

d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.

SECCIÓN 2.^a PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Artículo 8. Necesidad de la planificación.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de esa actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9. Contenido.

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Igualmente habrán de ser objetivo de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

16211 RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.).

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.) (Código de Convenio número 9004742), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1999, 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, 2 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (SINTEL, S. A.), Y SUS TRABAJADORES/AS. AÑOS 1996-2001

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que

en el futuro establezca la empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.), en todo el territorio del Estado español, así como al personal desplazado a centros de trabajo situados fuera de éste, obligando tanto a SINTEL, S. A. como a los empleados/as que forman parte de la plantilla de la misma antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1996, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado.

Su vigencia comprenderá un período de seis años, finalizando el día 31 de diciembre del año 2001.

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

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

Artículo 3. Absorción y compensación.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por siete representantes designados por el Comité Intercentros y siete por la Dirección de la empresa, que se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes.

En el caso de no llegar a un acuerdo en la citada Comisión Paritaria, ambas partes pactan adherirse al acuerdo de fecha 25 de enero de 1996, suscrito de una parte por CC.OO. y UGT y de otra por CEOE y CEPYME, sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996).

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 5. Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente, formalizándose, en todo caso, mediante contrato escrito.

Artículo 6. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que se determinará por escrito en el contrato de trabajo y cuyas duraciones máximas serán las siguientes:

Técnicos Titulados: Seis meses.

Técnicos no Titulados: Dos meses.

Especialistas y Peones: Quince días.

Resto del personal: Un mes.

Los trabajadores/as, durante el período de prueba, tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

La incapacidad temporal, los permisos especiales, la maternidad, adopción o acogimiento y los días de vacaciones, interrumpirán el período de prueba, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

Artículo 7. *Categorías del personal de nuevo ingreso.*

Todo el personal de nuevo ingreso ocupará, como norma general, el último lugar, tanto en el registro general como en el particular de su categoría profesional.

Queda exceptuado, el personal de nuevo ingreso que por la índole de su trabajo, requiera conocimientos especiales, represente una especialidad en el desempeño de sus funciones, su trabajo sea de una gran responsabilidad, o su puesto implique ejercicio de autoridad o mando.

Artículo 8. *Cese.*

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrán de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de quince días si se trata de personal obrero o subalterno y un mes los administrativos y técnicos.

En caso de incumplimiento de la presente norma por parte del trabajador/a no podrán éstos exigir su liquidación hasta la fecha en que normalmente se efectúe el pago de haberes del personal de su categoría.

CAPÍTULO III

Promociones y categorías

Artículo 9. *Grupos profesionales y categorías.*

Una Comisión Paritaria analizará y revisará el vigente sistema de categorías profesionales, a fin de establecer un nuevo sistema (en principio sobre la base de estructuración de todos los empleados/as, en grupos profesionales) que actualice, por un lado, las lógicas aspiraciones profesionales del personal y, por otra, obtenga una racionalización, eficacia y flexibilidad en la organización del trabajo.

Como objetivo de finalización de los trabajos de esta Comisión, se fija la fecha del 31 de diciembre de 1999.

Mientras tanto se estará a lo dispuesto en el XI Convenio Colectivo, en sus cláusulas 6.^a, 7.^a y 51.^a y en los artículos del Reglamento de Régimen Interior 15.º, 16.º y 17.º

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 10. *Jornada laboral.*

El tiempo de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será el siguiente:

Años 1996-1997-1998-1999: 1.760 horas distribuidas en 220 jornadas diarias de ocho horas.

Año 2000: 1.752 horas distribuidas en 219 jornadas diarias de ocho horas.

Año 2001: 1.736 horas distribuidas en 217 jornadas diarias de ocho horas.

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

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

El horario de trabajo en la empresa, con un descanso de quince minutos en cada jornada que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, será:

Personal directamente productivo de ocho a dieciséis horas.

Personal de Servicios Centrales y Oficinas Provinciales de siete quince a quince quince horas.

El personal de Servicios Centrales y Oficinas Provinciales tendrá la flexibilidad de retrasar la entrada hasta las 8 horas retrasando la hora de salida en función de la hora de entrada.

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

En los casos que se tenga que realizar la jornada partida con motivo de atender las necesidades del cliente o por mejoras organizativas de la empresa, ésta tendrá un intervalo máximo de dos horas y mínimo de una hora y estará comprendida entre las ocho y las veinte horas y su compensación económica será la establecida en el artículo 24.1.4 del presente Convenio Colectivo, incluyendo en dicho importe cualquier otra compensación por manutención y alojamiento.

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

Siempre que se conozca previamente el punto de trabajo donde se vaya a ejecutar el trabajo y se disponga de los medios necesarios para su realización, el trabajador/a podrá optar (con el fin de optimizar la jornada efectiva de trabajo) por evitar los dobles desplazamientos domicilio-almacén, almacén-punto de trabajo.

Artículo 11. *Regularización de fiestas locales.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se observarán en cada centro de trabajo las fiestas intersemanales establecidas en el calendario laboral vigente en cada localidad.

Si como consecuencia de la movilidad del personal, algún trabajador/a no hubiese disfrutado la totalidad de las mencionadas fiestas locales, llegado el fin de año, tendrá derecho a incrementar en un número igual de días sus vacaciones.

Cuando por la misma causa el personal deba realizar su trabajo habitual en población distinta a la que esté adscrito, si el desplazamiento coincide con la celebración de una fiesta local en la población de destino, como norma general, no disfrutará dicha fiesta y realizará su jornada normal de trabajo. No obstante, deberá recuperar dicha fiesta preferiblemente durante la semana siguiente, salvo que por causa excepcional no se pueda.

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

Artículo 12. *Trabajo a turnos.*

Cuando se den características especiales en los trabajos que exijan la ejecución de los mismos en régimen de turnos que cubran veinticuatro horas al día, o turnos especiales no continuados (correspondientes a jornadas fuera de la flexibilidad de jornada establecida), estos turnos se establecerán atendiendo a los siguientes criterios:

La notificación al personal que haya de constituir los diferentes turnos se comunicará, siempre que sea posible, con una antelación de cuarenta y ocho horas y con comunicación al Comité de Empresa.

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

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

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

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

Todo el personal que deba desarrollar su actividad laboral en régimen de turnos de trabajo y que por esta causa esté obligado a realizar una jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo, percibirá el complemento de trabajo denominado «Plus de Turno», establecido en el presente Convenio Colectivo en el artículo 20.6.

Se considerará como primer turno especial válido, sin consideración de jornada partida el que comience a las catorce horas.

Artículo 13. *Disponibilidad.*

En actividades tales como Mantenimiento de Bosch, Lucent, y otras futuras que puedan determinarse en las que es necesario la localización permanente de un empleado, con compromisos de intervención en caso necesario, durante las veinticuatro horas del día, a través de un servicio de localización, la persona o personas que sean designadas para el mencionado cometido percibirán en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad establecida en el presente Convenio Colectivo en el artículo 20.9.

La empresa tomará, salvo casos excepcionales, las medidas necesarias para evitar que esta situación recaiga de forma continuada en una única persona.

Artículo 14. *Trabajos en fin de semana.*

Los trabajos realizados en fines de semana y/o festivos para dar respuesta a necesidades del trabajo podrán agruparse en dos modalidades diferentes:

1. Trabajos en que al acceder a los mismos ya se conoce la necesidad de trabajar de forma regular en fines de semana en rotatividad con otro personal que se asigne al mismo trabajo, en estos casos se tratarán de la forma siguiente:

Libranza de trabajo en otros tantos días laborables.

Compensación adicional por hora trabajada en un incremento de 875 pesetas/hora.

No acumulación de días de descanso, que se irán disfrutando anticipadamente al siguiente fin de semana trabajado.

2. Trabajos esporádicos que es necesario realizar en fin de semana.

Los trabajos efectuados por cortes de servicio, avería, etc., realizados en sábados, domingos y festivos, se disfrutará como descanso el 30 por 100 de las horas efectuadas, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, abonándose el 70 por 100 restante.

Los días acumulados como descanso por estos conceptos se tomarán como máximo en el mes siguiente a su realización y, siempre que sea posible, haciéndoles coincidir con fines de semana.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o veintidós días laborables, o a la parte proporcional correspondiente en el caso de que el cese o la incorporación del trabajador/a a la plantilla de la empresa se haya producido durante el transcurso del año natural.

El cálculo del período de vacaciones anuales se efectuará tomando como base el año natural, es decir, el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

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

Las vacaciones se planificarán en cada zona o área de trabajo con el tiempo suficiente y conjugando las necesidades y volúmenes de trabajo a las aspiraciones del personal. En todo caso esta planificación se regulará de forma que todo trabajador/a tendrá derecho a un período de quince días laborales a disfrutar en el período de la segunda quincena de junio, julio, agosto y primera quincena de septiembre, no sobrepasando en ningún mes el porcentaje del 40 por 100 de la plantilla.

En aquellas actividades que presenten una especial carga de trabajo, en Navidades u otros períodos determinados, se organizarán turnos especiales de forma que se asegure en todo momento la continuidad y atención en la respuesta adecuada.

El personal que por necesidades de trabajo se encuentre desplazado del lugar de su residencia habitual o lugar de contratación, antes de iniciar el período de vacaciones, deberá retornar a dicho lugar de residencia habitual. Para ello la empresa abonará el importe del viaje de ida y vuelta, previa la correspondiente justificación de haberlo realizado, considerándose el tiempo invertido en el desplazamiento como de trabajo a todos los efectos.

En todo caso, el mencionado viaje deberá iniciarse el día laborable inmediatamente anterior al inicio del período de vacaciones.

A los trabajadores/as que a lo largo del año cesen en la empresa se les abonará en la liquidación final el importe del número de días de vaca-

ciones devengadas y no disfrutadas o bien les será deducido el importe de los días de vacaciones disfrutados y no devengados.

Durante el período de vacaciones, todo el personal percibirá la misma retribución que si hubiese realizado la jornada normal de trabajo durante el tiempo que duren éstas. Para los productores que trabajen a prima, a estas cantidades se sumará el promedio de la prima que hubiese obtenido cada trabajador/a en los tres meses últimos anteriores a su disfrute.

Artículo 16. *Permisos y licencias.*

Todo el personal de la empresa, previo aviso en los casos en que razonablemente sea posible, y con justificación posterior en todo caso, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos, y por alumbramiento de esposa.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.

3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos o cónyuge, nietos y hermanos.

4. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos, y bautizo o comunión de hijos.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio.

7. Un día por traslado del domicilio habitual, para el personal adscrito a un centro de trabajo fijo y determinado.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del seguro de enfermedad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

9. Por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones, en caso de estar adscrito en cursos en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

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

11. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Cuando con motivo de las circunstancias que dan derecho a disfrutar de las licencias retribuidas anteriormente descritas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5, fuera preciso realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar al interesado en localidad distinta a la de su centro de trabajo, lugar de residencia permanente, el período de permiso se ampliará en dos días naturales.

Asimismo, el personal desplazado de su centro de trabajo, o lugar de residencia permanente, tendrá derecho a que le sea abonado el importe equivalente al trayecto de ida y vuelta, en primera clase de ferrocarril, previa la correspondiente justificación de haberlo realizado, desde el lugar de desplazamiento hasta el centro de trabajo o lugar de residencia.

Asistencia a consulta médica:

Por el tiempo necesario, para la asistencia a consulta de médico especialista, en caso de enfermedad de hijos menores de diez años, tendrán derecho a esta licencia las trabajadoras y trabajadores viudos o separados con hijos a su cargo, hasta un máximo de dos veces en el año natural.

Artículo 17. *Excedencias.*

La excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en las normas legales que resulten de aplicación y concretamente por lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, las excedencias voluntarias de duración inferior a dos años se regularán del siguiente modo:

Los trabajadores/as con más de cuatro años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a dos años y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la empresa.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a dos años, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

En cualquier caso, en una proporción equivalente al 3 por 100 de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito con un mes de antelación como mínimo.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador/a en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 18. *Salario base.*

Para los años 1996, 1997 y 1998 es el establecido en los acuerdos de fechas 14 de octubre de 1996 y 22 y 23 de enero de 1998.

El salario base para 1999 será el determinado en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Las tablas de los años 2000 y 2001 serán las que resulten de aplicar el artículo 26 (Revisión) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. *Complementos personales.*

1. Plus de Antigüedad.

Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan cinco años de permanencia en la empresa serán:

Para los años 1996, 1997 y 1998 es lo establecido en los acuerdos de fechas 14 de octubre de 1996 y 22 y 23 de enero de 1998.

Para el año 1999, el importe anual se establece en 114.653 pesetas. En los años 2000 y 2001 se estará a lo establecido en el artículo 26 (Revisión) del presente Convenio Colectivo.

Todo el personal de la empresa, percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio en la cuantía establecida, independientemente de la categoría profesional en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad del personal, se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

- a) Fecha inicial: La de ingreso en la empresa.
- b) Será computable el tiempo de prestación del servicio militar, baja transitoria por accidente o enfermedad, excedencias forzosas o licencias de cualquier otro tipo del artículo 16.

2. Plus de Idiomas.

Los trabajadores/as que conociendo un idioma extranjero lo utilicen habitualmente en su trabajo percibirán por ello la cantidad de 79.800 pesetas anuales.

3. Plus de Residencia.

El personal con el que haya sido acordado o se acuerde durante la vigencia del presente Convenio la percepción del Plus de Residencia, regulado en el artículo 63 del presente Convenio Colectivo, percibirá por dicho concepto la cantidad de 26.375 pesetas por mes.

