

Artículo 23. *Devengo de sueldos.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes. Entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

1. Se establecen los siguientes porcentajes de subida para cada ejercicio:

Años	2001	2002
Incremento sobre salario real	1,5 por 100	1,5 por 100
Variable consolidable y prorrateable en doce pagas	1 por 100 garantizado	1 por 100 garantizado
Variable no consolidable	0,5 por 100 Según resultados	0,5 por 100 Según resultados

2. Fórmula del cálculo del variable a aplicar sobre el resultado del Grupo Ibermática:

Resultados (Porcentaje)	Incentivos (Porcentaje)
$R \leq 40$	$I = 0$
$40 < R \leq 100$	$I = R$
$100 < R \leq 125$	$I = 2R - 100$
$125 < R \leq 175$	$I = R + 25$

Donde R es el porcentaje de realización sobre lo presupuestado, y donde I es el porcentaje a aplicar sobre el incentivo presupuestado.

En cualquier caso, durante los años 2001 y 2002, independientemente de que se consiga el resultado o no, se garantiza un 1 por 100 para ambos años a aplicar al salario real del ejercicio inmediatamente anterior, de cada empleado en Convenio que hubiera sido alta en plantilla, al menos antes del 31 de diciembre del año anterior al de cada uno de estos dos ejercicios con incentivos. Los incentivos no consolidables se abonarán, una vez conocido el resultado del ejercicio.

## CAPÍTULO VI

### Garantías sindicales.

Artículo 25. *Garantías de los representantes de los empleados*

Los Delegados de personal, Comités de empresa o miembros del Comité Intercentros, legalmente elegidos, podrán disponer para el ejercicio de la actividad de representación que tengan encomendada, de todas las competencias que en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se les otorga.

Artículo 26. *Comité Intercentros.*

1. Composición: Entre los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal, con la siguiente composición:

Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de cien trabajadores que aportarán dos.

2. Actividades: El Comité Intercentros, tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones:

a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de personal de la empresa.

b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la empresa.

c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a empleados de distintos centros de la empresa, sean definidos por mayoría de los Comités de empresa o Delegados de personal y estén comprendidos entre

los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

d) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de empresa o Delegados de personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la comisión paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

3. Constitución: En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de empresa y Delegados de personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de empresa o Delegado de personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. Sistema de votación: Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo, serán de uno, por cada veinte trabajadores o fracción, calculándose este dato el uno de enero de cada año.

## CAPÍTULO VII

### Normas de buena fe contractual

Artículo 27. *Confidencialidad.*

1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

## ANEXO AL CONVENIO DE IBERMÁTICA, DURANTE LOS AÑOS 2001 Y 2002

1. Sistema de evaluación individual: Durante los años 2001 y 2002 se constituirá una comisión formada por tres miembros elegidos por el Comité y otros tres elegidos por la Dirección de la empresa, que se encargarán de negociar un acuerdo sobre la herramienta retributiva que sustituirá la actual revisión individualizada no recogida en Convenio, a implantar en el futuro. Dicha herramienta se implantará mediante acuerdo del Comité y de la Dirección de la empresa.

**7770** RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Euroinsta, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Euroinsta, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9013412) que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado 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 abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«EUROINSTA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Partes contratantes.**

Reunida la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo de «Euroinsta, Sociedad Anónima», formada por las siguientes personas:

Por el Comité de Empresa: Emilio Ferreiro Besteiro, Rosa Martín Holgado, Carlos González Montes, Andrés Martínez Segura, José Luis Díaz Antequera y Emilio Alonso Avilés.

Por la Empresa: Jesús Blanco Martín y Eduardo Muñoz del Caz.

Como resultado de las negociaciones han acordado firmar el presente texto que anula y sustituye en todo al II Convenio Colectivo de «Euroinsta, Sociedad Anónima»

**Artículo 2. Normativa aplicable.**

El presente Convenio se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales. En lo no dispuesto por el mismo serán de aplicación las normas legales y reglamentarias vigentes.

En caso de conflicto entre dos normas laborales será de aplicación aquella que apreciada en su conjunto y en cómputo anual sea la más favorable al trabajador, respecto de los conceptos cuantificables.

**Artículo 3. Objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa «Euroinsta, Sociedad Anónima» y su personal, dentro del ámbito establecido en el artículo siguiente.

**Artículo 4. Ámbito de aplicación.**

A) Ámbito funcional. El presente Convenio obliga a la empresa y a los trabajadores de la misma.

