queda reflejado en el anexo IV y se devenga en doce pagas.

Todos los pluses anteriormente detallados se verán revisados, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto con lo dispuesto en los artículos 41 y 42.

3. Complemento de Turnicidad.—Con la finalidad de cubrir todas las incidencias y dar cobertura a las necesidades de la organización del trabajo, los trabajadores que, por el desarrollo de sus funciones y por motivos de organización empresarial, desarrollen su trabajo en turnos rotativos, tendrán reconocido este complemento de turnicidad.

El valor mensual del Complemento de Turno de Servicios Integrales queda reflejado en el anexo III y se devenga en la fórmula establecida en dicho anexo.

##### Artículo 39. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Pagas extraordinarias.—Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas o gratificaciones extraordinarias anuales, pagaderas en el último día hábil de los meses de junio y noviembre, y en la cuantía establecida en el anexo IV.

Se devengarán por días naturales de forma semestral:

- Paga de Verano: de 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

No se descontará importe alguno de las mismas a los trabajadores que hayan tenido periodos de IT.

Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes.

El concepto salarial anteriormente detallado se verá revisado, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 41 y 42.

##### Artículo 40. *Complementos por cantidad-calidad de trabajo.*

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

Horas extraordinarias.—De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

1. En razón de la continuidad del servicio todo trabajador viene obligado a realizar, ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio, las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la resolución de averías graves o siniestros que pongan en riesgo la seguridad ciudadana o clientes de la empresa, o por razones de fuerza mayor.

2. Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La compensación de las horas extraordinarias se efectuará por los importes detallados a continuación y pudiendo el trabajador optar entre:

- Cobrar una retribución de 9,86 euros (valor 2008) por hora extraordinaria trabajada.
- Cobrar una retribución de 4,95 euros (valor 2008) y disfrutar de un descanso equivalente por hora extraordinaria realizada, y ello dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que se preavise con un plazo mínimo de 7 días y las necesidades del servicio lo permitan.

En dicho supuesto, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites anuales fijados por la normativa legal vigente.

Lo dispuesto en el apartado b anterior no será de aplicación para las horas extraordinarias realizadas en días de descanso semanal o festivo, que serán percibidas al valor de 9,86 euros (valor 2008) y serán compensadas con el descanso equivalente correspondiente.

4. Las horas extraordinarias que como consecuencia de siniestros, averías graves y que supongan un riesgo para la seguridad ciudadana o para los clientes de Avanzit Telecom SLU, o por razones de fuerza mayor, cuyo aviso al trabajador se produzca a partir de las 23 horas se cobrarán a 11,60 euros (valor 2008) por hora realizada y se descansarán al inicio de la jornada siguiente, computándose como trabajadas, y por tanto finalizando dicha jornada a su hora normal.

5. No se computarán, a efectos del cómputo legal máximo, cualquier hora extraordinaria que haya sido compensada mediante descanso dentro del periodo de los cuatro meses siguientes a su realización.

6. Con el fin de responder a las situaciones extraordinarias, justificadas y tasadas con acuerdo del comité provincial correspondiente, se establece un máximo de 80 horas anuales por empleado para cubrir dichas situaciones extraordinarias. En el hipotético caso de no poder cubrirse con carácter voluntario, la Empresa designará los trabajadores necesarios y ello atendiendo a las circunstancias personales de cada uno.

7. La empresa facilitará mensualmente a la Representación de los trabajadores información sobre el presente artículo a los efectos legales procedentes.

8. Los importes anteriormente establecidos entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2008 y se verán revisados, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 41 y 42.

#### SECCIÓN 4. INCREMENTOS SALARIALES

Durante la vigencia del Convenio Colectivo el incremento económico general, a aplicar a los conceptos retributivos, será el que se determina a continuación, a excepción de aquellos incrementos que, con carácter particular, se hayan articulado específicamente en el desarrollo del presente Convenio y acordado otros incrementos.

##### Artículo 41. *Incremento de conceptos fijos.*

El 1.º de enero de cada año de vigencia del Convenio se procederá a una subida a cuenta de un 2 %, en todos los conceptos salariales, salvo los expresamente indicados con una subida diferente, según se indica en la siguiente tabla.

TABLA A

Año	Incremento anual a cuenta
2007	0 %
2008	4 %
2009	2 %
2010	2 %
2011	2 %
2012	2 %

Igualmente, a partir del año 2009, con efecto de 1 de enero de cada uno de los años, se procederá al incremento adicional que se refleja en la siguiente tabla:

TABLA B

Año	Incremento adicional al IPC Real
2009	0,6 %
2010	0,6 %
2011	0,7 %
2012	0,7 %

##### Artículo 42. *Revisión Salarial.*

Para los años 2007 y 2008 no se aplicará Revisión Salarial alguna.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, como incremento anual a cuenta (tabla A) se procederá, con efecto del 1 de Enero de cada año, a revisar los conceptos salariales por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según la tabla A del artículo anterior y el I.P.C. Real correspondiente para ese año.

Adicionalmente a lo anterior se estará a lo dispuesto en el artículo 45 relativo al incremento derivado de la mejora de calidad.