Artículo 20. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de Jefe de Equipo.

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

Los importes del mencionado complemento serán los siguientes:

Empalmador/Celador 1.^a: 21.853 pesetas.

Empalmador/Celador 2.^a: 21.664 pesetas.

Empalmador/Celador 3.^a: 20.382 pesetas.

Empalmador/Celador Especialista: 19.528 pesetas.

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

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

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

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

2. Plus de Mando.

Los trabajadores/as encuadrados en Equipos y Sistemas y Redes de Abonado que tengan bajo su mando a otros trabajadores/as percibirán por tal concepto la cantidad de 677 pesetas por día trabajado. La asignación de este plus debe ser autorizada por el Jefe de Producción o Responsable correspondiente.

3. Plus de Nocturnidad.

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

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

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

4. Plus de Conducción.

El personal no adscrito a las categorías profesionales de Conductores percibirá un complemento de 572 pesetas por día trabajado, conduciendo un vehículo suministrado por la empresa, excepto el personal adherido al artículo 25 del presente Convenio.

Quienes conduzcan vehículos de su propiedad percibirán exclusivamente el importe del kilometraje recogido en el artículo 25 del presente Convenio. El personal de Redes de Abonado que se comprometa a conducir y poner de forma habitual su vehículo particular a disposición de la empresa y trasladar el material y medios necesarios para la realización de su trabajo habitual, percibirá además un Plus de Conducción de vehículo particular en Redes de Abonado de 1.000 pesetas por cada día en que utilice el vehículo.

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

El ejercicio de la mencionada función tendrá carácter voluntario. No obstante, quienes vinieran habitualmente realizando tareas de conducción de cualquier tipo de vehículo, y quienes lo hicieran en el futuro, asumirán los siguientes derechos y obligaciones:

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

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

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

5. Plus de Penosidad y Peligrosidad.

El importe del complemento de puesto de trabajo por trabajos con la calificación de peligrosidad o penosidad será del 25 por 100 del salario base por hora realizada en los citados trabajos.

La bonificación quedará reducida a la mitad en caso de que este trabajo fuese realizado por tiempo inferior a media jornada laboral.

En Equipos y Sistemas sólo se abonará éste complemento en los casos siguientes:

1.º Para trabajos en torres de antenas correspondientes a radioenlaces, en cuyo caso se percibirá en concepto de Plus de Penosidad Especial, la cantidad única de 2.450 pesetas por día efectivamente trabajado en las mencionadas circunstancias.

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

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

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

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as respecto a la calificación de los trabajos denominados peligrosos, tóxicos o penosos, se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo.

6. Plus de Turno.

Todo el personal que deba desarrollar su actividad laboral en régimen de turnos de trabajo según lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, percibirá el complemento de trabajo denominado Plus de Turno, cuyo importe es de 1.200 pesetas. Este importe se aplicará con efectos de 1 de mayo de 1999.

7. Plus de Mando Encargados.

7.1 Los Encargados de Brigada de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes que efectivamente ejerzan funciones de mando de brigadas de trabajadores/as, percibirán un complemento de puesto de trabajo que compensará el ejercicio de la mencionada actividad y cuyo importe se establece en las siguientes cantidades:

Encargado de Brigada, nivel A: 28.462 pesetas.

Encargado de Brigada, nivel B: 28.462 pesetas.

Encargado de Brigada, nivel C: 28.462 pesetas.

Encargado de Brigada, nivel Entrada: 22.770 pesetas.

7.2 Los Encargados de Instalación, Almacén y Oficios Varios que efectivamente ejerzan funciones de mando de trabajadores/as percibirán un complemento de puesto de trabajo de 10.000 pesetas, que compensará el ejercicio de la mencionada actividad y cuyo importe absorberá cualquier otro menor complemento personal y de puesto de trabajo que tuviesen asignados.

8. Plus de Vigilante de Empresas Colaboradoras.

El personal que ejerza funciones de Vigilante de Empresas Colaboradoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo la cantidad de 13.840 pesetas mensuales, o el equivalente de 692 pesetas por día efectivamente trabajado ejerciendo dicha actividad.

Este complemento será incompatible con la percepción del Plus de Jefe de Equipo Variable, o cualquier otro concepto por mando o prolongación de jornada.

9. Plus de Disponibilidad.

Cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, la cantidad a percibir será de 600 pesetas por día laborable y 1.300 pesetas por día no laborable que permanezca disponible. Este importe se aplicará con efectos de 1 de mayo de 1999.

10. Incentivo por Petrolato.

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

El Capataz de la Brigada percibirá la media de los componentes de la misma, computándose como «0» (cero) los operarios que no hayan realizado esta actividad.

11. Quebranto de moneda.

Se fija en 4.387 pesetas, por doce pagas.

12. Plus Prolongación Jornada «B».

Los Capataces de Brigadas percibirán en concepto de Plus Prolongación Jornada «B» las cantidades que a continuación se relacionan, en función al número de brigadas que tengan a su cargo.

Una Brigada: 600 pesetas/día.

Dos Brigadas: 720 pesetas/día.

Tres Brigadas: 785 pesetas/día.

Cuatro Brigadas: 960 pesetas/día.

En el caso de los Jefes de Equipo con una Brigada, el importe por día será de 480 pesetas.

Dichos importes serán devengados por día efectivamente trabajado ejerciendo dicha actividad.

Artículo 21. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.

En líneas generales, ambas partes expresan su acuerdo de tender a reducir a la menor cuantía posible las horas extraordinarias.

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

En cualquier caso, las horas por encima de la jornada de trabajo diaria, que sea necesario realizar de lunes a viernes por razones de trabajo, tales como por cortes de servicio, averías, etc., serán disfrutadas como descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Las horas extraordinarias efectuadas por cortes de servicio, averías, etc., realizadas en sábados, domingos y festivos, se disfrutarán como descanso el 30 por 100 de las efectuadas, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, abonándose el 70 por 100 restante.

Los días acumulados como descanso por estos conceptos se tomarán como máximo en el mes siguiente a su realización y, siempre que sea posible, haciéndoles coincidir con fines de semana.

Únicamente se abonarán horas extraordinarias en caso de emergencia pública, catástrofes, atentados, actuaciones motivadas por la disponibilidad, etc.

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

2. Sistema de incentivos.

El texto del sistema de incentivos pactado entre la Dirección y el Comité de Empresa será el que se determina en el anexo II del presente Convenio.

Una Comisión Paritaria establecerá las modificaciones pertinentes, encaminadas a homogeneizar y simplificar los sistemas de incentivos, que a su vez dispondrá de las tablas de valoración de los diferentes trabajos o actividades que rigen actualmente, que estarán a disposición de cualquier trabajador/a que lo solicite.

Artículo 22. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

Pagas Extraordinarias de enero, julio y diciembre.

Todo el personal de la empresa percibirá en los meses de enero, julio y diciembre una paga extraordinaria por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementada con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle. Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, salvo la de enero, que será prorrateada por el tiempo de alta en el año natural inmediatamente anterior.

Artículo 23. Gratificación por veinticinco años de servicio.

Los trabajadores/as que durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo cumplan veinticinco años de permanencia en la empresa recibirán un premio en metálico por importe de una mensualidad de su salario y complementos fijos.

Artículo 24. *Conceptos que no tienen la consideración legal de salario.*

A la espera del análisis, negociación y acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de seguimiento del presente Convenio Colectivo, con relación a la reforma de este artículo, regularizando y unificando su contenido en línea de una adecuación de costes variables, todo lo referente a los gastos de alojamiento y manutención se mantienen de la siguiente forma:

Directrices para la correcta aplicación de dietas:

1. No se dará trabajo a colaboradoras en los centros de residencia de personal propio, si éste lo realiza en situación de desplazado, o estando en residencia, a una distancia superior a 50 kilómetros.

2. El personal de mando o gestión (excepto Líneas y Cables) con complemento salarial por puesto de trabajo, que termine su jornada en su localidad de residencia, no devengará dieta, independientemente de donde se hubiera realizado el trabajo. Si la aplicación del párrafo anterior llevara consigo la necesidad de desplazamiento tal que propicie la prolongación de la jornada de forma habitual, se aplicará la condición de desplazado.

3. El personal de mando o gestión de Líneas y Cables con complemento salarial por puesto de trabajo que termine su jornada en su localidad de residencia percibirá dieta reducida, independientemente de donde hubiera realizado el trabajo.

Si la aplicación del párrafo anterior llevara consigo la necesidad de desplazamiento tal que propicie la prolongación de la jornada de forma habitual, se aplicará la condición de desplazado. Si el desplazamiento fuera de forma puntual, entre 50 y 100 kilómetros, y se dan las condiciones del punto 1.4 en cuanto a necesidad de partir la jornada, el importe a percibir será el establecido en este artículo en el punto 1.4 y no la dieta reducida.

4. El personal que realice habitualmente su trabajo en los locales de la empresa no devengará ningún tipo de compensación por dieta, aunque en el transcurso de la jornada haya salido a otras dependencias de la empresa o de terceros.

5. El personal productivo de Líneas y Cables que iniciando y finalizando la jornada en su localidad de residencia realice el último trabajo de la jornada a una distancia de hasta 50 kilómetros, percibirá el importe establecido en Convenio.

6. El personal productivo de Equipos y Sistemas, Redes de Abonado y Servicios Centrales que realice el último trabajo de la jornada en un radio hasta de 40 kilómetros de su lugar de residencia no percibirá ningún importe por dieta.

7. El personal productivo de Líneas y Cables que realice el último trabajo de la jornada a una distancia de su localidad de residencia comprendido entre 50 y 100 kilómetros percibirá el importe de la dieta normal trabajando la jornada efectiva, o dieta reducida en el caso de que el viaje de desplazamiento lo haya hecho dentro de la jornada de trabajo. Se exceptúan de este apartado las condiciones de trabajos de corta duración de Líneas y Cables regulados en otro apartado.

8. El personal productivo de Equipos y Sistemas, Redes de Abonado y Servicios Centrales que realice el último trabajo de la jornada a una distancia de su localidad de residencia comprendida entre 40 y 100 kilómetros percibirá el importe de la dieta normal trabajando la jornada efectiva. La dieta reducida se percibirá cuando una vez finalizado el trabajo vuelva a su lugar de residencia y sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio.

9. El personal productivo de Líneas y Cables que realice su trabajo entre 100 y 150 kilómetros percibirá dieta especial reducida, trabajando la jornada efectiva, o dieta reducida en el caso de que el viaje de desplazamiento lo haga dentro de la jornada laboral.

10. El personal productivo de Equipos y Sistemas, Redes de Abonado, Ingeniería y Servicios Centrales que realice su trabajo a una distancia superior a 100 kilómetros percibirá dieta mayor, trabajando la jornada efectiva. La dieta reducida se percibirá cuando una vez finalizado el trabajo vuelva a su lugar de residencia y sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio.

11. En los trabajos de corta duración, regulados en el presente artículo en el punto 1.9, se percibirá dieta normal cuando éstos se realicen entre 50 y 100 kilómetros, en jornada efectiva. Al efecto, la unidad productiva dispondrá de trabajo suficiente para agotar la jornada.

12. El personal que encontrándose desplazado de su lugar de residencia, cause baja por I.T., por enfermedad o accidente con duración prevista superior a una semana, gestionará el traslado a su residencia mientras dure esta circunstancia; la empresa abonará el gasto de desplazamiento y un máximo de dos dietas en compensación del tiempo de gestión para realizar los trámites.

13. La dieta especial normal de Líneas y Cables para trabajos a más de 150 kilómetros tendrá el importe de 8.000 pesetas, en el caso de que el desplazamiento no sea superior a siete días, y de 7.150 si el desplazamiento supera los siete días, con independencia desde donde se realice el traslado.

1. Compensaciones por gastos de alojamiento y manutención.

Todo el personal de la empresa que por necesidades del trabajo deba desplazarse del lugar de su residencia habitual percibirá en concepto de compensación por gastos los siguientes importes:

1.1 Equipos y Sistemas, Servicios Centrales, Redes de Abonado e Ingeniería:

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

1.2 Líneas y Cables:

Dieta reducida:	
Técnicos	1.679
Encargados	1.226
Resto personal	1.200
Dieta normal:	
Técnicos	4.987
Encargados	3.681
Resto personal	3.400
Dieta especial:	
Especial reducida (1)	6.000
Especial normal:	
a) Desplazamiento superior a siete días (1)	7.150
b) Desplazamiento no superior a siete días (1)	8.000

(1) Para todas las categorías.

1.3 Las condiciones de devengo de cada tipo de dieta en cada área serán las descritas en el apartado de «Directrices para la correcta aplicación de dietas» del presente Convenio Colectivo.

1.4 El personal que realice la jornada partida según lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo percibirá una compensación por manutención en jornada partida de 1.600 pesetas; adicionalmente, se abonará por día trabajado la cantidad de 600 pesetas en concepto de atención al cliente en jornada partida, que compensará la flexibilidad de horarios de comienzo y finalización de jornada.

1.5 El personal Técnico e Instalador de Equipos y Sistemas, no residente en las islas Canarias, que deba realizar su trabajo desplazado en las citadas islas percibirá en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención la cantidad de 8.200 pesetas.

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

En el caso de efectuar trabajos en Ceuta y Melilla, o en temporada alta de las islas Baleares, el personal no residente en estas localidades que demostrase no encontrar un alojamiento adecuado al importe de la

dieta mayor podrá optar por presentar para su abono por la empresa la factura del hotel o residencia (referente exclusivamente a alojamiento y desayuno si es obligatorio) que se hubiese encontrado de mutuo acuerdo con la empresa, más una cantidad de 3.201 pesetas compensatoria por el resto de los gastos.