B) Ámbito personal. Quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores de «Euroinsta, Sociedad Anónima», con la excepción de los que tengan contrato sometido al Real Decreto 1382/1985 que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

C) Ámbito territorial. Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la empresa «Euroinsta, Sociedad Anónima» en todo el territorio nacional. Siendo la actividad esencial de la empresa el efectuar instalaciones profesionales de telecomunicación, realizándose éstas en cualquier lugar del territorio nacional o del extranjero, la empresa podrá desplazar fuera del territorio nacional a todos aquellos trabajadores que en su contrato se contemple esa cláusula o con los que alcance el acuerdo al que se refiere el artículo 28, compensándoles con las correspondientes dietas y gastos de desplazamiento.

**Artículo 5. Vigencia.**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2000 y finalizando el día 31 de diciembre de 2001.

**Artículo 6. Prórroga y denuncia.**

Acabado su período de vigencia, se entenderá prorrogado por períodos anuales, salvo que medie denuncia de cualquiera de las dos partes notificada a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha del final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se hará por escrito, expondrá las causas que la justifican y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. Una vez denunciado y agotada su vigencia, se mantendrá en vigor la totalidad de los artículos del presente Convenio mientras no se logre un nuevo acuerdo.

**Artículo 7. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio. Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de las retribuciones brutas anuales en relación con las horas de trabajo por año pactadas.

**Artículo 8. Garantía personal.**

Se respetarán las garantías personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por las condiciones establecidas en el presente Convenio.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las partes acuerdan que, si por disposición legal de rango superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alterada por dicha norma, la comisión paritaria, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, renegociará el contenido de esa norma o normas para lograr que se respete la voluntad original que el presente Convenio contiene.

**Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Con el objeto de resolver las dudas y divergencias que surjan en la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de los representantes de los trabajadores. La Comisión se reunirá una vez por trimestre con carácter ordinario y, extraordinariamente, cuando exista causa que lo justifique y así lo solicite alguna de las partes que la integran.

**Artículo 11. Solución de conflictos.**

Los conflictos colectivos de trabajo, que durante la vigencia del presente Acuerdo pudieran suscitarse, serán sometidos obligatoriamente a los órganos, y a través de los procedimientos que a continuación se establecen:

1. Ámbito objetivo. El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- Conflictos de interpretación o aplicación de decisión o práctica de empresa.

2. Sujetos legitimados. Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos.

3. Órganos y procedimiento:

a) La Comisión Paritaria del Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo, asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso, si transcurriesen doce días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, esta Comisión levantará Acta a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Árbitro en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

b) Árbitro. El arbitraje se efectuará por el Árbitro que libremente designe el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de entre sus letrados conciliadores.

La Comisión Mixta Paritaria remitirá el asunto al Árbitro designado.

El Árbitro, para el ejercicio de su función, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de treinta días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

La representación legal de los trabajadores se compromete a no plantear acción alguna que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haberse iniciado antes el procedimiento de solución de conflictos colectivos.

La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por cualquiera de los legitimados para promoverlos, aplicará el no—planteamiento de conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo durante su tramitación.

#### Artículo 12. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio regirá en sustitución del II Convenio Colectivo de «Euroinsta, Sociedad Anónima» y de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir anterior a su entrada en vigor, los cuales quedan expresamente derogados.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Organización del trabajo

#### Artículo 13. *Normas generales.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. Las delegaciones de facultades se harán de forma que sean conocidas tanto por los que reciban la delegación como por los que sean destinatarios de las órdenes derivadas de dicha delegación.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene como objetivo el alcanzar un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. En la búsqueda de ese objetivo el empresario adoptará las decisiones que estime oportunas sobre la organización práctica del trabajo, así como sobre las políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo, y, en consecuencia, sobre la estructura y volumen de la plantilla, todo ello sin perjuicio de las facultades que legalmente competen a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que puedan alcanzarse al respecto.

#### Artículo 14. *Sistema de clasificación profesional.*

Se acuerda establecer, con efectos desde uno de enero de 2000, una nueva organización del personal de «Euroinsta, Sociedad Anónima» sobre la base de dos grupos profesionales (Administración y Operaciones), dividido cada uno de esos grupos en niveles de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este Convenio.

El personal actual de «Euroinsta, Sociedad Anónima» será reclasificado en la nueva organización de acuerdo con lo establecido al respecto por las partes en su acuerdo de 14 de abril de 2000.

#### Artículo 15. *Definiciones.*

A. Puesto de trabajo. Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

B. Análisis de puestos de trabajo. Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, en los grupos y niveles que más adelante se señalan.

C. Trabajo correcto individual. La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo, es la que se corresponde con el concepto de Actividad Normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).