Incremento en Calidad medio anual	+0,5%	+1,0%	+1,5%	+2,0%	+2,5%	+3,0%	+3,5%
Incremento aplicable a salarios fijos en tablas	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%

#### SECCIÓN 6. CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN

##### Artículo 46. *Productividad y movilidad.*

Es objetivo prioritario de la Dirección alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Tanto la representación social como la económica están de acuerdo en que alcanzar lo anteriormente expuesto es un objetivo fundamental, acordando colaborar en la necesaria adaptación del personal que, durante la vigencia del convenio, sea necesario realizar movilizaciones, tanto funcionales como geográficas, dentro de los centros de trabajo de la Compañía,

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de enero del año al que hagan referencia.

Lo anterior no es aplicable a aquellos conceptos para los que expresamente se hayan acordado otros incrementos.

Se entiende por I.P.C. Real el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. establecido por el I.N.E.) registrado al 31 de diciembre de cada año.

##### Artículo 43. *Abono de las revisiones.*

La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga, en la nómina correspondiente al mes de marzo del año siguiente al que haga referencia, procediéndose a actualizar las tablas correspondientes a cada uno de los años.

#### SECCIÓN 5. PRIMA DE PRODUCCIÓN

##### Artículo 44. *Prima de rendimiento.*

El rendimiento mínimo exigible se establece en 1,20 puntos/hora para celadores y 1,30 puntos/hora para empalmadores e instaladores de I + M, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan.

Se establece, para la provincia de Canarias, por la dificultad que conlleva el conseguir estos objetivos, fijar un rendimiento de 1,18 puntos/hora para celadores, 1,20 para instaladores de I+M y de 1,25 puntos/hora para empalmadores, a excepción de los empalmadores de Fibra Óptica cuyo rendimiento será el mismo que para el resto de provincias quedando establecido en 1,30 puntos/hora.

Igualmente, el punto que exceda de estos niveles, a efectos de cobro de prima de producción, se abonará a 5 €/punto.

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello según el nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la correcta ejecución del trabajo.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios de clasificación de la producción respecto de los utilizados actualmente, y esto repercuta sobre la Prima de Producción, las partes negociarán las condiciones de aplicación a la prima de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

##### Artículo 45. *Prima de calidad.*

Al objeto de incrementar los estándares de calidad de los servicios prestados a nuestros clientes y en la medida de recompensar el esfuerzo y dedicación que ello supone para los trabajadores, independientemente del área operativa o administrativa, a la que se encuentre adscrito, a partir del 1 de enero de 2009 se implantará un sistema de prima de calidad, en los siguientes términos:

Tomando como referencia el porcentaje de calidad del año inmediatamente anterior, los salarios fijos de tablas se verán incrementados en 0,1 puntos porcentuales por cada incremento en los índices de calidad por tramos de cada 0,5 puntos porcentuales.

Se toma inicialmente como índice porcentual de referencia el valor medio obtenido en el año 2007 que fue del 6,52%.

Una vez conocido el IPC Real de cada año se procederá a adicionar, al resultado de lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del presente Convenio el porcentaje derivado del incremento de calidad y ello según lo dispuesto en los párrafos anteriores.

A título aclarativo lo anterior se detalla en la siguiente tabla:

Incremento en Calidad medio anual	+0,5%	+1,0%	+1,5%	+2,0%	+2,5%	+3,0%	+3,5%
Incremento aplicable a salarios fijos en tablas	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%

respetando lo establecido en los artículos, 26, 27, 28 y 29 del presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 47. *Compensación por desplazamientos.*

En compensación a los días que puedan corresponder ante una eventual aplicación por parte de la empresa del artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se abonarán las siguientes cantidades:

a) Al personal desplazado fuera de su provincia de contratación o a más de 95 km de su centro de trabajo, se le abonarán 48,43 euros (valor 2008) por cada uno de los meses desplazado.

b) Al personal desplazado fuera de la delegación se le abonará 80,71 euros (valor 2008) por cada uno de los meses desplazado.

**Artículo 48. Dietas.**

Se determina como concepto extrasalarial, cuya finalidad será resarcir a los trabajadores (personal de obra) de los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos efectuados por motivos laborales fuera del lugar de residencia habitual.

Se define un nuevo valor de dieta de residente, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, equivalente a 9 euros (valor año 2008) por día efectivamente trabajado, para todas las zonas geográficas que se verá revisado durante el resto de la vigencia del convenio colectivo exclusivamente al IPC real, con un incremento a cuenta del 2%.

**Artículo 49. Kilometraje.**

Cuando el trabajador use su vehículo propio para trasladarse, por motivos laborales, se le abonará una compensación económica equivalente a 0,17 € por kilómetro recorrido.

Dicho kilometraje o gasto de locomoción será opcional para el trabajador, y se abonará a todo el personal desde su centro de trabajo a su residencia de trabajo para trabajadores desplazados, en caso de permisos oficiales y cambios de centro de trabajo, así como a cada miembro de los representantes de los trabajadores, cuando tengan que desplazarse a reuniones previamente convocadas por la empresa.

**CAPÍTULO IX****Acción social****Artículo 50. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.**

1. Se establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción de hasta el porcentaje correspondiente según se detalla en la tabla adjunta de su Salario según Convenio y ello por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable por otros seis meses, de acuerdo con los criterios establecidos por la Seguridad Social y con las siguientes particularidades:

En caso de accidente de trabajo desde el primer día de baja.

En caso de enfermedad común desde el primer día de hospitalización.

En caso de enfermedad común, sin hospitalización, a partir del decimoquinto día de baja.