El personal de Actividades Centralizadas que realice su trabajo entre 10 y 40 kilómetros percibirá las siguientes cantidades en concepto de gastos por desplazamiento:

1.680 pesetas en compensación por el kilometraje realizado (según el calculo medio estimado).

945 pesetas en concepto de tiempo por desplazamiento.

1.8 Fines de semana.

Cuando el personal se encuentre desplazado entre 50 y 100 kilómetros, la empresa podrá devolverlos a su lugar de residencia los puentes o fines de semana, poniendo los medios de locomoción necesarios tanto de ida como de vuelta y abonando la dieta reducida durante dichos días. El desplazamiento se realizará dentro de la jornada laboral, de forma que se termine y comience la misma en los almacenes correspondientes del lugar de residencia y estos tiempos de desplazamiento no computarán en producción, a razón de 50 kilómetros/hora, excepto en lo que se refiere al momento de iniciarse y finalizar el trabajo encomendado, en que se estará a lo pactado en el capítulo X del presente Convenio Colectivo.

1.8.1 Fines de semana Equipos y Sistemas.

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

Dos gastos de desplazamiento (G.D.).

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

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

Esta modalidad no se aplicará en fiestas aisladas.

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

1.9 Trabajos de corta duración.

En trabajos de corta duración, a realizar a distancias superiores a 50 kilómetros, por personal de Líneas y Cables, que permita la ida y regreso en el día, la empresa podrá traer a los trabajadores/as a su residencia, poniendo los medios necesarios para el desplazamiento, con las siguientes condiciones:

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

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

1.10 Movimiento de brigadas.

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

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

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

En los traslados o desplazamientos de brigada, unidades operativas, camiones-grúa y en general todos aquellos que supongan traslado de un vehículo de la empresa junto con el personal productivo que lo utiliza, se procurará que en lo posible dicho vehículo sea trasladado por el conductor habitual del mismo, percibiendo además de sus gastos de viaje y demás percepciones establecidas para estos casos, la cantidad de 885 pesetas cada 50 kilómetros.

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

1.11 Pago de locomociones por traslado.

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

Para el resto de situaciones se abonará billete de ferrocarril de primera clase o, en su defecto, precio del kilómetro, equivalente estimado en 20 pesetas/kilómetro, distancia por carretera.

Artículo 25. *Kilometraje.*

El precio a abonar por kilómetro será de 30,5 pesetas, según desglose a continuación, aplicándose al mencionado importe las normas fiscales legalmente establecidas.

Componentes precio kilometraje con efectos 1 de julio de 1998

	Pesetas
Gasolina 15.000 litros × 111,91	678.500
Aceites 7.500 × 15	112.500
Seguros 106.000 anuales × 6	636.000
Revisiones y reparaciones	384.000
Cubiertas	96.000
Impuestos	93.000
Total gastos	3.000.000
Precio medio vehículo matriculado	2.500.000
Valor residual vehículo usado	925.000
3.000.000 + 2.500.000 - 925.000	= 30,5
	150.000

En el mes de enero de los años 2000 y 2001 se revisará el importe del kilómetro de acuerdo con la fórmula establecida.

Este precio del kilómetro se abonará al personal que ponga su coche a disposición de la empresa en los casos no contemplados a continuación.

Para todo el personal que durante 1997 y en el primer semestre de 1998 haya realizado una media de kilómetros superior a los 18.000 anuales se establecen las siguientes opciones entre las que tendrá que elegir este personal con carácter obligatorio para su aplicación a partir del 1 de octubre de 1998. En este sentido es importante tener en cuenta que el plazo de entrega de los vehículos, desde su solicitud, oscila alrededor de los dos meses, dependiendo del modelo, por lo que las peticiones en los casos 1 y 2 siguientes deberían ser anteriores al 31 de julio de 1998:

1. La empresa pondrá a disposición de estos trabajadores/as, únicamente para los desplazamientos requeridos por el trabajo y sin ninguna otra compensación, un vehículo nuevo o en perfecto uso. Lleva incluido el mantenimiento integral, tanto preventivo como correctivo (revisiones periódicas, reparaciones, puestas a punto, asistencia en carretera con servicio 24 horas, ITVs, etc.), cambio de neumáticos, seguro con cobertura total sin ningún tipo de franquicia por limitación de edad, y suministro gratuito de todo el combustible necesario en cualquier gasolinera adscrita a la Red H-24.

2. SINTEL ofrece como alternativa para todo este personal la posibilidad de disponer de un vehículo para uso mixto trabajo/particular. El modelo de coche podrá elegirse entre la lista adjunta. Será nuevo, con idénticas prestaciones que las señaladas en el apartado 1, cambiando el vehículo por otro a los cuatro años o por exceso de kilometraje y, dependiendo del modelo elegido, le será descontada en la nómina al empleado, por mensualidades, la tasa anual señalada en la misma tabla como «cuota empleado», sin otro gasto, por estar cubiertos todos los conceptos señalados en el apartado anterior, hasta el límite de 10.000 kilómetros en uso particular. A partir de esta cantidad de kilómetros, le serán descontados por nómina los realizados en exceso para usos particulares, al costo que figura igualmente para ese vehículo en dicha lista, matizado por los siguientes

descuentos en caso de que la suma del kilometraje realizado para la empresa y uso particular supere los tramos siguientes:

Hasta 30.000 kilómetros: Cuota empleado.

Uso total superior a 30.000 kilómetros: 94 por 100 precio lista por kilómetro.

Uso total superior a 35.000 kilómetros: 87 por 100 precio lista por kilómetro.

Uso total superior a 40.000 kilómetros: 80 por 100 precio lista por kilómetro.

Uso total superior a 45.000 kilómetros: 75 por 100 precio lista por kilómetro.

Uso total superior a 50.000 kilómetros: 71 por 100 precio lista por kilómetro.

En caso de que alguna de las personas relacionadas en esta lista tuviesen un vehículo recién adquirido, en las condiciones adjuntas, y que no quisiera dejar como segundo vehículo familiar, la empresa cesionaria le gestionaría su venta o estudiaría personalmente la forma de adquirírselo en las condiciones más ventajosas posibles, utilizándolo desde ese momento y actuando desde entonces como en el caso general.

Se irá realizando un seguimiento de los dos tipos de kilometrajes (uso empresa/uso particular) de forma que si, por razones de diferente asignación del trabajo se observase una caída en el número de kilómetros destinados a la empresa, se pudiese dar el mayor preaviso posible con el fin de que pueda irse decantando por una de las soluciones siguientes: 1) Adquirir a la empresa cesionaria el vehículo que venía utilizando en unas condiciones preferentes a las del mercado particular. 2) Dejar el coche y pasar a utilizar su vehículo particular con la compensación de 30,5 pesetas/kilómetro.

La fórmula propuesta no supone para el empleado ninguna carga fiscal.

3. En caso de no estar interesado en ninguna de las opciones anteriores, siempre podría seguir poniendo su vehículo particular a disposición de la empresa, con una compensación por kilómetro, de 26 pesetas.

4. Una vez puesto en marcha este acuerdo, una Comisión Paritaria revisará trimestralmente el desarrollo del mismo.

Artículo 26. *Revisión.*

Los incrementos salariales sobre el salario base y la antigüedad serán:

Para el año 2000, se incrementarán en el IPC real del año 1999, más un 0,5 por 100 sobre las tablas y antigüedad establecidas en 1999.

Para el año 2001, se incrementarán en el IPC real del año 2000, más un 1 por 100 sobre las tablas y antigüedad establecidas en 2000.

CAPÍTULO VI

Atenciones sociales

Artículo 27. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores/as con hijos nacidos en los años de referencia del cuadro siguiente percibirán una ayuda escolar anual por cada uno, según se indica:

Años de abono	Fecha nacimiento	Importe anual	Fecha nacimiento	Importe anual
1996	1980-1990	9.242	1991-1992	9.682
1997	1981-1991	9.242	1992-1993	9.682
1998	1982-1992	9.242	1993-1994	9.682
1999	1983-1995	9.682		
2000	1984-1996	9.682		
2001	1985-1997	9.682		

Esta cantidad se hará efectiva al comienzo del curso escolar y no será compatible con la ayuda de guardería.

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

Artículo 28. *Ayuda de guardería.*

La mujer trabajadora con hijos a su cargo de edad inferior a cinco años percibirá anualmente por cada uno de ellos la cantidad de 127.032 pesetas.

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

Artículo 29. *Ayuda para hijos minusválidos.*

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

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

Artículo 30. *Actividades culturales.*

Con el fin de fomentar las actividades culturales entre el personal de la empresa, ésta destinará la cantidad de 15.000.000 de pesetas para el año 1999, que será distribuida de acuerdo con el Comité de Empresa.

Para los años siguientes, el importe será proporcional a la plantilla existente el día primero de cada año, sobre la base del año 1999.

Las cantidades sobrantes en cada año se acumularán al siguiente.

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

Al personal en situación de incapacidad temporal se le abonará la diferencia existente entre la prestación derivada de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario neto. A estos efectos, será considerado como salario, además del salario base, todos los conceptos fijos.

Artículo 32. *Plan de Pensiones.*

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

Artículo 33. *Seguro de vida.*

Todos los trabajadores/as de SINTEL podrán acogerse en régimen voluntario a los beneficios del seguro de vida colectivo suscrito por la empresa.

El capital asegurado será de tres veces y media el salario mensual de catorce pagas.

La cobertura del seguro es la siguiente:

Muerte por enfermedad: Pago del capital asegurado.

Muerte por accidente: Pago del doble del capital asegurado.

Invalidez absoluta y permanente, es decir, la invalidez definida en el artículo 137.5 de la LGSS, derivada de enfermedad: Pago del capital asegurado. La invalidez permanente absoluta concedida por la Dirección del INSS, o sentencia, derivada de enfermedad.

Invalidez absoluta y permanente, es decir, la invalidez definida en el artículo 137.5 de la LGSS, derivada de accidente: Pago del doble del capital asegurado. La invalidez permanente absoluta concedida por la Dirección del INSS, o sentencia, derivada de accidente.

En caso de invalidez permanente parcial por accidente, se pagará la indemnización que correspondiese según los baremos habituales. Es decir, la incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente parcial y lesiones permanentes no invalidantes, concedidas por la Dirección del INSS, o Sentencia, todas ellas derivadas de accidente.

Primas: Las primas derivadas del mencionado seguro serán proporcionales al capital asegurado y correrán a cargo de la empresa sus dos terceras partes y el tercio restante a cargo del asegurado.

Artículo 34. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*

Los trabajadores/as que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 1 del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar la jubilación prevista en dicha disposición, comprometiéndose la empresa, por su parte, a cumplir las obligaciones que para las empresas establece la citada norma.

Artículo 35. *Premios por matrimonio y natalidad.*

Todo el personal de la empresa con más de un año de antigüedad percibirá por razón de matrimonio, la cantidad de 7.207 pesetas.

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

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales

Artículo 36. *Comités de Empresa. Composición.*

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

De este modo se constituirán los siguientes Comités de Empresa:

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

La representación del personal del centro de trabajo de Baleares será ostentada por el Comité de Empresa de la zona de Cataluña.

Artículo 37. *Competencias.*

Cada uno de los citados Comités de Empresa hará uso, en el ámbito geográfico correspondiente, de las competencias generales atribuidas por la Ley a estos órganos de representación, excepto aquellas que específicamente sean atribuidas al Comité Intercentros.

Artículo 38. *Derechos y garantías.*

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

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

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

El Comité de empresa de cada zona podrá acordar la acumulación a favor de uno o varios de sus componentes del crédito horario indicado en el apartado anterior. La comunicación a la empresa del acuerdo deberá hacerse por escrito firmado por los miembros del Comité, en el que constará:

- a) Nombre de los miembros que hacen cesión de sus horas y el número de horas cedidas por éstos.
- b) Nombre del miembro o miembros en favor de los cuales se efectúa la cesión.

Esta cesión de horas sindicales se hará de forma global y se dará a conocer al finalizar cada período.

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

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

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

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

Dada la dispersión geográfica de los trabajos y la dificultad de comunicación dentro de las zonas o entre zonas, y con objeto de que el Comité de Empresa pueda llevar información a todos los trabajadores/as, los miembros de los Comités de Empresa que deban realizar distintas asambleas lo podrán hacer en vehículo particular abonándoseles los kilómetros correspondientes al precio estipulado, siempre que no exista medio de transporte público adecuado.

Serán íntegramente aplicables a los miembros de los Comités de empresa las normas establecidas en el Reglamento de Residencias contenido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Dotación.*

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

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

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

Artículo 40. *Secciones sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Delegados sindicales.*

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

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

- De 250 a 750 trabajadores/as: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores/as: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

Artículo 42. *Derechos y garantías.*

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las específicamente reconocidas en la LOLS, que se ejercitarán de acuerdo con los siguientes criterios:

La información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa será la misma que simultáneamente se haga llegar a los Delegados Sindicales, fundamentalmente mediante el derecho que asiste a los mismos de estar presentes en las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud con voz, pero sin voto.

Para el desempeño de las funciones que les sean propias, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de cuarenta horas retribuidas, idéntico al que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la zona respectiva.