#### Artículo 16. *Grupos Profesionales.*

Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estarán clasificados dentro de uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Operaciones. Se encuentran integrados en este grupo todos los empleados que desempeñan actividades productivas así como los que aportan las necesarias labores de soporte de la actividad de instalación. Es responsabilidad de este grupo el realizar o asignar las tareas de producción, bien directamente, bien realizando labores de supervisión o coordinación.

Grupo II. Administración. Se integran en este grupo los empleados que tienen como objetivo el realizar todas las labores de tipo administrativo que necesita la empresa para su actividad industrial. Su responsabilidad será la de desarrollar todas las necesidades administrativas que surgen de la actividad empresarial, permitiendo una gestión eficiente y eficaz.

#### Artículo 17. *Niveles profesionales.*

Cada uno de los grupos anteriores se divide en los siguientes niveles profesionales.

##### Grupo I. Operaciones.

1. Técnico de proyecto. Trabajadores que realizan funciones que incluyen tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizarán funciones de integración, coordinación y supervisión del trabajo de sus dependientes y colaboradores dentro de una misma unidad funcional.

2. Encargado. Actuando a las órdenes del responsable del proyecto que corresponda, se encarga de la gestión y desarrollo en un segundo nivel de dicho proyecto, así como de la distribución y control del trabajo de sus dependientes, si los tuviera. Cuenta con la adecuada formación y equipo para realizar trabajos de supervisión y control en altura.

3. Técnico especialista. Es el personal con una formación específica en un área técnica de la actividad de producción de la empresa. Actúa con independencia dentro de su sección, sólo sometido a las órdenes del responsable al que esté adscrita su sección. Deberá tener la formación exigida para la especialidad que desarrolla.

4. Oficial de Primera. Es el personal destinado a las labores directas de producción de la empresa. Actúan, con la responsabilidad propia de su experiencia y formación, a las órdenes del responsable del proyecto en el que en cada momento desarrollen su labor, realizando, entre otros, trabajos directos de instalación en altura, para lo cual cuentan con la adecuada formación y equipo.

5. Oficial de Segunda. Es el personal destinado a las labores directas de producción de la empresa. Actúan en un nivel de responsabilidad propia de su experiencia y formación, a las órdenes del responsable del proyecto en el que en cada momento desarrollen su labor o del oficial de primera con el que colaboren en dicho proyecto, realizando, entre otros, trabajos directos de instalación en altura, para lo cual cuentan con la adecuada formación y equipo.

6. Oficial de Tercera. Es el personal destinado a las labores directas de producción de la empresa. Actúan, con un nivel de responsabilidad propia de su experiencia y formación, a las órdenes del responsable del proyecto en el que en cada momento desarrollen su labor, del oficial de primera o, en su defecto, del oficial de segunda con los que colaboren en dicho proyecto, realizando, entre otros, trabajos directos de instalación en altura, para lo cual cuentan con la adecuada formación y equipo.

7. Oficial de Cuarta. Es el personal dedicado a las labores de producción elementales, sin iniciativa propia, realizando las tareas que le encarguen los responsables y oficiales de primera, segunda y tercera con los que colabore.

8. Aprendiz. Es el trabajador que realiza trabajos sencillos con la intención de formarse a través de la experiencia y ascender a oficial de cuarta. Actúa con dependencia del responsable o del oficial con el que colabore en un determinado proyecto.

##### Grupo II. Administración.

1. Responsable. Es el trabajador que se encarga de la inspección, revisión o dirección de una o varias secciones. Se encarga de dar unidad



a la sección, de distribuir y dirigir el trabajo, ordenarlo debidamente y aportar iniciativas para un buen funcionamiento de los mismos.

2. Encargado. Actuando a las ordenes del responsable de su sección, se encarga de la gestión y desarrollo del trabajo de la dependencia que tenga a su cargo, así como de la distribución del trabajo entre sus dependientes, si los tuviera.

3. Administrativo. Actuando a las órdenes del encargado de su sección o en su defecto del responsable de la misma, se encarga de la gestión y desarrollo del trabajo de la dependencia que tenga a su cargo, así como de la distribución del trabajo entre sus dependientes, si los tuviera.

4. Especialista. Es el personal con una formación específica en un área técnica de la actividad de la empresa. Actúa con independencia dentro de su sección, sólo sometido a las órdenes del responsable al que esté adscrita su sección. Deberá tener la formación exigida para la especialidad que desarrolla.

5. Auxiliar. Es el personal dedicado a las labores administrativas elementales, sin iniciativa propia, realizando las tareas que le encarguen los responsables, administrativos y especialistas, si los hubiere, de su sección.