2. El porcentaje a complementar las prestaciones de la Seguridad Social referido en el apartado anterior, hasta el momento del alta o hasta que se produzca la baja definitiva, estará en función del número de días de absentismo individualizado que cada trabajador tenga, en el periodo de los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. En función de ello las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán según se detalla a continuación:

N.º de Días de absentismo individualizado en los 12 meses anteriores	Complemento a las percepciones de la SS hasta alcanzar el % del Salario según convenio
0	100%
< 3	90%
>=3 y < 7	85%
>=7	Sin complemento

3. En todo caso, la prestación complementaria aquí mencionada no se hará efectiva cuando se produzca la extinción de la relación laboral o en el caso de que el trabajador pase a situación de informe propuesta de invalidez.

4. La Dirección establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción, entre las que, con carácter obligatorio, figura que el enfermo o accidentado deberá acudir al Servicio Médico tantas veces como sea requerido por el mismo.

**Artículo 51. Ayuda a Discapacitados.**

Cualquier trabajador con un hijo discapacitado, con un mínimo del 33% reconocido de discapacidad, debidamente acreditado por el INSS, percibirá una cantidad adicional de 180 euros brutos mensuales en concepto de ayuda.

Se respetarán las cantidades que se vienen entregando hasta la fecha a los trabajadores con hijos discapacitados, con un nivel de minusvalía inferior al acordado anteriormente.

**Artículo 52. Seguro de Vida y Accidentes.**

Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al Convenio Colectivo y durante la vigencia de éste, se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características:

**Póliza de Vida.**

Muerte por cualquier causa (Excluido el accidente): Indemnización igual un capital asegurado de 15.567 €.

Incapacidad permanente (Total o Absoluta) y Gran Invalidez reconocida por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común: Indemnización igual un capital asegurado de 6.190 €.

**Póliza de Accidente.**

Muerte por accidente (laboral o no): Indemnización igual un capital asegurado de 44.292 €.

Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente (Laboral o no): Indemnización equivalente a aplicar a la base de cálculo de 13.679 € el porcentaje que se desprenda de los baremos establecidos el póliza de aseguramiento.

Incapacidad permanente (Total o Absoluta) y Gran Invalidez reconocida por la Seguridad Social, derivada de accidente (Laboral o no): Indemnización igual un capital asegurado de 44.571 €. Esta indemnización es adicional a la reconocida en la Incapacidad Permanente de la Póliza de Vida, en su caso.

**Primas.**

La totalidad de las primas que se deriven de los aseguramientos anteriormente mencionados serán a cargo de la Empresa, y ello a través de una Compañía de Seguros, de cuya póliza dará copia al Comité Intercenros.

**La Edad Límite.**

Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso al cumplimiento de los 65 años.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce la declaración administrativa del accidente laboral o no laboral o la causa determinante de la enfermedad profesional o la fecha de la sentencia definitiva de reconocimiento de la prestación.

Tendrá consideración de accidente de trabajo el tránsito entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo y viceversa, así como el de los miembros del comité de empresa en viajes para realizar funciones inherentes a su puesto, siempre que hayan sido comunicados previamente a la empresa.

Adicionalmente a lo anterior en caso de fallecimiento por cualquier causa, la empresa, en concepto de ayuda para gastos motivados por la defunción, abonará al heredero legal o a la persona designada por el trabajador la cantidad de 3.000 euros.

**Artículo 53. Incentivación por cese voluntario.**

La cantidad a percibir como incentivo por cese voluntario será negociada directamente por la Empresa por cada interesado, si bien se establecen para la vigencia del Convenio Colectivo las siguientes cantidades mínimas:

Antigüedad en la empresa	Edad	Meses indemnización
2 a 5 años	63	2
6 a 10 años	63	3
11 a 20 años	63	4
21 a 30 años	63	5
Más de 30 años	63	6
2 a 5 años	64	1
6 a 10 años	64	2
11 a 20 años	64	3
21 a 30 años	64	4
Más de 30 años	64	5

La indemnización será calculada de acuerdo al salario bruto mensual, excluyendo horas extraordinarias.

Para acceder al cese voluntario, el trabajador deberá solicitarlo en el momento de cumplir 63 o 64 años respectivamente. Se establece como obligatorio para su solicitud que el trabajador lleve al menos dos años de antigüedad en la empresa. Se hará efectiva mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Dicho acuerdo será comunicado a los representantes legales de los trabajadores, con el fin de informar a los mismos de la vacante producida.

El personal fijo de plantilla tendrá derecho preferente de incorporación al puesto que queda vacante.

En el caso de no cubrir la vacante con personal fijo de plantilla, la empresa se compromete a contratar a un trabajador por el tiempo que faltase para cumplir los 65 años, de acuerdo a las modalidades de contratación vigentes. Dicha contratación no repercutirá de forma negativa en las posibilidades de promoción de cualesquiera otros trabajadores.

#### Artículo 54. *Jubilación y Contrato relevo.*

Se establece la posibilidad de que mediante acuerdo entre empresa y trabajador, y en los parámetros establecidos por la Ley 40/2007, Ley General de la Seguridad Social y E.T., se podrá pactar la jubilación parcial para cualquier trabajador que cumpla los requisitos exigidos legalmente, con la simultánea contratación de otro trabajador mediante contrato de relevo.

#### Artículo 55. *Ropa de Trabajo.*

A cada trabajador, que ejerza su actividad en la calle, se le entregará un equipo de ropa necesaria para el desempeño de sus funciones compuesto de camisa y pantalón, en los meses de mayo y octubre. Asimismo se le proporcionará un par de zapatos anualmente y un chaquetón adecuado cada tres años.