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

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

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

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

Serán íntegramente aplicables a los Delegados Sindicales las normas establecidas en el Reglamento de Residencias contenido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 43. *Comité Intercentros. Composición.*

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

Artículo 44. *Competencias.*

El Comité Intercentros tendrá en el ámbito estatal las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa, así como las determinadas en el presente Convenio Colectivo, y concretamente, las siguientes:

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

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

Artículo 45. *Derechos y garantías.*

Los miembros del Comité Intercentros, además de las garantías y derechos que la Ley atribuye a los miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías específicas:

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

En casos concretos y justificados podrían pactarse otras facilidades.

Artículo 46. *Viajes y desplazamientos.*

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

Comités de Empresa:

Será necesario que por el Presidente del Comité Intercentros o por el del Comité de Zona correspondiente se comunique a la Dirección de la empresa la fecha de la reunión.

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

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

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

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

Mensualmente, la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Presidente del Comité Intercentros, la relación de gastos efectuados por todos los miembros de los Comités de Empresa y del Presidente de cada Comité de Zona, los gastos de los miembros del Comité correspondiente.

Delegados sindicales:

Será necesaria la comunicación a la Dirección de la empresa.

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

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

Artículo 47. *Retribuciones.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, quien ejerza funciones de representación sindical, tanto en calidad de miembro de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tendrá derecho al percibo de los emolumentos que en concepto de incentivos tuviera asignados de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

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

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

Artículo 48. *Asambleas.*

El ejercicio del derecho de reunión en la empresa se someterá a lo aquí acordado y a lo estipulado en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a los siguientes criterios:

Podrán realizarse asambleas en horas de trabajo, con un máximo de diez horas anuales recuperables. La celebración deberá ser comunicada a la Dirección del centro de trabajo con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, expresando el orden del día, hora de comienzo y duración aproximada prevista.

El cómputo del tiempo de duración de las asambleas se hará desde la hora que figure anunciada en la convocatoria hasta la de su finalización efectiva.

El tiempo invertido por los empleados en la asistencia a las asambleas deberá ser recuperado mediante prolongación efectiva de la jornada laboral del mismo día en que las asambleas hayan tenido lugar, o del día laborable siguiente, y por tiempo igual al de asistencia a las mismas.

Una vez alcanzadas las diez horas anuales de asambleas recuperables, las restantes asambleas se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Premios y sancionesArtículo 49. *Procedimiento.*

Corresponde al Director del Departamento, con conocimiento del Comité de Empresa, la facultad de premiar y sancionar a los trabajadores/as que se hicieren acreedores de ello.

Dicho conocimiento al Comité de Empresa será posterior a la notificación al interesado y previo al conocimiento del resto del personal.

En cualquier caso, previamente a la imposición de sanción, será preceptivo, con independencia del derecho que el trabajador/a tiene de presentar su oportuno pliego de descargo, el oír al interesado.

Dicho pliego de descargos podrá presentarlo en el plazo máximo de diez días a partir del momento de la comunicación de la sanción.

En lo no recogido en el texto anterior se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 50. *Faltas y sanciones.*

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

1. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2. Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

3. Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

4. Abuso de autoridad: La empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

5. Régimen de sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición o hasta el momento en que se dicte sentencia firme por la jurisdicción competente.

6. Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Artículo 51. *Anotación y cancelación de las sanciones.*

Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente personal de los interesados.

Transcurrido el período de un año para el caso de falta leve, dos para grave y tres para muy grave, sin que hubiera cometido alguna otra falta merecedora de sanción, la falta se considerará anulada automáticamente.

Artículo 52. *Prescripción.*

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 53. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formado por los Delegados de Prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en un número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Al disponer de la empresa de varios centros de trabajo se crea un Comité Intercentros con sus propias normas.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» número 269, del 10).

Artículo 54. *Normas generales.*

La empresa y los trabajadores/as dependientes de ella vienen obligados, en lo que a cada uno concierne, a dar cumplimiento a las disposiciones legales referentes a la prevención de riesgos laborales, normas específicas y manual de seguridad, que con la participación del Comité de Seguridad y Salud emita la Dirección de la empresa se considerarán a todos los efectos como parte integrante de este Convenio Colectivo.

Un ejemplar de las mencionadas normas se entregará a cada trabajador/a de la empresa.

Artículo 55. *Divulgación y conocimiento de las normas de seguridad.*

Con independencia de la obligación de la empresa de divulgar entre todo el personal de la misma, tanto las normas generales como las específicas referidas a materias de prevención, mediante una adecuada labor formativa, impartirá a través del organismo adecuado y de una forma gradual los cursos que capaciten al personal que por las características de su puesto de trabajo se estime necesario por el Comité de Seguridad y Salud, para promover el interés y cooperación de los trabajadores/as en orden a la prevención de riesgos laborales, prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto fuese necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir.

Las normas de seguridad serán de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa.

Su incumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes.

Artículo 56. *Reconocimientos médicos.*

a) Trabajadores/as de nuevo ingreso: Todos los trabajadores/as de nuevo ingreso realizarán el correspondiente reconocimiento previo a su admisión en la empresa.

b) Periódicos: Anualmente, como mínimo, se realizará un reconocimiento médico general.

c) Ocasionales: Se realizarán los que por causas especiales lo estime oportuno el Comité de Salud Laboral.

En el caso de que por circunstancias personales fuera necesario realizar pruebas no contenidas en el reconocimiento normal, se adoptarán las medi-

das necesarias para que sean efectuadas dichas pruebas por la entidad idónea.

Dichos reconocimientos serán efectuados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La empresa informará anualmente de la forma en que se efectuarán estos reconocimientos.

Artículo 57. *Ropa de trabajo.*

A todo el personal de la empresa, en función del área productiva que se encuentre, le será entregada la ropa de trabajo correspondiente, de uso obligatorio y de cuya conservación será responsable; dicha entrega se realizará en los meses de enero y febrero de cada año.

Con carácter general:

Un polo largo y un polo corto. Duración: Un año. (Salvo en el año 2000, que serán dos de cada.)

Dos pantalones. Duración: Un año.

Un par de botas de cuero flexible o un par de zapatos (dependiendo de la actividad). Duración: Un año.

Un par de botas de agua tipo polaina forradas. Duración: Tres años.

Una chaqueta. Duración: Dos años.

Una chaquetilla. Duración: Un año.

Actividades de Radio, se añadirá:

Un mono impermeable. Duración: Tres años.

Un par de botas impermeables. Duración: Dos años.

Actividades de Líneas y Cables y similares, se añadirá:

Tres buzos color azul. Duración: Dos años.

Existirá una dotación para las posibles necesidades:

Buzos plásticos para trabajos de canalización y aéreo.

Botas altas, tipo pescador forradas.

En las categorías de almaceneros y conductores de grúa, las botas serán de seguridad, según la normativa vigente, con una duración de cuatro años.

Sustituciones: Cada uno de los elementos que componen la dotación personal tienen asignado un período de duración, durante el cual no serán sustituidos.

No obstante, siempre que alguno de dichos elementos se deteriore antes del tiempo previsto por causa de la realización de trabajos en condiciones anormales, será sustituido por otro nuevo, siempre que la causa del deterioro sea la indicada y esté debidamente refrendada.

CAPÍTULO X

Viajes

Artículo 58. *Preparación.*

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio deban efectuar desplazamientos a localidades distintas del centro de trabajo deberán firmar la correspondiente «orden de desplazamiento».

Artículo 59. *Permiso por desplazamiento.*

Para el personal que tenga asignado un lugar fijo y determinado de trabajo, en los desplazamientos por tiempo superior a tres meses el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje.

Artículo 60. *Viajes con motivo de la celebración de la Navidad y Fin de Año.*

Los viajes ocasionados con motivo del desplazamiento de los trabajadores/as a su lugar de residencia habitual para la celebración en sus hogares de la Navidad y Año Nuevo correrán por cuenta de la empresa. Será por cuenta del trabajador/a las posibles horas empleadas en este desplazamiento.

Artículo 61. *Gastos de viaje.*

Los gastos de los viajes correrán siempre por cuenta de la empresa.

Salvo casos de urgencia o demostrada necesidad, los desplazamientos, tanto si se efectúan desde el centro de residencia a la obra determinada o delegación, o entre dos de éstas, deberán ser avisados con cuarenta y ocho horas de antelación.

Tanto a la salida como a la llegada al punto de destino, el trabajador/a tendrá derecho a disponer de un plazo de tiempo prudencial, si requiere cambio de alojamiento, que nunca podrá ser superior a cuatro horas, para la preparación de sus enseres y la búsqueda de hospedaje.

El medio de transporte será en cada caso el más idóneo.

En los viajes realizados por ferrocarril se abonará billete de 1.ª clase a todos los empleados.

En caso de viajes nocturnos, el trabajador/a tendrá derecho a coche cama.

En viajes aéreos, el billete será de clase turista para cualquier categoría.

En caso de utilización de vehículo propio se abonará al propietario el kilometraje vigente en cada momento.

Cuando el viaje se realice en vehículo propiedad de la empresa, el conductor no contratado especialmente para ello tendrá derecho a las percepciones que señale el Convenio Colectivo.

En el caso de que los viajes hayan de realizarse en automóvil se rellenará el correspondiente parte de automóviles, en que se anotarán los kilómetros recorridos y las obras a que corresponde el cargo. En los viajes con vehículo propiedad de la empresa se anotarán además, todas las incidencias que se deriven de su uso, combustible y aceite consumidos, engrase, averías, etc.

En caso de robo del vehículo particular puesto al servicio de la empresa, la Dirección procurará la concesión de un préstamo al trabajador/a afectado.

Como norma general, no se realizarán viajes en domingos y días festivos, siendo necesario en casos que por la urgente necesidad sea preciso su realización, la autorización previa del responsable correspondiente.

Los gastos de transporte que se originen con motivo del viaje habrán de ser suficientemente probados, ajustándose a las necesidades, usos y facilidades de la localidad, rigiéndose siempre por el máximo principio económico. De tal forma se procurará, siempre que sea posible, utilizar los transportes públicos colectivos.

Las multas impuestas por infracción de normas del código de la circulación serán imputables directamente al conductor del vehículo; no obstante, en el mes de diciembre de cada año, la empresa estudiará, de acuerdo con el Comité, la posibilidad de abono del 50 por 100 del importe de las sanciones.

En caso de multas impuestas a los profesionales por motivos derivados de la necesaria actividad (deficiencias inevitables de aparcamiento para descargas, etc.) y de las derivadas de deficiencias del vehículo, serán abonadas por la empresa.

Si la sanción implicara la retirada del carné de conducir, se procurará encuadrar al conductor afectado en otra actividad acorde con su categoría profesional.

CAPÍTULO XI

ResidenciasArtículo 62. *Garantía de estabilidad en la residencia.*

El personal encuadrado en la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes que solicite y obtenga fijar su residencia en una determinada localidad situada dentro de las zonas geográficas donde la empresa realiza su actividad tendrá garantizada su estabilidad en la misma, de acuerdo con las normas que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

La aplicación, seguimiento y control de la mencionada garantía, será facultad de la correspondiente Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

Reglamento de residencias

1. Objeto y garantías.

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

1.1 Que no será desplazado para la realización de su trabajo a una distancia superior a 150 kilómetros de la localidad en que dicha residencia se haya fijado, salvo en el caso de que la empresa se vea obligada a rescindir los contratos para la ejecución de las obras que realice en la zona garantizada por la residencia o cuando, una vez finalizados dichos trabajos, no le sean adjudicados otros nuevos. No obstante, cuando para la realización de trabajos de carácter especial sea precisa la intervención de personal especializado, podrá ser desplazado por un período de tiempo no superior a tres meses, con conocimiento previo y control del desplazamiento por parte del Comité Paritario.

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

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

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

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

1.3 Cuando los trabajos habituales hayan de ser realizados a distancias superiores a 50 kilómetros, se estará a lo pactado en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

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

Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.

Cumplimiento del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio.

Excedencia forzosa.

Desplazamiento al extranjero por necesidades del servicio.

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

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

2. Solicitud de adjudicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El personal residente no podrá renunciar a dicha condición de manera unilateral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El traslado a que pudiera dar lugar esta circunstancia se considerará efectuado por necesidades del servicio y dará derecho a ser indemnizado

en la forma que para este tipo de traslado se determina en el artículo 63 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Encargado de Brigada de Líneas y Cables.
Capataz de Brigada de Líneas y Cables.
Empalmador de Líneas y Cables.
Celador de Líneas y Cables.
Conductor de Camión.

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

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

Las condiciones en que dichas residencias serán otorgadas se determinarán en la Circular donde se efectúe la convocatoria.

Equipos y sistemas: Cuando el desarrollo del trabajo produzca alguna vacante concreta, una Comisión Paritaria estudiará las solicitudes existentes.

De no existir solicitudes se procederá a la publicación de la Circular correspondiente y dicha Comisión procederá a la adjudicación.

CAPÍTULO XII

Disposiciones varias

Artículo 63. *Traslados del personal.*

Con independencia de los desplazamientos lógicos propios de la actividad de la empresa, el cambio de puesto dentro de los límites del centro de trabajo o el traslado a cualquier delegación regional, o entre dos de éstas, podrá ser provisional o permanente; si el traslado es provisional, no podrá exceder de tres meses naturales.