6. Aprendiz. Es el trabajador que realiza trabajos sencillos con la intención de formarse a través de la experiencia y ascender a auxiliar. Actúa con dependencia del responsable, administrativo y especialista, si los hubiere, de la sección en la que preste sus servicios.

#### Artículo 18. *Factores de calificación y encuadramiento.*

Los factores que determinan el encuadre de un trabajador incluido en el ámbito de este Convenio dentro de uno de los niveles anteriores son los siguientes:

- a) Conocimientos. Se valorará, junto a la formación básica necesaria para cumplir adecuadamente dentro del nivel correspondiente, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.
- b) Iniciativa. Se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de instrucciones o directrices para la ejecución de las tareas.
- c) Autonomía. Se valorará el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad. Se valorará el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la labor desempeñada.
- e) Mando. Se valorará el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce mando.
- f) Complejidad. Se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados en las tareas o puesto encomendado.

#### Artículo 19. *Ingresos y período de prueba.*

Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

La incorporación a la plantilla de «Euroinsta, Sociedad Anónima» se entenderá sometida, en todo caso y sin distinción de grupo profesional, a los siguientes períodos de prueba:

- Niveles 1 y 2: Seis meses.
- Niveles 3, 4 y 5: Dos meses.
- Niveles 6, 7 y 8: Un mes.

#### Artículo 20. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa están obligados a respetar los siguientes plazos de preaviso:

- Niveles 1, 2 y 3: Treinta días.
- Niveles 4, 5, 6, 7 y 8: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 21. *Útiles de trabajo.*

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá las prendas de trabajo, documentos, ordenadores, teléfonos portátiles y demás elementos que tenga en su poder y sean propiedad de la empresa. La no devolución de alguno de estos elementos legitimará a la empresa para deducir el valor de dichos elementos de la liquidación final que abone al trabajador.

## CAPÍTULO TERCERO

### Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 22. *Movilidad funcional.*

A los efectos del presente Convenio, se entenderá como movilidad funcional el cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional y el cambio de grupo profesional dentro del mismo nivel.

La movilidad funcional se efectuará si menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá las retribuciones de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### Artículo 23. *Cambio de nivel.*

La movilidad funcional para la realización de funciones que conlleven un cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo necesario para su atención. En el caso de encomendarse funciones correspondientes a un nivel inferior, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones correspondientes a un nivel superior por un período que exceda de seis meses en un año o a ocho meses en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso correspondiente, salvo que el cambio de funciones se deba a sustitución por incapacidad laboral transitoria, servicio militar o prestación social sustitutoria o excedencia.

En el caso de movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un nivel inferior, el trabajador mantendrá la retribución de origen.

En el caso de movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un nivel superior, el trabajador percibirá la retribución establecida para el nivel correspondiente a las funciones que realmente realice. Una vez finalizado el tiempo de la movilidad funcional, y salvo lo dispuesto anteriormente sobre el derecho a reclamar el ascenso, el trabajador volverá a su nivel y a su retribución de origen.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de este artículo se someterán a la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 10 de este Convenio.

#### Artículo 24. *Cambio de grupo profesional.*

La movilidad funcional entre grupos profesionales, sin cambio de nivel, podrá ser decidida por la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, siempre y cuando se facilite, si ello fuera necesario, a los trabajadores afectados los conocimientos y habilidades precisos para el desempeño de las nuevas funciones encomendadas. En este caso, se garantizará al trabajador la retribución que viniese percibiendo, aplicándose las normas de compensación y absorción existentes.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de este artículo se someterán a la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 10 de este Convenio.

#### Artículo 25. *Movilidad funcional en el resto de los casos.*

La movilidad funcional fuera de lo establecido en los artículos precedentes requerirá el acuerdo novatorio entre la empresa y el trabajador afectado y, en defecto de dicho acuerdo, requerirá seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 26. *Saturación individual del tiempo de trabajo.*

A los efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la empresa definirá la plantilla adecuada y la correcta adecuación de los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación del trabajo comienza en el propio puesto de trabajo, con independencia de dónde se encuentre este, y debe saturarse en su integridad, lo que supone la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual no inferior al normal.

Teniendo el trabajo de instalaciones y montajes niveles irregulares de carga de trabajo a lo largo del año, se pacta una flexibilidad de horario con objeto de ampliarlo o reducirlo en cómputo diario o en cómputo semanal, según fluctúe la antedicha carga y sin que ello suponga incremento de la jornada de trabajo prevista en cómputo anual ni implique incremento salarial por concepto alguno.

Con el fin de contribuir a la reducción de los tiempos improductivos, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean las propias de su especialidad.

#### Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

Dada la actividad de la empresa, los centros de trabajo del personal incluido dentro del grupo profesional de operaciones son móviles y a determinar por la empresa por todo el territorio nacional, no implicando por ello, movilidad geográfica alguna. En estos casos, la empresa abonará a los trabajadores los gastos de viaje y dietas de acuerdo con lo establecido al respecto en este Convenio.

#### Artículo 28. *Movilidad internacional.*

En lo que respecta a la movilidad internacional, en caso de que sean precisos desplazamientos al extranjero será necesario el acuerdo individual entre la empresa y el trabajador afectado. Expresamente se establece que el derecho a las condiciones especiales que pueda contener ese acuerdo y que tengan su causa en el desplazamiento al extranjero de un trabajador cesará de forma automática y completa en el mismo momento en el que se interrumpa el desplazamiento internacional de dicho trabajador.

Dicho acuerdo individual, que deberá de comunicarse por escrito al Comité de Empresa, entre la empresa y el trabajador que acepte desplazarse al extranjero deberá respetar las siguientes garantías mínimas:

1. Las condiciones de alojamiento y manutención que se pacten han de garantizar al trabajador desplazado una estancia digna de acuerdo con los parámetros nacionales.

2. Dentro de la dieta no se incluirán gastos originados por el servicio, tales como, compras de material, envíos y transportes de material y gastos de representación debidamente aprobados y justificados.

3. En aquellos casos que la duración del desplazamiento fuera igual o superior a noventa días naturales, el trabajador tendrá derecho a disfrutar cinco días en su domicilio habitual cada vez que alcance dicho tiempo, siendo por cuenta de la empresa los gastos de viaje.

4. La empresa deberá contratar un seguro personal que garantice al trabajador las atenciones médicas y quirúrgicas necesarias en caso de enfermedad o accidente y repatriación al país de origen si fuese necesario.

5. Siempre que las condiciones de trabajo a realizar lo permitan, la necesidad del desplazamiento se deberá comunicar con cinco días de antelación. La comunicación, que podrá ser verbal, hará los señalamientos excepcionales relacionados con el trabajo a realizar y en todo caso, si el mismo exige la realización de horas extraordinarias.

### CAPÍTULO CUARTO

#### **Suspensión y extinción del contrato de trabajo**

#### Artículo 29. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La regulación de la suspensión del contrato de trabajo se hará de acuerdo con lo establecido al efecto en los artículos 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 30. *Excedencias.*

La regulación de la excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se hará de acuerdo con lo fijado a tal efecto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y con lo establecido en este artículo. Los trabajadores que deseen acogerse a una excedencia voluntaria están obligados a comunicar este hecho a la empresa con una antelación de un mes respecto del día en el que iniciarán el período de excedencia. El incumplimiento de esta obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación que entregue al trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Si solicitado el reingreso la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

#### Artículo 31. *Extinción del contrato de trabajo.*

La extinción del contrato de trabajo se regulará por lo establecido a tal efecto en la Sección 4.<sup>a</sup> del capítulo III, Título I, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32. *Jubilación.*

Se fija como edad máxima para trabajar en la empresa la de sesenta y cinco años. Llegada esa edad se producirá, de forma automática y obligatoria, la jubilación del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de seguridad social.

#### Artículo 33. *Jubilación anticipada.*

De acuerdo con el Real Decreto 1194/1985, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor y en las condiciones que tendrían de haber cumplido los sesenta y cinco años, la empresa sustituirá a dicho trabajador por otro en las condiciones establecidas en la citada norma o en la que la sustituya o complemente.

### CAPÍTULO QUINTO

#### **Tiempo de trabajo**

#### Artículo 34. *Jornada de trabajo anual.*

Durante el año 2000 la vigencia de este Convenio, para todos los centros de trabajo de la empresa será de mil setecientos setenta y ocho horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Durante el último trimestre del año 2000 se negociará la posible reducción de horas para el año 2001.

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiesta de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará por la empresa y para cada centro de trabajo, el calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

La distribución se hará en dicho calendario, ajustándolas a los diferentes tipos de horario.

Se deberá mantener y cumplir la puntual entrada y salida en los puestos de trabajo, en función de los horarios establecidos.

#### Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que se realicen por encima de la jornada anual pactada en el artículo anterior. Debido al carácter de empresa de servicios que tiene «Euroinsta, Sociedad Anónima», expresamente se pacta la obligación por parte de los trabajadores de realizar las horas extraordinarias que, por razones de producción, resulten necesarias, siempre dentro de los límites establecidos por la ley.