Cualquier trabajador que posea dichas prendas deterioradas, por su uso normal, le serán restituidas por otras nuevas.

En el caso de que la actividad que se ejerza sea de una particular especialidad y se necesite un equipamiento adecuado, éste le será proporcionado por la empresa antes de comenzar a ejercer la misma.

Con carácter general se establecen los siguientes equipamientos:

Para el personal de I+M: 2 polos manga larga, 2 sudaderas, 1 chaleco de invierno y 1 de verano, 2 pantalones, 2 pares de guantes, 1 par de zapatos, 1 chaquetón (cada tres años) y 1 par de botas de goma (cada dos años).

Para el personal de Líneas y Redes: 2 fundas, 2 camisas manga corta, 1 camisa manga larga, 1 sudadera, 1 chaleco de invierno y 1 de verano, 1 pantalón, 3 pares guantes, 1 par de zapatos o botas (según determine el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales), 1 chaquetón (cada tres años) y 1 par de botas de goma (cada dos años).

Todo lo anterior sin perjuicio de la normativa vigente sobre EPI's en cada momento.

#### Artículo 56. *Uso de utillaje, Herramientas y Vehículos de Trabajo.*

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

La utilización de las herramientas o equipos de trabajo será única y exclusivamente para uso laboral y en ningún caso podrán ser utilizados para uso personal.

Los vehículos propiedad de la empresa o empresas contratadas al efecto llevarán en regla todo tipo de licencias y seguros que correspondan a dicho vehículo.

La empresa se hará cargo de la protección jurídica y fianza de responsabilidad civil y criminal limitada.

Las responsabilidades en que pudiera incurrir el trabajador por accidentes de tráfico, bien con vehículos de la empresa o empresas contratadas al efecto, bien con vehículos particulares autorizados para ser usados en la prestación de trabajos en la empresa no determinarán la imposición de sanciones laborales.

A todo trabajador contratado para conducir, si se le retira o suspende el permiso para conducir, la empresa le encomendará otro trabajo en obra, y si el trabajador no aceptase, la empresa tomará las medidas legales a su alcance.

#### Artículo 57. *Reconocimientos Médicos.*

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia con periodicidad anual, de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos médicos que se efectúen se adecuarán a las distintas categorías profesionales existentes en cada centro de trabajo. Esta vigilancia de la salud solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario, se exceptuarán aquellos reconocimientos que tendrán carácter obligatorio en los casos previstos en el Art 21.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular y personalizado.

La realización de dichos reconocimientos será preavisada a los trabajadores con una semana de antelación. Se entregará a cada trabajador el informe resultante del reconocimiento practicado.

Los datos derivados de los mismos y relativos a la vigilancia de la salud, no se podrán utilizar con fines discriminatorios.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud laboral

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 58. *Principios generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. La política de Avanzit Telecom en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores.

3. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Evitar los riesgos.

Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

4. Con el fin de contar con el apoyo y asesoramiento necesario para la realización de las actividades preventivas, Avanzit Telecom estará integrada en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Avanzit.

#### Artículo 59. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Composición: Se constituirá un comité de seguridad y salud por cada Delegación (que alcanzará a todas las provincias que incluya la Delegación), o en su caso, en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Este comité estará compuesto por los delegados de prevención de las provincias de alcance, y por los representantes de la empresa de dichas provincias.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo.

3. Reuniones. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente (Art. 38 LPRL), y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo fundamentado en circunstancias extraordinarias. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

#### Artículo 60. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. En lo que se refiere a sus competencias, facultades, garantías y obligaciones se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 61. *Comité de Seguridad y Salud Intercentros.*

Con independencia de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en cada centro, se constituye un Comité Intercentros de composición paritaria, que se reunirá semestralmente y estará compuesto por un delegado de prevención de cada delegación y los representantes de la Empresa.

En representación de los trabajadores podrá asistir, en sustitución del delegado de prevención el representante de los trabajadores del centro.

Por parte de la empresa deberá asistir al menos el Director Corporativo de Recursos Humanos o en su defecto el Responsable del Servicio de Prevención, así como un vocal.

Tendrán derecho de asistencia y participación igualmente, con voz pero sin voto, un delegado sindical de cada sindicato con representación en la empresa así como el presidente del comité de empresa estatal. También podrán asistir, con voz y sin voto, las personas que se consideren que, pudiendo aportar datos de interés preventivo, acuerden las partes.

Se nombrará presidente y secretario de este comité, definiendo las normas de funcionamiento para este comité.

En estas reuniones se presentará documentalmente lo acontecido en materia preventiva correspondiente al periodo transcurrido, se analizarán accidentes y sus causas, índices de frecuencia, gravedad e incidencia, medios de protección, equipos y maquinaria existentes, análisis de la documentación de PRL, propuestas y acciones correctoras o de mejora, y conclusiones finales.

Se atribuyen al Comité de Seguridad y Salud Intercentros las siguientes funciones y competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

c. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

d. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

e. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

f. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

La información que resulte se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en un tablón de anuncios, habilitado por la Empresa en cada caso.

#### Artículo 62. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y en el régimen disciplinario de este Convenio.

Cualquier trabajador podrá negarse a realizar el trabajo encomendado si comprobase que las medidas de seguridad no fuesen las necesarias para dicho trabajo, dando constancia de ello inmediatamente a sus superiores, sin que esta negativa sea motivo de sanción social o económica ni discriminación alguna, dictaminando posteriormente el delegado de prevención si el trabajo a efectuar cumplía o no esas medidas de seguridad.