En todos los casos podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A solicitud del interesado: Si la Dirección accede al cambio, el trabajador/a no tendrá derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo: Se estará a lo pactado entre las partes por escrito.

c) Por necesidades del servicio: Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen y agotada la vía del apartado b), la empresa podrá imponer el cambio al trabajador/a, que conservará todos sus derechos y su categoría profesional, con independencia del puesto que pase a ocupar. En caso de que el cambio suponga un ascenso, se regirá por las condiciones económicas del nuevo puesto.

d) Por disminución de la capacidad física e intelectual del trabajador/a: Seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional, siempre que el cambio se produzca dentro de su centro de trabajo. Todas las dudas que se susciten en la interpretación de este artículo serán conocidas por el Comité de Empresa, que a la mayor brevedad emitirá su informe a la Dirección.

Cuando el traslado por necesidades de la empresa sea definitivo y obligue a fijar la residencia del empleado fuera de la suya habitual, el trabajador/a será avisado con un mes de antelación, y tendrá derecho a:

1. Percibo de dieta por un mínimo de tres meses a partir de su incorporación en su nuevo destino.

Independientemente de ello, tendrá derecho al percibo de la dieta correspondiente en los casos previstos en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

2. Diez días naturales de permiso retribuido.
3. Viaje en ferrocarril, primera clase, tanto para él como para todas las personas que de él dependiendo, vivan bajo el mismo techo.
4. Pago del transporte y seguro correspondiente de sus muebles y enseres.
5. Préstamo por parte de la compañía, de cantidad y amortización variable, en consonancia con el punto de destino.
6. Percibo de un plus de residencia por cantidades mensuales a partir del momento en que deje de percibir la dieta extraordinaria del apartado 1 de este artículo.
7. En caso de que el traslado se produzca durante el curso escolar, la empresa dará una ayuda equivalente al importe de las diferencias entre las academias correspondientes, de los hijos en edad escolar matriculados en el año que se produzca el traslado.

El trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para ocupar las vacantes que de su categoría se produzcan en su anterior residencia, si bien, en este caso, no tendrán derecho a estas indemnizaciones.

Los traslados de personal entre Divisiones de Equipos y Sistemas y Líneas y Cables solamente podrán realizarse por mutuo acuerdo.

Artículo 64. *Formación.*

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

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

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

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

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

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

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

Durante los años 1999-2001, dadas las características de los ejercicios, la acción de formación estará dedicada a aquellos contenidos imprescindibles para la organización y cuyas actuaciones estarán centradas básicamente en los siguientes aspectos:

Orientación de marketing y negociación comercial que faciliten la consecución de los objetivos de ventas y diversificación creciente de clientes.

Desarrollo de habilidades de gestión, con criterio empresarial, de forma que en cada puesto se realice un valor añadido con su desempeño.

Formación polivalente y de reciclaje que facilite y aumente el conjunto de competencias (conocimientos y habilidades) para un pleno empleo, mayor eficacia e integración.

Formar personal, con potencial, para tener prevista la cobertura de puestos clave.

Se continuará con las acciones de formación que permitan tanto en el ámbito técnico como de instalación, acometer nuevos proyectos y campos de actividad.

Acciones encaminadas a completar la formación informática del personal de estructura.

Formación en idiomas, vinculada a cargas de trabajo en el extranjero, elaboración de ofertas y relación con clientes u otras empresas.

Calidad, prevención laboral y equilibrio medioambiental. En cada acción formativa se complementarán los contenidos específicos con aquellos que desarrollen comportamientos de mayor calidad, prevención laboral y equilibrio medioambiental. Igualmente, se desarrollarán programas específicos que apoyen el desarrollo de los planes de calidad y prevención laboral y equilibrio medioambiental.

Biblioteca y videoteca técnica: Se continuarán manteniendo y aumentando los actuales contenidos con nuevas dotaciones.

Programa y calendario de acciones formativas: Antes del 30 de abril de los años 1999-2000-2001 se elaborará un plan de formación que incluya un programa y calendario de acciones formativas a desarrollar durante los correspondientes ejercicios.

Una Comisión, a nivel central, integrada por representantes de la Dirección y Comité Intercentros hará el seguimiento del cumplimiento del plan de formación.

La finalidad de la Comisión es valorar las necesidades formativas en el ámbito de la empresa, hacer propuestas y, por último, seguimiento de la realización de dicho plan de formación presentado al FORCEM.

El Departamento de Gestión de Recursos Humanos y con carácter general se reunirá, al menos, una vez al mes, con la Comisión de Formación para informar de los siguientes aspectos:

- Necesidad y objetivos de cada acción formativa que se vaya a realizar.
- Fecha, duración y horario.
- Lugar y monitores.

Antes de cada acción de formación y antes de su inicio se estará a lo dispuesto en las actas y acuerdos anteriormente alcanzados.

El Departamento de Formación coordinará, canalizará y pondrá en marcha los mecanismos para la realización de cada acción formativa actuando directamente y/o a través de las áreas o Gerencias Territoriales con conocimiento de la Comisión.

El seguimiento realizado por la Comisión se llevará a efectos de acuerdo con las normas descritas y las establecidas por el propio FORCEM.

Artículo 65. *Comisión de Empresas Colaboradoras.*

El Presidente del Comité Intercentros recibirá copia del acta de cada reunión que celebre la Comisión de Empresas Colaboradoras, constituyéndose una Comisión Paritaria integrada por el citado Presidente y tres miembros del Comité de Empresa, en representación de cada área productiva y un número igual de representantes de la Dirección de la empresa, que se reunirá una vez trimestralmente como mínimo para examinar las cuestiones que le sean sometidas en relación con las empresas colaboradoras en materia de cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas sobre seguridad social, liquidación y pago de salarios, seguridad y salud laboral, etc.

Artículo 66. *Organización y distribución del trabajo.*

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

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

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

- Voluntariedad.
- Menor antigüedad en la empresa.
- Otras situaciones de excepción, motivadas por el tipo de trabajo o conocimientos específicos.

Artículo 67. *Privación de libertad.*

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

Artículo 68. *Edad máxima de trabajo.*

Considerándose compensación adecuada el Plan de Pensiones de SINTEL, la edad máxima de trabajo para el personal queda establecida

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

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

Personas que no estén integradas en el Plan de Pensiones de SINTEL.

Artículo 69. Bajas por prejubilaciones e incapacidades.

Se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo los acuerdos firmados entre el Comité de Empresa y la Dirección los días 8 de septiembre de 1993, 7 de junio de 1995 y 27 de mayo de 1998, referidos a prejubilaciones.

También se considera parte integrante del presente Convenio el acuerdo sobre incapacidades de fecha 27 de octubre de 1998, ampliando su vigencia a la del Convenio Colectivo.

Artículo 70. Reciclaje y ocupación.

Ante las dificultades actuales y futuras de ocupación que se puedan producir en las distintas áreas y centros de trabajo de la empresa, y con el objetivo de dar plena ocupación a toda la plantilla en cualquiera de las áreas productivas, se emprenderán para ello cuantas acciones de formación sean necesarias.

Artículo 71. Personal en el extranjero.

Cuando existan necesidades para desarrollar la actividad de la empresa fuera de España, se procederá conforme a las exigencias del proyecto y los requisitos de idoneidad y necesidad de empresa a la designación del personal a trasladar para cubrir las plazas conforme a los criterios siguientes:

Voluntariedad.

En el caso de no haber suficiente voluntarios se seguirá un criterio de menor antigüedad en la empresa, aplicándose un sistema de traslado de carácter forzoso y rotatorio.

Una Comisión Paritaria estudiará y establecerá, en cada momento que surja, las condiciones tanto económicas como de estancia, teniendo en cuenta tanto los lugares de destino como el tiempo de estancia.

Artículo 72. Acuerdos durante la vigencia del Convenio.

Los acuerdos que se alcancen por las partes, en base al desarrollo del presente Convenio Colectivo, una vez formalizados en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se considerarán a todos los efectos como parte integrante del vigente Convenio Colectivo, dando lugar a las modificaciones que fueran necesarias introducir en el articulado del mismo.

ANEXO I

Tabla salarial 1999

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
I. Titulados superiores		
Ingeniero y Licenciado nivel A	273.416	4.101.240
Ingeniero y Licenciado nivel B	256.521	3.847.815
Ingeniero y Licenciado nivel C	239.659	3.594.885
Ingeniero y Licenciado nivel Entrada	222.728	3.340.920
II. Titulados de grado medio		
Ingeniero técnico y Perito nivel A	266.118	3.991.770
Ingeniero técnico y Perito nivel B	248.760	3.731.400
Ingeniero técnico y Perito nivel C	231.355	3.470.325
Ingeniero técnico y Perito nivel Entrada	214.395	3.215.925
III. Técnicos auxiliares y no titulados		
Subgrupo 1. Jefes técnicos:		
Jefe técnico	217.169	3.257.535

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
Subgrupo 2. Técnicos auxiliares:		
Maestro industrial nivel A	205.395	3.080.925
Maestro industrial nivel B	192.819	2.892.285
Maestro industrial nivel C	173.193	2.597.895
Maestro industrial nivel Entrada	168.888	2.533.320
Subgrupo 3. Técnicos no titulados:		
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel A	205.395	3.080.925
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel B	192.819	2.892.285
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel C	173.193	2.597.895
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel Entrada	168.888	2.533.320
IV. Personal administrativo		
Jefe administrativo 1. ^a	179.137	2.687.055
Jefe administrativo 2. ^a	166.392	2.495.880
Oficial administrativo 1. ^a	154.799	2.321.985
Oficial administrativo 2. ^a	149.093	2.236.395
Auxiliar administrativo	143.872	2.158.080
V. Técnicos de oficina		
Proyectista nivel A	181.264	2.718.960
Proyectista nivel B	172.596	2.588.940
Proyectista nivel C	165.358	2.480.370
Proyectista nivel Entrada	158.123	2.371.845
Delineante Proyectista	168.719	2.530.785
Delineante de 1. ^a	154.799	2.321.985
Delineante de 2. ^a	149.093	2.236.395
Calcedor	143.872	2.158.080
Oficial Oficina Técnica 1. ^a	154.799	2.321.985
Oficial Oficina Técnica 2. ^a	149.093	2.236.395
Oficial Oficina Técnica 3. ^a	143.872	2.158.080
Especialista Oficina Técnica	139.834	2.097.510
VI. Personal de organización		
Jefe Organización 1. ^a	179.137	2.687.055
Jefe Organización 2. ^a	166.392	2.495.880
Técnico Organización 1. ^a	154.799	2.321.985
Técnico Organización 2. ^a	149.093	2.236.395
Auxiliar Organización	143.872	2.158.080
VII. Almacenes		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
Encargado Almacén nivel A	205.395	3.080.925
Encargado Almacén nivel B	192.819	2.892.285
Encargado Almacén nivel C	173.193	2.597.895
Encargado Almacén nivel Entrada	168.888	2.533.320
Subgrupo 2. Almaceneros:		
Almacenero nivel A	149.816	2.247.240
Almacenero nivel B	148.851	2.232.765
Almacenero nivel C	147.889	2.218.335
Almacenero nivel Entrada	146.927	2.203.905
Subgrupo 3. Oficiales de almacén:		
Oficial Almacén 1. ^a	145.963	2.189.445
Oficial Almacén 2. ^a	144.856	2.172.840
Oficial Almacén 3. ^a	143.606	2.154.090
Especialista Almacén	142.860	2.142.900
VIII. Subalternos		
Chófer Tmo. Ordza. Portero. Vigilante. Receipta.		
Telf. A	144.856	2.172.840
Chófer Tmo. Ordza. Portero. Vigilante. Receipta.		
Telf. B	143.606	2.154.090
Chófer Tmo. Ordza. Portero. Vigilante. Receipta.		
Telf. C	142.860	2.142.900
Chófer Tmo. Ordza. Portero. Vigilante. Receipta.		
Telf. D	141.739	2.126.085

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
IX. Tendido y Empalme de Líneas y Redes		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
a) Encargados de Brigada:		
Encargado Brigada nivel A	205.395	3.080.925
Encargado Brigada nivel B	192.819	2.892.285
Encargado Brigada nivel C	173.193	2.597.895
Encargado Brigada nivel Entrada	168.888	2.533.320
b) Capataces de Brigada:		
Capataz Brigada nivel A	168.705	2.530.575
Capataz Brigada nivel B	167.321	2.509.815
Capataz Brigada nivel C	157.458	2.361.870
Capataz Brigada nivel Entrada	150.740	2.261.100
Subgrupo 2. Empalmadores y Celadores:		
Empalmador y Celador de 1. ^a	141.207	2.118.105
Empalmador y Celador de 2. ^a	139.985	2.099.775
Empalmador y Celador de 3. ^a	134.139	2.012.085
Empalmador y Celador Especialista	129.692	1.945.380
Empalmador y Celador Entrada	125.578	1.883.670
Empalmador y Celador Espec. Prácticas +	125.578	1.883.670
Empalmador y Celador Espec. Prácticas	116.932	1.753.980
Subgrupo 3. Conductores de camión:		
Conductor Camión-Grúa y Conductor Camión A.	146.897	2.203.455
Conductor Camión-Grúa y Conductor Camión B.	145.379	2.180.685
Conductor Camión-Grúa y Conductor Camión C.	143.860	2.157.900
Conductor Camión-Grúa y Conductor Camión Entrada	142.343	2.135.145
X. Personal de oficios varios		
Encargado O. V. nivel C	173.193	2.597.895
Encargado O. V. nivel Entrada	168.888	2.533.320
Oficial O. V. principal	150.740	2.261.100
Oficial O. V. de 1. ^a	141.207	2.118.105
Oficial O. V. de 2. ^a	139.985	2.099.775
Oficial O. V. de 3. ^a	134.139	2.012.085
Especialista O. V.	129.691	1.945.365
XI. Montaje e instalación de sistemas, equipos y accesorios para telecomunicación		
Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
Encargado instalación nivel A	205.395	3.080.925
Encargado instalación nivel B	192.819	2.892.285
Encargado instalación nivel C	173.193	2.597.895
Subgrupo 2. Instaladores:		
Probador-distribuidor nivel A	192.819	2.892.285
Probador-distribuidor nivel B	183.794	2.756.910
Probador-distribuidor nivel C	175.071	2.626.065
Probador-distribuidor nivel Entrada	166.392	2.495.880
Instalador-comprobador	179.293	2.689.395
Interventor de obra	173.397	2.600.955
Oficial instalador	173.397	2.600.955
Instalador 1. ^a	145.146	2.177.190
Instalador 2. ^a	141.793	2.126.895
Instalador 3. ^a	140.568	2.108.520
Instalador especialista	139.834	2.097.510
Subgrupo 3. Conductores de montaje:		
Conductor montaje nivel A	154.943	2.324.145
Conductor montaje nivel B	150.430	2.256.450
Conductor montaje nivel C	149.447	2.241.705
Conductor montaje nivel Entrada	148.469	2.227.035
Subgrupo 4. Montadores:		
Montador especialista (dieciocho meses antig.) ..	125.578	1.883.670
Montador especialista	108.470	1.627.050