La empresa podrá optar en cada momento entre remunerar las horas extraordinarias que se realicen o compensarlas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas compensadas con descanso no se computarán a los efectos del límite máximo de horas extraordinarias por año que establece la ley.

#### Artículo 36. *Horario.*

El horario normal de trabajo será el siguiente:

a) Trabajadores del grupo de Administración, de ocho treinta a catorce y de quince a dieciocho horas de lunes a viernes durante los nueve meses comprendidos entre los días 16 de septiembre y 15 de junio. Del 16 de junio al 15 de septiembre, el horario será de ocho treinta a catorce treinta horas.

b) Trabajadores del grupo de Operaciones, de ocho a catorce horas y de dieciséis a dieciocho horas de lunes a jueves. Los viernes el horario será de siete cuarenta y cinco a dieciséis horas, con quince minutos de descanso.

Artículo 37. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de 30 (treinta) días naturales. Su devengo y su disfrute se realizarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El personal que haya prestado servicios por tiempo inferior al año natural correspondiente disfrutará la parte proporcional de vacaciones que proceda en función del tiempo trabajado. No se computarán, a efectos de vacaciones, los períodos de sanción por suspensión de empleo y sueldo.

Las vacaciones se fijarán de acuerdo con el calendario laboral establecido, y se disfrutarán de forma organizada para no interrumpir la actividad de la empresa. En todo caso, se garantiza el disfrute de al menos dos tercios del período vacacional que a cada trabajador corresponda en el período comprendido entre el 15 de junio y el 16 de septiembre.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará compuesta por el salario base garantizado más el complemento salarial que cada trabajador pueda tener reconocido.

Artículo 38. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido, compuesto por el salario base garantizado más el complemento salarial que cada trabajador pueda tener reconocido, por el tiempo y los motivos siguientes:

1. Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica de especialistas.
2. Por un máximo de veinticuatro horas anuales para asistencia o consulta de medicina general.
3. Por un día natural en el caso de matrimonio de hijos o hermanos.
4. Por un día natural en el caso de traslado de domicilio.
5. Por dos días laborables en caso de nacimiento de hijos.
6. Por dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una provincia distinta de aquella en la que se encuentre, el plazo será de cuatro días.
7. Por tres días naturales por fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una provincia distinta de aquella en la que se encuentre, el plazo será de cuatro días.
8. Quince días naturales por matrimonio del trabajador.
9. Tres días naturales al año por asuntos propios, documentalmente justificados y de conformidad con el procedimiento y los criterios específicos que a este respecto establezca la dirección de la empresa. Estos días en ningún caso se considerarán acumulables de un año a otro.

## CAPÍTULO SEXTO

## Remuneración del trabajo

Artículo 39. *Criterios generales y conceptos retributivos.*

Las partes negociadoras han acordado un nuevo sistema de retribución del trabajo para «Euroinsta, Sociedad Anónima», de forma que las remuneraciones contenidas en este Convenio sustituirán a las que hayan venido rigiendo con anterioridad.

Con efectos desde 1 de mayo de 2000 quedan suprimidos a todos los efectos todos los pluses, esto es, plus de conducción, plus de peligrosidad y plus de responsable de obra, establecidos en el II Convenio Colectivo de «Euroinsta, Sociedad Anónima».

El complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad se estimará incluido dentro de la remuneración del puesto de trabajo que la conlleve.

Con efectos desde el 1 de mayo de 2000 se establecen, como únicos pluses que serán reconocidos por la empresa, los pluses brutos, variables y no consolidables que se fijan en los artículos 39 y 40 de este Convenio.

En consecuencia, los conceptos que integran el salario de los trabajadores de «Euroinsta, Sociedad Anónima», son los siguientes:

- a) Salario base garantizado.
- b) Pluses establecidos en los artículos 39 y 40 de este Convenio.
- c) Complemento salarial.
- d) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. *Salario base garantizado.*

Se establece a continuación el salario base garantizado para cada grupo y nivel profesional:

Niveles	Denominación	Salario mínimo garantizado — Pesetas
<i>Grupo Operaciones</i>		
Nivel 1	Técnico de proyecto	4.111.331
Nivel 2	Encargado	2.821.225
Nivel 3	Técnico Especialista	2.204.523
Nivel 4	Oficial de 1. <sup>a</sup>	2.204.523
Nivel 5	Oficial de 2. <sup>a</sup>	2.006.045
Nivel 6	Oficial de 3. <sup>a</sup>	1.752.278
Nivel 7	Oficial de 4. <sup>a</sup>	1.555.000
Nivel 8	Aprendiz	1.248.000
<i>Grupo Administración</i>		
Nivel 1	Responsable	4.111.331
Nivel 2	Encargado	3.421.384
Nivel 3	Administrativo	1.752.278
Nivel 4	Especialista	1.752.278
Nivel 5	Auxiliar	1.555.000
Nivel 6	Aprendiz	1.248.000