#### Artículo 63. *Recursos Preventivos.*

El artículo 32 bis de la Ley de PRL, con las modificaciones introducidas en la Ley 54/2003, establece la figura del recurso preventivo, cuya presencia será requerida cuando en el centro de trabajo se realicen actividades que reglamentariamente sean considerados como peligrosos y cuando los riesgos puedan verse agravados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de, la correcta aplicación de los métodos de trabajo y cuando así lo requiera, en su caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los recursos preventivos tendrán la formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico. Estará presente en los trabajos que impliquen riesgos graves para los trabajadores definidos anteriormente, durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Deberá mantener la necesaria colaboración con el Servicio de Prevención.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 64. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

#### Artículo 65. *Régimen de Faltas y Sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 66. *Graduación de las Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 67. *Faltas Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase 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.

4. Descuidos en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

5. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

6. Falta de atención y diligencia con los clientes y con las herramientas de trabajo.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo.

8. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

11. La embriaguez ocasional.

12. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.

13. La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

15. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos y EPIS

Artículo 68. *Faltas Graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por más de un día.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.

9. 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.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas o EPIS de la Compañía para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo prendas de trabajo Compañía, siempre que por el uniforme o por cualquier otro distintivo se pueda identificar a la Compañía.

12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

15. El incumplimiento de las normas vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 69. *Faltas muy Graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

3. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, EPIS y documentos de la Compañía.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

16. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

18. El incumplimiento de las normas de integridad vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados, en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores y belicista y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

20. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

21. La comunicación a elementos externos (ej. Otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, etc.

22. En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

23. La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cum-

plimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del ET (ap. 1 a 5 del art. 64), sobre todas aquellas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

24. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción.

25. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

#### Artículo 70. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante. Atendiendo a la gravedad de la falta estas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago (cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios), y la rescisión del contrato de trabajo (despido).

#### Artículo 71. Procedimiento Sancionador.

De toda sanción –salvo amonestación verbal– se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal o Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el responsable correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá a solicitar alegaciones al trabajador afectado en el plazo de 5 días y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

Si el trabajador presentase alegaciones o se cumpliera el plazo, en los tres días siguientes, el instructor constatará la existencia de la falta y, en tal caso, valorará la misma pudiendo proponer a la dirección de la empresa la sanción correspondiente del trabajador afectado, por último, de todo ello informará al Comité de Empresa ó Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

La resolución en la que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos, habrá de dar trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan, en la misma, delegados sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### Artículo 72. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO XII

#### Derechos de representación colectiva y sindical

#### Artículo 73. Facultades y garantías.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales) en el seno de la empresa, serán las reconocidas en

el Estatuto de los Trabajadores. Los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán acumular sus créditos horarios en uno o varios de sus componentes.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 74. Representación de los trabajadores.

La representación unitaria se compone de:

a) Comité Intercentros Estatal.–Según el art. 63.3 ET se constituirá un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. En la constitución del mismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Ostentará la representación como Órgano Delegado de todos los trabajadores.

Tendrá reuniones semestrales en sesiones ordinarias, salvo que cualquiera de las partes convoque una reunión con carácter extraordinario con una antelación previa de 15 días, y con un orden del día previamente aprobado por las partes.

La empresa informará al Comité Intercentros de:

Asuntos sociolaborales y económicos de la empresa.

Posibles Expedientes de Crisis e información y perspectiva de trabajo en la empresa.

Evaluación probable del empleo en la empresa.

Proyectos que afecten a los intereses de los trabajadores.

Las detalladas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa entregará una copia del Balance anual de la empresa al Comité Intercentros Estatal en el mes de septiembre.

Los miembros del Comité Intercentros Estatal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales. No se computarán como horas sindicales las dedicadas a reuniones ordinarias del Comité Intercentros Estatal, las extraordinarias efectuadas en tiempo y forma, y las previas que se mantengan con la finalidad de crear la plataforma del Convenio, con un máximo de dos semanas.

Se abonarán los gastos de locomoción, manutención y alojamiento de cada miembro del Comité Intercentros Estatal, para la asistencia a las reuniones ordinarias y a las extraordinarias, convocadas según lo establecido, de acuerdo a la normativa de viaje expuesta en el presente Convenio.

b) Comités de Delegaciones.–Estarán compuestos por un miembro de cada provincia de cada Delegación. En la Delegación de Centro habrá dos miembros. Sus competencias, atribuciones, funciones y derechos son los establecidos para el Comité Intercentros Estatal, pero circunscritos al ámbito de cada delegación. Dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales.

c) Comités Provinciales.–Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dispondrán de un crédito horario de 24 horas mensuales.

d) Delegados de Personal.–Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dispondrán de un crédito horario de 24 horas mensuales.

La empresa facilitará los medios materiales propios para el funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para cada Sindicato con representación en el Comité Intercentros Estatal, y de un local habilitado para las reuniones del Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores podrán informar a los mismos durante la jornada laboral, siempre que no obstruya el correcto funcionamiento de la dinámica de trabajo.

Los créditos horarios anteriormente indicados en ningún caso serán considerados como adicionales a los legalmente reconocidos

#### Artículo 75. Derechos de los trabajadores afiliados.

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 horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 76. *Derechos de cargos electivos del sindicato.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 77. *Derecho de las secciones sindicales.*

Las Organizaciones Sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos Individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la Elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 78. *Secciones sindicales.*

En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 79. *Delegados sindicales.*

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 se determinará según la siguiente escala:

- De 50 a 250, uno.
- De 250 a 750, dos.
- De 751 a 2.000, tres.