Categorías	Pesetas mes	Pesetas año
XII. Proceso de datos		
Analista nivel A	273.416	4.101.240
Analista nivel B	256.521	3.847.815
Analista nivel C	239.659	3.594.885
Analista nivel Entrada	222.728	3.340.920
Programador principal	217.101	3.256.515
Programador nivel A	205.395	3.080.925
Programador nivel B	192.819	2.892.285
Programador nivel C	173.193	2.597.895
Programador nivel Entrada	168.888	2.533.320
Operador sala principal	188.403	2.826.045
Operador sala nivel A	175.839	2.637.585
Operador sala nivel B	163.132	2.446.980
Operador sala nivel C	157.022	2.355.330
Operador sala nivel Entrada	151.951	2.279.265
Grabador Principal	179.137	2.687.055
Grabador nivel A	166.392	2.495.880
Grabador nivel B	154.799	2.321.985
Grabador nivel C	149.093	2.236.395
Grabador nivel Entrada	143.872	2.158.080

ANEXO II**Sistema de incentivos***Bases generales de los incentivos*

El presente Convenio Colectivo establece un sistema de incentivos cuyas características específicas se adaptarán a las peculiaridades de cada centro operativo, según se recogen a continuación:

Aunque la participación en el mismo es voluntaria, los resultados totales de la producción se regularán por las condiciones establecidas en cada centro operativo.

En caso de falta de trabajo generalizado en alguna de las actividades o zonas se podrá producir la interrupción inmediata del sistema, que evite una disminución de la cartera de pedidos por debajo de límites que spongan la aparición de horas perdidas, volviendo a reanudarse en el momento en que sea posible, siempre que se hayan aplicado todas las medidas posibles tendentes al reciclaje del personal, así como la eliminación de la subcontratación.

El establecimiento del plan no debe suponer una disminución en el nivel de calidad de los trabajos, por lo que toda la plantilla de SINTEL debe concienciarse al máximo de la importancia de la calidad. En este sentido, y en los casos de penalizaciones del cliente, se analizarán en Comisión Paritaria las causas de la misma y, si lo fueran por causa imputable al personal que ha intervenido, resolvería el problema, siempre que sea posible, la misma unidad de trabajo y se determinaría el descuento de los incentivos percibidos por la unidad de trabajo en el presupuesto afectado, hasta un máximo de tres meses desde la fecha que ocurrió el hecho.

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

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

Asimismo, supone la no realización de horas extraordinarias.

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

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

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

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

Primas cobradas a nivel individual y de forma general.

Seguimiento de los tiempos base y del reparto y distribución de trabajos.

Subsanación de averías y reparos cuando repercutan en los incentivos.

Vigilancia del nivel de calidad de los trabajos adicionales y partidas de desplazamiento.

Documentación.

Resultados de rendimiento por volumen de horas en cada período (trimestral) por zonas, actividades y subgrupos.

Documentos de cotejo cuando se soliciten.

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

Bolsa de incentivos: La bolsa de incentivos que se forme a final de cada año se regularizará con los puntos negativos que resten y se anulará con fecha 31 de diciembre de 2000.

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

Prima media: Todo el personal indirecto que no perciba un sistema de prima directa y el personal de cualquier otra área que no esté adscrito a ningún otro sistema de incentivos percibirá la «Prima media».

La citada prima media se devengará por días efectivamente trabajados y su importe será el 75 por 100 de la cantidad que resulte de dividir el total correspondiente a la prima de producción generada mensualmente y regulada por todos los sistemas de incentivos entre todo el personal adscrito a todas las actividades con Sistema de Incentivo.

Trabajos no baremados: Los trabajos no baremables por administración o en trámite de baremación se liquidarán para el personal de obra de todas las áreas de la empresa con las cantidades que actualmente retribuyen a los encargados de trabajos centralizados (E), fijándose de esta forma en 201 pesetas/hora para los técnicos y 113 pesetas/hora para el resto del personal. Estas cantidades podrían reconsiderarse por la Comisión Paritaria de Seguimiento en el caso de que los topes de rendimiento subieran por encima de los actuales establecidos.

Nuevas actividades: Las nuevas actividades que aparezcan no estarán sin baremar oficialmente un período mayor de tres meses. Para lo que una Comisión Paritaria llevará a cabo trabajos preparatorios para su baremación. Durante esa fase los productores que intervengan percibirán el importe señalado en los trabajos no baremados.

Topes de incentivos:

Trabajos centralizados: 3,65 puntos/día.

Trabajos en Líneas y Cables: Cinco puntos/día.

Para el resto de actividades serán 80.000 pesetas, salvo especificaciones establecidas en cada área.

Cuando el trabajador/a este en el mismo mes en diferentes áreas de la empresa, el tope será prorrateado por el tiempo de estancia en cada actividad.

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

Un resultado económico de empresa positivo que garantice la viabilidad de la misma, para lo que se considera imprescindible completar la diversificación de clientes ya emprendida.

El mantenimiento de los puestos de trabajo.

El sostenimiento del poder adquisitivo salarial para toda la plantilla.

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

Ambas partes acuerdan arbitrar todos los medios necesarios tendentes a lograr incrementos sustanciales de productividad, solicitando a toda la plantilla el máximo afán para hacer posibles las siguientes medidas de actuación, que permitirían incluso la eliminación de los puntos de incen-

tivos negativos. Para alcanzar los objetivos señalados se establecerán a tal fin:

Constitución de una mesa de trabajo a nivel nacional con representantes de la empresa y del Comité para tomar las medidas de carácter general, de forma que:

Partiendo de los acuerdos anteriores estudie, vías que permitan el incremento en las productividades de las actividades ya existentes. En esta línea y con la vista en el compromiso de alcanzar por lo menos el rendimiento unidad en todas las actividades de Líneas y Cables al 31 de diciembre de 2001 se irán adoptando de común acuerdo todas las medidas que permitan acercar la productividad a los umbrales de rentabilidad, no descartando incluso, si se produjeran significativos avances de la productividad media, el variar al alza los rendimientos base de partida, siempre con el acuerdo de ambas partes.

Estudio de las nuevas actividades que aparezcan, acordando unas tablas que se regirán por el principio de igualar incentivo/esfuerzo con otras actividades y tendiendo a un umbral de rentabilidad en cada actividad que haga posible la global.

Control para el conocimiento y análisis de los rendimientos obtenidos, disponiéndose mensualmente de la documentación necesaria para poder tener los elementos de juicio para tomar medidas.

Seguimiento por medio de una Comisión Paritaria a nivel de zona que a primeros de cada mes examinará todas las situaciones habidas a nivel de provincias incidiendo en aquellas unidades productivas que sistemáticamente estén por debajo de los rendimientos base. Cada caso será conjuntamente analizado, implantando las medidas que permitan a cada unidad productiva superar esta situación. Se enviará acta firmada de las mismas a la Dirección y al Comité Intercentros.

A nivel nacional se mantendrán otras reuniones de carácter trimestral para examinar todas las situaciones habidas y adoptar las medidas necesarias de incidencia global. La exigencia de los rendimientos mínimos estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Existencia de carga de trabajo suficiente para que el productor tenga la posibilidad de alcanzar y superar el rendimiento mínimo.

Disponibilidad de los medios de producción y seguridad necesarios para efectuar el trabajo, equiparables a la dotación normalizada del resto de los equipos. El trabajador se ocupará de solicitar la misma así como de su correcto cuidado y custodia.

La medición no se aplicará en aquellos casos que presentasen incidencias extraordinarias ajenas a la responsabilidad del trabajador/a.

Actuación para propiciar y posibilitar productividades que superen los «Umbrales de rentabilidad», que permitan a cada unidad productiva y en cada actividad el que su producción neutralice sus costes directos, más los costes indirectos, de estructura y financieros asociados. (La misma Comisión Paritaria y en los casos en que exista reiteración en rendimientos por debajo del mínimo sin que medien causas extraordinarias ajenas a las habituales del trabajo que lo justifiquen, aplicará medidas correctoras no descartando incluso las de índole disciplinaria.) A título indicativo, estos «Umbrales de rentabilidad» se sitúan para cada actividad, ahora existente, en las siguientes cifras:

Líneas y Redes: 12 P. B. H/día.

Servicios Integrales: 12 P. B. H/día.

Actividades Centralizadas: 11 P. H. H/día.

Igualmente, para alcanzar estos logros, ambas partes acuerdan que en determinados trabajos, áreas geográficas y momentos determinados, con comunicación al Comité Intercentros, será posible la elevación de los topes de incentivo señalados para cada actividad, salvo por determinación contraria de la Comisión Paritaria. Por el contrario, cuando la situación así lo aconseje, podría llegarse a la suspensión temporal del Sistema de Incentivos en determinadas actividades o zonas.

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

Extremar las medidas que permitan reducir de forma importante las horas «Ineficaces» sobre los niveles de 1998. El objetivo es que las mismas no superen el 1 por 100 de las horas productivas en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Complementariamente, ambas partes reafirman su voluntad en:

Evitar la desocupación de cualquier persona de la plantilla productiva. Seguir mensualmente el indicador de la Productividad como base de las posibles medidas correctoras a adoptar.

Toda vez que la calidad, servicio y atención al cliente y usuario final han sido definidas como objetivos prioritarios por SINTEL, estos incrementos de productividad no deberán afectar negativamente a la evolución de la calidad y los índices que la miden.

Finalmente, expresar que las partes están en el convencimiento de que las anteriores medidas de actuación, entendidas positivamente, aplicadas eficazmente y cumplidas íntegramente por toda la plantilla, favorecerán el logro de los objetivos de la empresa y, en particular, la mejora de rentabilidad en los trabajos realizados con medios propios, para situar a SINTEL con expectativas de futuro.

Sistema de incentivos (líneas y cables)

Baremos: La baremación de las unidades existentes en la actualidad es la establecida en los contratos de explotación de red número 290099 y de construcciones de líneas (tendido y empalme de cables) número 121099.

Estas baremaciones se modificarán únicamente en función de las variaciones de los futuros contratos.

Distribución de las actividades:

Contratos 121099 y 290099:

Hoyos y postes.
Circuitos.
Cable aéreo.
Cable en fachada.
Cable subterráneo.
Desmontes.
Trabajos con acometidas y central.
Empalme aéreo.
Empalme en fachada.
Empalme subterráneo.
Celador conservación.
Empalme conservación.
Celador fibra óptica.
Empalme fibra óptica,

Rendimiento base:

El rendimiento base a partir del cual se percibe incentivo es el establecido en la tabla adjunta. Una Comisión Paritaria tendrá entre sus objetivos la unificación de los rendimientos con independencia de la zona de la que se trate.

Precio del punto:

Superando el rendimiento base: 800 pesetas/punto.

Superando entre un 25 y 35 por 100 el rendimiento base: 1.200 pesetas/punto.

Superando entre un 35 y 55 por 100 el rendimiento base: 1.400 pesetas/punto.

Superando el 55 por 100 del rendimiento base: 1.650 pesetas/punto.

Horas de apoyo:

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

La prima media a percibir por Conductores de Grúa y Almaceneros de Obra se calculará en base a la cantidad total de incentivos de la zona, dividido entre el número total de horas productivas para cada mes.

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

Control de cálculo: Una vez analizados los resultados obtenidos, el centro productivo y las Gerencias Territoriales verificarán todos los datos, procediendo a la autorización, si procede, del pago de los mismos.

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

Cálculo incentivo:

P = Puntos realizados en el mes.

H = Horas productivas del mes.

P / H = R (rendimiento obtenido).

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

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

$P_1 / RT_1 = HT_1$.

$P_2 / RT_2 = HT_2$.

$P_3 / RT_3 = HT_3$.

$P_4 / RT_4 = HT_4$.

Los rendimientos con subíndices corresponden a los de cada tipo de trabajos.

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

$$HT_1 + HT_2 + HT_3 + HT_4 = HT.$$

$$P / HT = RT \text{ (rendimiento teórico medio).}$$

Si $RR \geq RT$ y no existieran puntos negativos del mes anterior existe incentivo.

Si $RR < RT$ no existe incentivo y genera puntos negativos a recuperar.

En el caso 1) y de forma individualizada quedaría:

$$(P - PN-1) / H = RI.$$

Donde:

PN-1 son los puntos negativos a recuperar.