Artículo 40. *Plus de resultados.*

Las bases de cálculo del citado plus son las siguientes:

1. A los efectos del presente plus BN es el beneficio neto de «Euroinsta, Sociedad Anónima» obtenido en el ejercicio anterior a aquel en el que el plus se devengue. En caso de que el beneficio neto no supere los 250 millones de pesetas no habrá derecho a cantidad alguna por este concepto. La tabla de porcentajes será la que se establece a continuación:

- BN superior a 250 millones de pesetas: 1 por 100.
- BN superior a 350 millones de pesetas: 2 por 100.
- BN superior a 450 millones de pesetas: 3 por 100.
- BN superior a 550 millones de pesetas: 4 por 100.

2. La cuantía que a cada trabajador corresponda por este plus se calculará aplicando el porcentaje que corresponda (de acuerdo con el beneficio obtenido en el ejercicio anterior a aquel en el que el plus se devengue) al salario bruto anual del trabajador.

3. Sólo tendrán derecho a la percepción del 100 por 100 de la cuantía de este plus los trabajadores que, en el momento de su devengo, tengan una antigüedad de al menos un año en la empresa. Los trabajadores que, en el momento del devengo de este plus, tengan una antigüedad en la empresa inferior a un año, cobrarán la parte del plus que les corresponda en proporción al tiempo trabajado en la empresa, y ello de acuerdo con la siguiente fórmula  $[360/100 \cdot da/x]$ , en donde da son los días de antigüedad en la empresa inferiores a 360 y x el porcentaje del plus total que le corresponde percibir al trabajador. El devengo del plus se producirá el último día del mes de febrero del año siguiente a aquel al que el resultado vaya referido.

4. En ningún caso tendrán derecho a este plus los trabajadores cuya relación laboral con la empresa se encuentre, en el momento de su devengo, suspendida por excedencia voluntaria o extinguida por cualquier causa.

5. En el caso de que el beneficio neto supere los 550 millones se entregará, junto con la cantidad que corresponda de acuerdo con lo anterior, una gratificación no consolidable de 50.000 pesetas brutas a cada trabajador de «Euroinsta, Sociedad Anónima» que, conforme a lo anterior, tenga derecho a percibir el plus.

6. En ningún caso se considerarán las cantidades abonadas en función de este plus como consolidables.

7. Los porcentajes establecidos en la tabla recogida en el punto 1 anterior en ningún caso son acumulables.

Artículo 41. *Plus de mejora de productividad.*

La empresa abonará este plus, cuyo objetivo es incentivar la reducción de la improductividad, de acuerdo con lo siguiente:

1. Dicho plus se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:  $[tr/ts \times 100]$ , en donde tr es el tiempo real de realización de un trabajo y ts es el tiempo standard de realización de ese mismo trabajo. A estos efectos, los tiempos standard de los trabajos habituales serán los definidos por las partes en su acuerdo de 14 de abril de 2000 o en el que lo sustituya.



2. En defecto de tiempo standard establecido en el acuerdo al que hace referencia el punto anterior, se tomará como tiempo standard el tiempo previsto en el replanteo. La escala de cálculo de este plus de mejora de productividad será la establecida por las partes en su acuerdo de 14 de abril de 2000 o en el que lo sustituya.

3. Se pacta expresamente que la escala de cálculo de este plus será revisada anualmente por las partes buscando siempre el mejorar los parámetros de productividad establecidos en la escala del año anterior.

4. El cálculo de este plus será individual para los trabajadores directos. Sobre el total de las obras terminadas por un trabajador en un mes, se calculará cual es su porcentaje de improductividad. Una vez calculado ese porcentaje de improductividad, se calculará cual es la cuantía que por ese mes, y en concepto de plus de mejora de productividad, le corresponde percibir multiplicando la cifra de pesetas hora que corresponda, de acuerdo con la escala establecida al efecto por las partes en su acuerdo de 14 de abril de 2000 o en el que lo sustituya, por el número de horas de trabajo efectivo que el trabajador ha realizado en dicho mes.

5. El devengo de este plus será mensual, y se abonará en el mes siguiente a aquel al que el cálculo iba referido.

6. Excepcionalmente, y con el objeto de permitir un correcto desarrollo de los sistemas necesarios para el control y funcionamiento de este plus, se pacta que el primer cálculo de este plus se hará tomando como base la media obtenida por cada trabajador en las obras de tres meses. En este caso, el plus se devengará en el tercer mes y se abonará durante el mes de siguiente a dicho tercer mes.