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

Artículo 80. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 81. *Utilización de locales sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 82. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la reali-

zación de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 83. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición adicional primera. *(Cláusula de garantía).*

Si la aplicación de los sucesivos IPC's reales del periodo comprendido entre los años 2007 al 2012 fueran superiores al resultado de aplicar los incrementos según lo dispuesto en los Artículos 41 y 42, incluyendo asimismo lo dispuesto en el Artículo 45 relativo a la Calidad, el diferencial resultante, en caso de ser positivo, se aplicará a las tablas de partida correspondientes al año 2013.

Disposición adicional segunda. *(Adhesión al ASEC).*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vinculará a la empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma.

Disposición adicional tercera *(Plan de igualdad).*

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de Avanzit Telecom como Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.
- b. Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberá diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### Objetivos del Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- g) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

La Empresa dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto al diagnóstico de situación y el Plan de igualdad.

## ANEXO I

### Horarios de Trabajo

#### 1. Administración de obra.

- a) Del 1 de septiembre al 30 de junio:

De lunes a jueves: de 8h a 14h y de 15h a 17.15h.

Los viernes: de 8h a 15h.

- b) Del 1 de julio al 31 de agosto:

De lunes a viernes: de 8h a 15h.

#### 2. Personal de obra (planta externa).

- a) Turno 1.

De lunes a jueves: de 8h a 16.30h.

Los viernes: de 8h a 14h.

- b) Turno 2.

De martes a viernes: de 8h a 16.30h.

Los sábados: de 8h a 14h.

Se percibirá una compensación de 60€ por sábado efectivamente trabajado.

El turno 2 será llevado a cabo por los trabajadores que tengan asignada la Disponibilidad cada semana, que será como máximo de una al mes y rotativa para todo el personal. Dichos turnos quedarán expuestos mediante cuadrante en el tablón de anuncios con un mes de antelación.

#### 3. Personal DE I+M.

- a) Turnos de lunes a viernes y de martes a sábado.

Despacho: Turno de Mañana. De 7.30h a 15.30h

Turno de Tarde. De 13h a 21h (ampliable hasta las 22h por necesidades del servicio con un máximo de dos personas en turnos rotativos)

Provisión: Turno de Mañana. De 9h a 17.00h

Turno de Tarde. De 13h a 21h.

Mantenimiento. Turno de Mañana. De 9h a 17.00h

Turno de Tarde. De 13h a 21h.

Adicionalmente y por necesidades del servicio se establece con carácter obligatorio la realización de una guardia mensual en domingo o festivo, en horario de 9h a 17h, previamente comunicada por la dirección de la empresa.

Se expondrán los turnos y las guardias en el tablón de anuncios con un mes de antelación.

Se abonarán 100 €, más dieta de residente, por dicho domingo o festivo trabajado y será compensado con el correspondiente día de descanso, que será disfrutado en el mes siguiente a la realización de la guardia según acuerdo entre empresa y trabajador.

Todo trabajador que de forma voluntaria, por necesidades de la obra y a petición de la empresa, preste sus servicios en domingo o festivo tendrá una compensación económica de 137 euros. Para cualquier otro día de la semana se abonará 117 euros. En ambos casos no se compensará con descanso.

#### 4. Trabajo a turnos en líneas y redes.

Cuando el trabajo sea a turnos dentro del casco urbano se considerará centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realice el relevo, siendo obligación de la empresa avisar a los trabajadores del cambio de situación.

En caso de que los relevos se efectúen fuera del casco urbano de la población donde esté ubicado el centro de trabajo, se abonará un plus de 2,4 euros por día, así como el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta como horas extraordinarias, desde el Centro de Trabajo al lugar del relevo.

a) Turnos de mañana, tarde y noche.-Para la realización de estos trabajos a turnos se ofrecen tres posibilidades, por presupuestos y brigadas completas, con el derecho a la percepción de las cantidades que se detallan a continuación, cuyo abono compensa al trabajador de los derechos económicos previstos legalmente para estos trabajos.

Para la realización de este cometido, se abonará al trabajador la cantidad de 5,4 euros brutos por día trabajado, y este por su parte deberá ajustarle a los siguientes puntos:

8 horas de trabajo diario (desde las 7h del lunes hasta las 7h del sábado)

Realización del horario nocturno con arreglo a los turnos de trabajo previstos.

Dichos trabajos los realizarán de forma rotativa las brigadas cada cuatro meses, o por rutas, si estas duran menos de cuatro meses.

Los turnos de trabajo de viernes serán de 6 horas cada uno de ellos y se abonarán 5,4 euros por día trabajado en el turno de noche.

Desaparece el turno de la noche del viernes y la compensación de los 5,4 euros brutos para el turno de noche.

a) Turnos de mañana y tarde.—Se abonará un plus de 3,85 euros por día trabajado, considerándose centro de trabajo a efectos de entrada y salida el lugar donde se realiza el trabajo.

b) Turnos de tarde y noche.—Se abonará un plus 5,4 euros por día trabajado, considerándose centro de trabajo a efectos de entrada y salida el lugar donde se realiza el trabajo.

c) Turno de noche exclusivamente.—Cuando un trabajador por circunstancias del trabajo, sólo tenga que realizar turnos de noche, trabajará 39 horas semanales y cobrará un plus de 1,3 euros por hora trabajada.

d) Transporte.—En el caso de que los trabajadores adscritos al turno de noche, éstos dispondrán, durante toda la jornada de un vehículo de la empresa preparado para ser utilizado en cualquier momento.