RI el rendimiento regularizado.

$$(RI - RT) \times H = PI \text{ (puntos de incentivo).}$$

En el caso 2) quedaría:

$$(RR - RT) \times H = PN \text{ (puntos negativos).}$$

Los puntos de incentivo se distribuirán de forma individual, según el coeficiente R_i / RT_T en los diferentes niveles establecidos en la siguiente tabla:

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄
RI $\geq 1,25 \times RT$	$(RI - RT) \times H$			
$1,25 \times RT < RI < 1,35 \times RT$	$0,25 \times H$	$(RI - 1,25 \times RT) \times H$		
$1,35 \times RT < RI < 1,55 \times RT$	$0,25 \times H$	$0,1 \times H$	$(RI - 1,35 \times RT) \times H$	
RI $\geq 1,55 \times RT$	$0,25 \times H$	$0,1 \times H$	$0,2 \times H$	$(RI - 1,55 \times RT) \times H$

Donde:

RI es el rendimiento individual.

RT es el rendimiento teórico medio.

H son las horas productivas del operario en el mes.

Los puntos de incentivo generados por cada operario serán

$$P_T = P_1 + P_2 + P_3 + P_4$$

El incentivo generado es

$$I = (P_1 \times 800) + (P_2 \times 1.200) + (P_3 \times 1.400) + (P_4 \times 1.650)$$

Bolsa: Para aquellos productores que generasen un incentivo superior al tope establecido, el exceso quedará retenido.

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

Puntos negativos: Los posibles puntos negativos que se obtuvieran en un mes, serían compensados con puntos a cobrar obtenidos en el mes siguiente. En caso de que restase todavía un crédito negativo ya no se trataría a meses posteriores. Lo anterior se confirmará en una reunión de la Comisión Paritaria de seguimiento, ya que no se aplicaría en los casos en que el rendimiento por debajo del base se debiese a causas no imputables al trabajador (falta de trabajo, carencia de herramientas, fallos de organización).

Se llevará una contabilidad de puntos negativos de forma individual.

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

Aquellos producidos en cada brigada antes del primer mes del año en que devenguen incentivos.

Aquellos producidos en cualquier brigada si se ha efectuado una falta manifiesta de trabajo para la misma en dicho mes.

Rendimiento mínimo: Se adjunta tabla de rendimientos mínimos actualizados.

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

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

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

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

Excepcionalmente, cuando una brigada de «SINTEL, Sociedad Anónima», repare averías de colaboradora, la forma de proceder será como sigue:

Los puntos generados y las horas invertidas no computarán en producción.

Se abonará al personal el incentivo medio de apoyo de la zona correspondiente aplicado a las horas empleadas.

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

Incentivos por presupuesto:

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

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

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

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

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

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

Con el fin de adecuarse a la nueva realidad existente para las OCRAS pequeños trabajos de conservación, empalme y en general todos los trabajos en que así lo aconseje la mejor eficacia en el trabajo podrán reorganizarse las brigadas, variando el número de personas hasta llegar a la pareja de empalmadores, así como constitución de brigadas mixtas. El sistema permitirá la grabación de estas unidades a efectos de incentivos.

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

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

Reclamaciones de incentivos: Las posibles reclamaciones referentes a la liquidación de incentivo serán atendidas en la Gerencia Territorial de la zona correspondiente, estableciéndose al efecto el órgano de control y seguimiento correspondiente.

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

Almacenes: En cada uno de los almacenes de Grupo de «SINTEL, Sociedad Anónima», se tomarán las medidas organizativas a efectos de evitar pérdidas de tiempo al personal de SINTEL a la hora de proveerse de los materiales y herramientas necesarias.

Horas ineficaces: Con el objetivo de definir aquellos aspectos que verdaderamente deben ser tenidos en cuenta en los correctos cálculos de la productividad la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «SINTEL, Sociedad Anónima», acuerda lo siguiente:

La Dirección de la empresa se compromete a impulsar las mejoras organizativas necesarias en la misma que mejoren el aprovechamiento de las capacidades productivas de la plantilla, al tiempo que los trabajadores pondrán todo el empeño y esfuerzo necesarios en la máxima utilización de las horas productivas optimizando los rendimientos al fin de lograr los objetivos establecidos en el presente Convenio.

A efectos formales, y sin incidencia en el incentivo, no se considerarán como horas ineficaces las horas en espera. Las causas generadoras de horas ineficaces a efectos de abono de incentivos, quedarán reducidas a las siguientes:

Falta de materiales: Cuando no se disponga del material necesario ni exista tajo alternativo, no teniéndose en cuenta a estos efectos las esperas razonables correspondientes al suministro.

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

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

Desplazamientos: Para la actividad Celador/Conservación se consideran horas «Ineficaces» las invertidas en el primer desplazamiento de obra a obra.

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

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

Los motivos que a continuación se relacionan podrán seguir siendo computados a efectos de justificar y controlar posibles puntos negativos o sanciones:

Horas de lluvia: Aquellas que excedan en cada mes de cincuenta y seis por operario.

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

Averías y defectos: Tendrán esta consideración, exclusivamente, aquellas que se empleen en reparar los producidos por una brigada. Las averías de empresas colaboradoras se repararán de forma excepcional y las horas no se considerarán en real rendimiento de incentivo.

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

Error en planos: Cuando la tarea realizada no reporte producción.

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

Traslado de fin de semana a residencia: Las horas que pueden emplearse para lo previsto en la artículo 24.1.8 del presente Convenio para el personal de Líneas y Cables.

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

Tabla de rendimientos bases

Actividad	Madrid	Burgos-Zamora	Málaga-Granada
Hoyos y postes	0,749	0,808	0,816
Circuitos	0,747	0,857	0,832
Cable aéreo	1,048	1,004	1,028
Cable fachada	1,180	1,064	1,135
Cable subterráneo	1,686	1,423	1,598

Actividad	Madrid	Burgos-Zamora	Málaga-Granada
Desmonte	1,428	1,129	1,098
Acometidas	0,910	0,874	0,922
Empalme aéreo	0,840	0,850	0,919
Empalme fachada	0,938	0,886	0,944
Empalme subterráneo	0,886	0,861	0,958
Total celador conservación	0,888	0,933	0,939
Total empalme conservación	1,133	0,985	1,161
Celador F. O.	1,850	1,877	1,877
Empalme F. O.	1,826	1,832	1,832
Portadores MIC (empalme)	0,726	0,726	0,726

Tabla de rendimientos mínimos

Actividad	Madrid	Burgos-Zamora	Málaga-Granada
Hoyos y postes	0,613	0,662	0,669
Circuitos	0,612	0,703	0,682
Cable aéreo	0,859	0,823	0,843
Cable fachada	0,968	0,873	0,931
Cable subterráneo	1,383	1,168	1,311
Desmonte	1,171	0,926	0,900
Acometidas	0,747	0,717	0,756
Empalme aéreo	0,689	0,698	0,754
Empalme fachada	0,769	0,727	0,774
Empalme subterráneo	0,727	0,706	0,785
Total celador conservación	0,728	0,765	0,771
Total empalme conservación	0,930	0,808	0,953
Celador F. O.	1,517	1,540	1,540
Empalme F. O.	1,497	1,503	1,503
Portadores MIC (empalme)	0,596	0,596	0,596

Sistema de incentivos-equipos y sistemas

El sistema de incentivos para equipos se simplifica y homogeneiza, para cualquier tipo de trabajo y colectivo de personas por él afectadas, a un único principio y sistemática de aplicación, siendo las áreas contempladas en principio las siguientes: Radio y televisión, sistemas integrados, telemática, telefonía móvil, telefonía básica, redes estructuradas y energía e infraestructura.

Se parte de un rendimiento base único, igual a la unidad, por comparación entre las horas previstas para cada tipo de trabajo con las realmente efectuadas para el mismo.

Las tablas actualmente existentes al 31 de diciembre de 1998 se multiplicarán por 0,93 mientras que los tipos de trabajo que al 30 de abril de 1999, superen el rendimiento medio de 1,15 tendrán un factor corrector del 0,9.

Los contratos por concurso u obras habituales no baremadas, se asignarán los puntos en base a la previsión efectuada en el presupuesto elaborado para su adjudicación.

El rendimiento mínimo será el 90 por 100 del base.

Teniendo en cuenta que se considera un objetivo común y en beneficio del personal la posibilidad de reajustar estos baremos para igualar remuneraciones para un mismo esfuerzo, y que el sistema mecanizado proporciona los rendimientos medios acumulados por tipos de trabajo, se acuerda la aplicación de los baremos modificados y/o acordados desde esa fecha origen, efectuando un seguimiento y medición de la mejora obtenida sobre el rendimiento base.

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

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

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

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

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

Se proporcionará, un desglose en nómina del número de puntos abonados y el período u obras liquidadas. Igualmente en las Secciones o Delegaciones existirá la información suficiente al final de la obra para que sea mínimo el número de reclamaciones.

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

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

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

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

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

Se llevará un cómputo personal que podrá ser contrastado por el productor, sobre el que se irán sumando el número de puntos conseguidos con cada trabajo. Al iniciar una obra, el trabajador/a se pondrá en contacto con la sección correspondiente para contrastar la anotación del número de puntos adjudicado a la misma.

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

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

Donde ai es el valor en puntos de una obra i.

Donde P es el número mínimo de puntos a conseguir.

Donde Σai es la suma total de puntos conseguidos en el mes.

El «precio punto» se determina en el apartado correspondiente.

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

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

Σai = Número puntos totales conseguidos en obras completadas.

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

Al mes siguiente habría que añadir al número de puntos mínimo P el sumando $d \times 8$.

Ejemplo: Mes con veintidós días laborables, P = 176.

Si un productor termina completamente 10 obras que arrojan un total de puntos $\Sigma a = 210$, y comienza, sin terminar en ese mes otra obra

de 30 puntos, en la cual trabaja durante los cuatro últimos días del mes, la prima a recibir será:

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

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

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

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

Teniendo en cuenta que la baremación que maneja el sistema informático se obtiene directamente de la aplicación de ofertas y pedidos, cualquier modificación en la baremación de una obra, que no sea automática por generarse adicionales, variaciones en la oferta, etc., deberá ser autorizada por el Jefe del Departamento de Actividades Centralizadas.

Salvo en los casos de trabajos en que se indique explícitamente que tienen incluido el tiempo de desplazamiento al principio y fin de obra, en el resto de baremo que no incluya el desplazamiento no se computarán las horas invertidas en los mismos, calculándolas a razón del desplazamiento real y a una velocidad media de 70 kilómetros/hora.

Sólo se asignará a la obra el tiempo de ida, salvo que se regrese al final al lugar de residencia, en cuyo caso se añadiría a posteriori este número de puntos. En obras de duración superior a 50 puntos y con un desplazamiento superior a los 200 kilómetros, se añadirán 4 puntos adicionales para facilitar la búsqueda de alojamiento.

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

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

Límite máximo: Tratando de evitar la realización de esfuerzos imprevistos, se establece un tope establecido en las Bases Generales de Incentivos. Con el exceso mensual de puntos así recogido, se formará una bolsa de carácter individual, con las siguientes finalidades:

A esta bolsa se añaden los puntos generados por encima del tope, y se deducen los puntos negativos resultantes de meses en los que las horas reales sean superiores a las previstas.

Antes de abonar los puntos obtenidos por una persona en un mes, se disminuirán en aquéllos necesarios para neutralizar la bolsa negativa individual que esa persona pudiera presentar, siempre que su bolsa negativa haya superado una franquicia de -100 puntos, y hasta ese umbral.

En caso de que el productor obtenga una producción por debajo del tope, podrá llegar hasta el mismo detrayendo puntos de su bolsa individual hasta un máximo marcado por la tabla siguiente y, en cualquier caso, por el tope:

Puntos obtenidos	Máximo de puntos recuperados
Más de 0 y hasta 5	10
Más de 5 y hasta 15	25
Más de 15 y hasta 25	40
De 25 en adelante	Hasta el tope de puntos del mes.

El tope general anteriormente señalado podrá incrementarse, siempre mediante acuerdo previo con el Comité de Empresa, en los casos siguiente:

Trabajos puntuales, cuando la urgencia de la obra así lo requiera. El nuevo tope no podrá ser superior a 6 puntos día (salvo que concurren simultáneamente alguna de las causas siguientes):

Que el trabajo requiera la aplicación de horas nocturnas, no requeridas por cortes oficiales. En este caso, se incrementaría el tope de puntos en 1,75 veces las horas de este tipo realizadas. Los casos restantes de cortes oficialmente establecidos se tratarían según lo establecido en el presente Convenio Colectivo en su artículo 21.º, 1.

Que la urgencia del trabajo o programas requieran el trabajo en días no laborables, en cuyo caso se elevaría el tope en el resultado de multiplicar por el 2 el número de horas efectuadas en estas condiciones.

Aunque la retribución de estos trabajos sería por la vía de incentivos, se llevaría un cómputo de su aparición a efectos de control de las cantidades y topes abonado. El tope/día de puntos para una obra podrá incrementarse en paquetes concretos generados por los coeficientes multiplicados de los dos apartados anteriores.

Los adicionales a los 3,65 puntos/día asignados a una obra, por alguna de estas causas, sólo se aplicarán contra los obtenidos en la misma, y sin recuperaciones posibles de bolsa. Los puntos generados por la aplicación de los mencionados factores multiplicados no podrán ser compensados con rendimientos negativos de otras obras de ese mes.