En los demás turnos, si no se dispone de un medio de transporte de la empresa, ésta pagará el kilometraje correspondiente desde el centro de trabajo al lugar de relevo.

#### 5. Disponibilidad en líneas y redes.

Se entenderá por Disponibilidad la situación de localización en la que permanezcan los trabajadores, durante una semana completa y con teléfono móvil facilitado por la empresa, para acudir a la reparación de averías que pudieran surgir fuera de la jornada laboral ordinaria. La empresa y los representantes de los trabajadores fijarán la disponibilidad, con un mes de antelación, mediante turnos en cada centro de trabajo.

Los trabajadores que tengan asignada la Disponibilidad deberán atender los servicios para los que sean requeridos.

Esta disponibilidad se entiende desde la finalización de la jornada ordinaria hasta las 23 horas. A partir de esa hora sólo se atenderán reparaciones de averías que sean graves y supongan un riesgo para la seguridad ciudadana o para los clientes de Avanzit Telecom SLU, para lo cual se recurrirá preferentemente al personal en disponibilidad.

El régimen, situación, retribuciones y compensaciones por disponibilidad será aplicable a todo el personal directamente vinculado a la ejecución de obra.

El trabajador que tenga asignada la Disponibilidad, percibirá un Plus por la semana correspondiente de 42,82 euros, y devengará una dieta de 21,41 euros por cada sábado, domingo o festivo incluido en la semana de Disponibilidad.

#### 6. Administración de servicios centrales.

##### a. Del 1 de septiembre al 30 de junio:

De lunes a jueves: de 8h a 17.15h, con una hora de descanso para la comida.

Los viernes: de 8h a 15h.

##### b. Del 1 de julio al 31 de agosto.

De lunes a viernes: de 8h a 15h.

Este personal tendrá derecho a las siguientes percepciones económicas: una ayuda comida de 8,50 euros/día trabajado en meses de jornada partida, y en los días que realice dicha jornada.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer el horario que convenga a las partes.

Las cantidades señaladas en el presente Anexo III se incrementarán al inicio de cada año a razón de IPC real de cada año, a partir de 2009, durante la vigencia del Convenio.

## ANEXO II

### Conceptos retributivos

TABLAS SALARIALES (VALORES 2008)  
(EUROS)

#### Cataluña y Baleares

Categorías	Salario base	P. Extrasalarial	S. Bruto
Encargado .....	1.098,55	40,62	1.139,17
Capataz .....	1.086,74	40,62	1.127,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.044,11	71,46	1.115,57

Categorías	Salario base	P. Extrasalarial	S. Bruto
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.032,27	71,46	1.103,73
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.020,48	71,46	1.091,94
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	992,22	71,46	1.063,68
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	837,69	111,39	949,08
Operario .....	691,63	109,20	800,83

#### Canarias

Categorías	Salario base	P. Extrasalarial	S. Bruto
Encargado .....	954,51	184,66	1.139,17
Capataz .....	942,70	184,66	1.127,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	930,90	184,66	1.115,57
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	919,07	184,66	1.103,73
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	907,28	184,66	1.091,94
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	879,02	184,66	1.063,68
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	837,69	111,39	949,08
Operario .....	691,63	109,20	800,83

#### Centro

Categorías	Salario base	P. Extrasalarial	S. Bruto
Encargado .....	1.011,54	127,64	1.139,17
Capataz .....	999,72	127,64	1.127,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	987,93	127,64	1.115,57
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	976,09	127,64	1.103,73
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	964,30	127,64	1.091,94
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	936,04	127,64	1.063,68
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	837,69	111,39	949,08
Operario .....	691,63	109,20	800,83

#### Noroeste

Categorías	Salario base	P. Extrasalarial	S. Bruto
Encargado .....	1.071,17	68,01	1.139,17
Capataz .....	1.059,35	68,01	1.127,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.047,56	68,01	1.115,57
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.035,73	68,01	1.103,73
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.023,93	68,01	1.091,94
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	995,68	68,01	1.063,68
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	837,69	111,39	949,08
Operario .....	691,63	109,20	800,83

Categorías	Salario Bruto
Encargado .....	1.139,17
Capataz .....	1.127,36
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.115,57
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.103,73
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.091,94
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	1.063,68
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	949,08
Operario .....	800,83

#### Valores 2008. Pagas extraordinarias

Categorías	Julio	Navidad
Encargado .....	1.352,12	1.352,12
Capataz .....	1.317,94	1.317,94
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.292,24	1.292,24
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.255,97	1.255,97
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.240,43	1.240,43
Operario esp. 1. <sup>a</sup> .....	1.205,86	1.205,86
Operario esp. 2. <sup>a</sup> .....	949,06	949,06
Operario .....	800,84	800,84

*Personal de Oficinas (Valores 2008)*

Niveles	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Salario Base . .	1.002,56	845,72	829,07	785,64	712,23	702,21	688,86	662,19	652,17	618,78	451,92	411,89
Plus Actividad	284,40	264,09	263,64	252,97	249,55	214,33	211,04	193,59	173,40	127,80	81,59	49,91
Plus Extrasala- rial . . . . .	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04	146,04
Total mes . . . .	1.433,00	1.255,84	1.238,74	1.184,64	1.107,82	1.062,58	1.045,94	1.001,81	971,61	892,61	679,55	607,84
Paga Junio . . .	2.433,48	2.118,14	2.089,41	1.987,82	1.857,52	1.739,06	1.707,80	1.613,29	1.537,75	1.351,02	944,91	786,41
Paga Navidad .	2.433,48	2.118,14	2.089,41	1.987,82	1.857,52	1.739,06	1.707,80	1.613,29	1.537,75	1.351,02	944,91	786,41
Total anual . . .	22.062,89	19.306,37	19.043,75	18.191,37	17.008,88	16.229,05	15.966,87	15.248,31	14.734,82	13.413,38	10.044,38	8.866,87

*Dietas Desplazados (valores 2008)*

Baleares:

Dieta desplazado entre islas: 28,98 €.

Canarias:

Dieta desplazado entre islas: 24,03 €.

Centro:

Dieta desplazado: 31,90 €.

Noroeste:

Dieta desplazado: 31,90 €.

Cataluña:

Dieta de 60 hasta 100 km: 23,84 €.

Dieta de más de 100 km: 20,35 €.

Dieta fuera de Delegación: 37,64 €.

Dietas Residente (Valor 2008): 9 € por día efectivamente trabajado.

Las dietas de residente se abonarán por día trabajado.

Las dietas de desplazado se abonarán cuando el trabajador se encuentre desplazado por día natural.

La empresa se hará cargo del alojamiento del trabajador cuando éste se encuentre desplazado en la delegación de Canarias.

*Pluses (valores 2008)*

Plus de mando (12 pagas): 338,38 €.

Plus jefe de equipo-capataz (12 pagas): 131,21 €.

Plus disponibilidad: 42,82 €.

Plus turno servicios integrales: 35,68 €.

Ambos pluses tienen un incremento de dieta: 21,41 €.

**11772** *RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A. (INTEMAC) (Código de Convenio n.º 9002982) que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 25 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, S.A. (INTEMAC) AÑO 2008**

**PREÁMBULO**

Determinación de las partes que lo conciertan y razones de su existencia y negociación.

Las partes contratantes de este Convenio Colectivo están constituidas:

De una parte, la dirección de la empresa, representado por D. Pedro Jarillo Cerrato y D. Gonzalo Marín Estévez.

De otra parte, la representación social, que está compuesta por las siguientes personas y centros de trabajo:

D.ª Gema María Ruiz Toharia, D. Luis Miguel Gil Esteban y D. Javier Millán Ruiz representan a los trabajadores de Madrid (capital). Por no existir Comité de Empresa en ese centro, han sido elegidos por la totalidad de la plantilla como observadores (negociadores) del presente Convenio Colectivo.

D. Francisco José Lominchar Fernández, D. Enrique Martín de Torres y D. Juan Pastor Camacho, representan a los trabajadores del centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (Laboratorio Central) y son miembros de su Comité de Empresa.

D.ª María García González, D. José M.ª Hidalgo Triguero y D. Francisco Quero González, representan a los trabajadores de los centros de trabajo de Sant Just Desvern y Esplugues de Llobregat (Barcelona) y son miembros de su Comité de Empresa.

Las razones de su existencia y negociación radican en que el Instituto Técnico de Materiales y Construcciones (Intemac) tiene suscrito con sus trabajadores un Convenio Colectivo de Empresa, de ámbito nacional, que ha estado en vigor durante el año 2007 y que con fechas 15 y 26 de octubre ha sido denunciado por los representantes de los trabajadores.

Se quiere hacer especial hincapié en que las partes se reconocen, mutua y reciprocamente, la capacidad jurídica y de obrar necesarias para la negociación y firma de este Convenio, que al haber sido suscrito por los Comités de Empresa constituidos en Intemac y a la vista del ámbito de aplicación del Convenio, expresado en su art. 1.º, hace posible su aplicación como Convenio también a los trabajadores que prestan servicios en Madrid (capital), Alesanco (La Rioja), Algeciras (Cádiz), Alicante, Castellón, Cornellana (Asturias), Don Benito (Badajoz), Málaga, Morales del Vino (Zamora), Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas), Plasencia (Cáceres), Sevilla, Valladolid, Valencia y Zaragoza, según los datos consignados en hojas estadísticas que se acompañan a este texto y ello en plena conformidad con las instrucciones de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, de fecha 23 de Julio de 1996, en el expediente n.º 361/96, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 1996, de fecha 29 de Abril de 1997, en el expediente n.º 182/97, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 1997, de fecha 18 de Mayo de 1998, en el expediente n.º 148/98, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 1998, de fecha 27 de Julio de 1999, en el expediente n.º 209/99, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 1999, de fecha 13.4.00, en el expediente n.º 156/00, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2000, de fecha 23.4.01, en el expediente n.º 180/01, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2001, de fecha 16.5.02, en el expediente n.º 161/02, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2002, de fecha 12.6.03, en el expediente n.º 204/03, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2003, de fecha 1.7.04 en el expediente n.º 221/04, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2004, de fecha 10.6.05, en el expediente n.º 191/05, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2005, de fecha 10.4.06, en el expediente n.º 141/06, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2006 y de fecha 30.3.07, en el expediente n.º 148/07, por el que se tramitó el Convenio de Empresa para 2007.

**CAPÍTULO I**

**Normas generales**

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las condiciones laborales entre la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A. (Intemac) y el personal de la misma, adscrito a los distintos