Abono de incentivos: El rendimiento obtenido cada mes será:

$$\frac{\text{Puntos obtenidos}}{\text{Horas realizadas}} = R$$

$$\text{Puntos asignados} - \text{horas realizadas} = A + E - N - B$$

donde A es el número de puntos abonados y B los puntos pagados de bolsa ya que siempre que se hubiera obtenido un rendimiento igual o mayor a la unidad, y en el caso de que el productor tenga una bolsa positiva, podrá producirse la recuperación de puntos de la bolsa individual.

Precio punto:

Técnico: 1.260 pesetas.
Instalador: 945 pesetas.

El personal directamente productivo deberá recibir puntualmente el impreso de Liquidación de Incentivos, donde podrá comprobar las obras objeto de liquidación. En caso de que exista alguna diferencia con sus apreciaciones, se realizará la reclamación correspondiente y podrá solicitar y recibir un anticipo por esta misma cantidad a su Sección o Delegación.

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

Obras por administración, no repetitivas o no baremadas y nuevas actividades: Para este tipo de obras se estará a lo dispuesto en el apartado de bases generales de los incentivos.

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

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

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

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

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

Subsanación de reparos: Se considerarán como tales los defectos de calidad o detalles de instalación en contra de las normativas existentes, quedando excluidos de este concepto las averías que pudieran aparecer en los equipos de forma fortuita, o las relativas a personal que no sea de plantilla. En caso de ser posible la reforma de la instalación, la realizará el mismo equipo de trabajo que la efectuó. En este caso no podrán computar

punto alguno por este trabajo y no se disminuirá el número de puntos mínimos a efectuar.

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

Sistema de incentivos para equipos especiales

El sistema de incentivos para equipos especiales se simplifica y homogeneiza, para cualquier tipo de trabajo y colectivo de personas por él afectadas, a un único principio y sistemática de aplicación, siendo las áreas contempladas en principio las siguientes: Circuitos especiales de datos hasta 2 Mb, RDSI, centralitas, averías (RDSI y datos), mantenimiento, etc.

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

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

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

Como quiera que el sistema informático lo permite, la organización provincial se les entregará a cada operario los documentos necesarios para que pueda comprobar mensualmente la grabación de su PMO y los puntos baremos que ampara cada una de las órdenes instaladas por él, reflejando su conformidad mediante la firma y devolución de los mismos, realizándose las rectificaciones necesarias que, una vez analizados, fueran precisas. En la actualidad los documentos que amparan ambas informaciones son los listados PRA8001 y PRA1705 respectivamente.

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

La fórmula a aplicar para cada productor será:

$$\delta \Sigma(\text{PB} - H_e) = \delta \text{PB}_i$$

de donde:

PB = Puntos correspondientes a cada una de las OO.SS. instaladas en el mes.

H_e = Horas empleadas para la instalación de cada una de las OO.SS. anteriores.

PB_i = Puntos de incentivo resultantes.

El número de puntos de cada orden de servicio se determina en función de los baremos que se instalen en ella y vienen recogidos en las tablas. Ya que la liquidación del incentivo se realiza orden a orden, sólo se consideran para el cálculo las horas dedicadas a su instalación.

Nuevas actividades: Para este tipo de obras se estará a lo dispuesto en el apartado de bases generales de los incentivos.

Bolsa de incentivos: Su funcionamiento será:

a) Si PB_i > 0, se liquidarán al precio punto establecido, hasta el tope máximo de incentivo, pasando los restantes, si los hubiese, a incrementar la bolsa de incentivo. En el caso de que un determinado mes no se obtuviera el tope máximo, este se podrá alcanzar detrayendo de la bolsa los puntos positivos necesarios, si los hubiese.

b) Si PB_i < 0, pasaran al saldo en bolsa con signo negativo.

c) Si PB_i > 0 y la bolsa tiene signo negativo, se detraerá un máximo del 2 por 100 de los puntos conseguidos por cada uno de los meses inmediatamente anteriores en que se hubieran obtenido puntos negativos para compensar los negativos de bolsa.

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

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

	s/dieta	c/dieta
Técnico	1.143	1.260
Instalador	839	945

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

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

Rendimientos base y mínimo: Serán igual a los existentes al 31 de diciembre de 1998, con el factor corrector del 1,07

Trabajos en la actividad de equipos básicos

Mientras el personal propio realice estos trabajos, los desarrollará en las condiciones que se exponen a continuación:

El rendimiento base para comenzar a cobrar incentivo será de 10 puntos/día, con los baremos del contrato.

A partir de este umbral, se percibirán los puntos generados en exceso al precio de 700 pesetas cada uno.

En el caso de que, por necesidades del trabajo, fuese necesario partir la jornada para adaptarse al horario del cliente, se percibiría una cantidad diaria de 1.200 pesetas, liquidada con los incentivos y condicionada a que se consiga en el cómputo global del periodo mensual de liquidación, además de rendimiento base diario, un exceso mínimo de 1,3 puntos sobre el base, para cada uno de los días con esta retribución.

El trabajo se realizará de forma individual, coordinando el propio personal posibles necesidades de intervención conjunta en algún caso. La Empresa proporcionará un vehículo para los desplazamientos y transportes del material necesario, abonando el plus de conducción existente en Convenio. No se percibirá ningún otro concepto variable.

La empresa proporcionará, dentro del ritmo de ejecución y disponibilidad de O. S., las órdenes de trabajo necesarias para alcanzar los resultados anteriores; para ello, se habilitará el personal propio necesario para el correcto control y gestión de las mismas.

Los trabajos realizados tendrán el nivel de calidad exigido por el cliente y es imperativo una coincidencia entre el número de partidas informadas con las comprobadas por el cliente.

La cumplimentación y reporte de las O. S. efectuadas se realizará dentro del plazo establecido por el cliente.

Por otro lado, teniendo en cuenta que el tiempo de cumplimentación de O. S. sólo supera en estos momentos escasamente un día, se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa la posibilidad de realizar la actividad de unilínea y reparación de averías durante los sábados, domingos y festivos, estableciéndose los correspondientes calendarios de rotación en cada zona. De esta manera, se dará mejor respuesta al cliente y mayor ocupación al personal propio.

Lógicamente, el número de órdenes de servicio que se entregue al personal deberá ser tal que le permita efectuar el número de puntos necesario para alcanzar, al menos, 11,3 puntos/día.

Se abonarán 7.000 pesetas por jornada completa trabajada, y las horas efectuadas se compensarán como vacaciones a razón de una hora de vacaciones por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos. Se rotarán las personas asignadas en los fines de semana, planificando en zona el necesario descanso y la consecuente toma de vacaciones.

Sistema de incentivos para delineación

El sistema de incentivos de los Delineantes en cada una de las áreas donde desarrollen su actividad, es el actualmente vigente, en sus fórmulas de cálculo, precio y tope establecido.

Tablas de baremación: Dependiendo de cada una de las áreas, donde desarrollen su actividad, las tablas actualmente existentes al 31 de diciembre de 1998 se multiplicarán por el factor corrector del 0,9.

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de equipos y sistemas.

Sistema de incentivos para replanteos

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

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

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

Los replanteos de gabinete computarán como 0,5292.

Los replanteos en Madrid (o lugar de residencia) computarán como 0,7938.

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

Los replanteos de energía se computarán como 1.764.

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

$$\text{Prima acumulada productor A} = \frac{\text{Días trabajados por el productor A} \times \frac{\text{Número replanteos efectuados entre todos (con pesos señalados)}}{\text{Número días trabajados total productores}} \times 2.961$$

El precio de cada replanteo es de 2.961.

Los trabajos considerados dentro de los supuestos anteriores contemplan tanto la actividad efectuada a pie de obra como aquella necesaria a nivel de gabinete, de forma que un replanteo se computa cuando está perfectamente completo y dibujado.

Los replanteos mal efectuados que sean rechazados por las Secciones productivas con causas fundamentadas y demostradas serán detraídos del cómputo.

El cálculo anterior se ha efectuado en base a la estadística recogida históricamente, por lo que el cómputo de los replanteos en cuanto al número de terminales, etc., debe mantenerse en la misma línea considerada, que es la que se refleja en el acta firmada separadamente, a no ser que se produzcan cambios fundamentales en el programa de los trabajos.

Existirá una cantidad tope mensual, equivalente a la del resto de los trabajos.

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de equipos y sistemas.

Sistemas de incentivos para ingeniería de proyectos

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

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

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

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

Quedan excluidas las correspondientes a:

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

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de equipos y sistemas.

Sistema de incentivos para Vigilantes de contrata

Cálculo

Pesetas incentivo: $Kc \times PV \times \text{Precio}$.

Tope: 45.000 pesetas.

Donde Kc: Coeficiente a fijar conjuntamente por el Delegado de P. E. y el Jefe/Técnico Calidad, del que se informará al Comité de Empresa, que recoge la mejora promovida por el vigilante sobre características de las colaboradoras que vigila tales como respuesta, dotación, seguridad, etc. Este coeficiente se sitúa entre 1 y 1,05, no aplicándose cuando su valor sea inferior a 1,031 por entender que a partir de esa cifra no supera lo normal en este momento.

P. V.: Puntos baremo vigilados por el vigilante corregidos con los factores 1,0914.

Para las actividades de canalización y zanja de las contrata de obra civil y fibra óptica, los puntos baremo vigilados se computarán en kilopuntos.

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

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de líneas y cables.

Sistema de incentivos para Encargados de brigada

Factores a tener en cuenta:

a) Coeficiente que mide la cantidad total mensualmente gestionada en base a una media de 4.000 P. B. propios o 5.000 P. B. de Colaboradora o de la ponderación de ambas (cuya media sería de 2.000 P. B. propio más 2.500 P. B. de colaboradora).

b) Aplicación directa de la diferencia de rendimientos obtenidos por las brigadas de su dependencia, con coeficientes, uno de incremento fijo y dos posibles de decremento variable.

c) Participación directa en la remuneración de P. B. de Colaboradoras, con posible corrección a la baja en el caso de emplear horas de vigilancia con gestión global inferior a 20 P. B./hora.

Cálculo

Pesetas incentivo = $Kg (Ip + Ic) Kce$

Tope: El de operarios más 6.000 pesetas.

Siendo:

Kg el coeficiente de gestión total = $0,5 (A+B)$

Donde $A = \frac{\text{Puntos propios}}{2.000} = \text{Coeficiente gestión propia}$

y $B = \frac{\text{Puntos colab.}}{2.500} = \text{Coeficiente gestión propia}$

$Ip (Rr - Re) Henc \times 1,1 \times (1 - \frac{Hf}{Hr}) \times \text{Precio 1}$

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

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

$Ic = \text{Puntos colaboradoras} \times \text{Precio 2}$)

(Si hay producción de colaboradoras y el coeficiente que resulte de:

$$\frac{\text{Puntos colaboradoras}}{H. Vig. \times 20}$$

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

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

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

$Henc =$ Horas trabajadas por el Encargado.

$\text{Precio 1} =$ Precio incentivo para el punto de operario.

$(I - \frac{H_f}{H_r})$: Coeficiente de inactividad de sus brigadas de propio

Hf = Horas inactivas reflejadas en el acta de sus brigadas.

Hr = Horas productivas de sus brigadas.

Precio 2 = Precio incentivo para el punto de Vigilante.

Kce = Coeficiente de certificación que contempla la desviación respecto del objetivo fijado de período de certificación de los resultados reales obtenidos en el mismo = $\frac{\text{Certificado}}{\text{Informado}}$

(Situado el día 25 del mes siguiente.)

Tope Kce = 1

(Transitoriamente se aplicará el Kce = 1.)

Nota: Los puntos baremos de las actividades de canalización y zanja de los contratos de fibra óptica y o. civil, se computarán en K.P. $\times 1/2$.

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de líneas y cables.

Sistema de incentivos de los Interventores de obra

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

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

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

$$I = PB_m \times \text{ptas. PB} - 2\% P_s$$

De donde:

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

La distribución entre los interesados responderá a la fórmula:

$$I_{(1..n)} = \frac{I \times h_{(1..n)}}{h}$$

De donde:

I_(1..n) = Incentivo a percibir por cada productor.
I = Importe total del incentivo según la fórmula del párrafo anterior.
h_(1..n) = Horas empleadas por cada productor.
h = Sumatorio de las horas empleadas por todos los productores.

El cálculo se realizará por provincia.

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

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

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

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

Cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos de redes de abonado.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

16212 REAL DECRETO 1309/1999, de 23 de julio, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad a don Ramón Domínguez Sánchez.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Ramón Domínguez Sánchez, a propuesta del Ministro de Sanidad y Consumo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de julio de 1999,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad.

Dado en Madrid a 23 de julio de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Sanidad y Consumo,
JOSE MANUEL ROMAY BECCARÍA

BANCO DE ESPAÑA

16213 RESOLUCIÓN de 23 de julio de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 23 de julio de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro.

CAMBIOS

1 euro =	1,0496	dólares USA.
1 euro =	121,96	yenes japoneses.
1 euro =	325,08	dracmas griegas.
1 euro =	7,4418	coronas danesas.
1 euro =	8,7750	coronas suecas.
1 euro =	0,66340	libras esterlinas.
1 euro =	8,2390	coronas noruegas.
1 euro =	36,582	coronas checas.
1 euro =	0,57830	libras chipriotas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	251,79	forints húngaros.
1 euro =	4,0300	zlotys polacos.
1 euro =	197,0821	tolares eslovenos.
1 euro =	1,6053	francos suizos.
1 euro =	1,5820	dólares canadienses.
1 euro =	1,6175	dólares australianos.
1 euro =	1,9780	dólares neozelandeses.

Madrid, 23 de julio de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.