7. A los efectos del presente plus se considera personal directo aquél que realiza directamente los trabajos indicados en el standard de los trabajos habituales definido por las partes en su acuerdo de 14 de abril de 2000 o en el que lo sustituya, considerándose indirecto al resto del personal. De acuerdo con lo anterior, el personal indirecto, así como el personal directo por la parte de las obras que dedique a formación o trabajos por administración, percibirá este plus sobre la base de la media de lo percibido por los trabajadores directos.

8. En ningún caso de considerarán las cantidades abonadas en función de este plus como consolidables.

#### Artículo 42. *Complemento salarial.*

En aquellos casos en los que la retribución fija sea superior al salario base garantizado que corresponda al nivel al que pertenece el trabajador, el exceso sobre ese salario se considerará como complemento salarial absorbible, salvo en los casos en los que se establezca de forma expresa su carácter de no absorbible.

#### Artículo 43. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. Su importe vendrá determinado por treinta días de salario base garantizado más el complemento salarial que el trabajador pueda tener reconocido. Se devengarán en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el periodo al que vayan referidas.

#### Artículo 44. *Incremento salarial fijo.*

Se establece un incremento del salario base anual del uno por cien (1 por 100) para todo el personal de «Euroinsta, Sociedad Anónima», con efectos desde uno de enero de 2000. Para el año 2001 y el resto del periodo de vigencia del presente Convenio, las partes pactarán anualmente la revisión salarial que corresponda.

#### Artículo 45. *Eliminación de la antigüedad.*

Queda anulada, desde el uno de enero de 2000, y a todos los efectos, la retribución de la antigüedad establecida en el II Convenio Colectivo de «Euroinsta, Sociedad Anónima».

#### Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

En los casos en los que, de acuerdo con el artículo 33 del presente Convenio se realicen horas de trabajo que tengan la consideración de extraordinarias, su abono o su compensación con descanso se hará de acuerdo con lo siguiente:

Hora extra normal: Toda aquella hora extraordinaria que se realice entre las seis y las veintidós horas. Se abonará o se compensará con descanso sobre la base de un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal de trabajo.

Hora extra nocturna: Toda aquella hora extraordinaria que se haya realizado entre las veintidós y las seis horas después de la jornada normal. Se abonará o se compensará con descanso sobre la base de un incremento del 100 por 100 sobre la hora normal de trabajo.

Hora extra festiva: Toda aquella hora extraordinaria que se realice en sábado, domingo o festivo. Se abonará o se compensará con descanso sobre la base de un incremento del 100 por 100 sobre la hora normal de trabajo.

Las cantidades anteriores no son, en ningún caso, acumulables entre sí. Tampoco son acumulables, en ningún caso, con las cantidades que puedan proceder por aplicación de lo dispuesto en el artículo siguiente.

#### Artículo 47. *Horas nocturnas.*

Cuando por necesidades del servicio se realicen horas nocturnas, entendiéndose como tales las que, sin ser horas extraordinarias, sean horas de trabajo efectivo entre las veintidós y las seis horas, dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre la hora normal.

#### Artículo 48. *Dietas.*

Las cantidades establecidas a continuación no son acumulables. El derecho a percibir la cantidad superior excluye inmediatamente el derecho a cualquiera de las inferiores.

1. Ayuda de comida. La percibirán los trabajadores de «Euroinsta, Sociedad Anónima» de acuerdo con lo siguiente:

a) Todos los trabajadores que presten sus servicios en un punto de trabajo situado dentro de un área de 25 kilómetros a la redonda del centro de trabajo de «Euroinsta, Sociedad Anónima» al que estén adscritos, incluyendo en el propio centro de trabajo, percibirán una cantidad de 500 (quinientas) pesetas por día de trabajo efectivo.

b) Los trabajadores que presten sus servicios en un punto de trabajo situado dentro de un área comprendida entre 26 y 100 kilómetros a la redonda del centro de trabajo de «Euroinsta, Sociedad Anónima» al que estén adscritos percibirán una cantidad de 1.200 pesetas por día de trabajo efectivo desarrollado en ese área.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en un punto de trabajo situado fuera del área concretada en el punto b) anterior no percibirán cantidad alguna en base a este concepto de ayuda de comida, ya que percibirán una de las dos dietas establecidas a continuación.

2. Dieta normal. Los trabajadores que presten sus servicios en cualquier punto de trabajo del territorio nacional situado fuera de las áreas establecidas en los puntos a) y b) del apartado 1 anterior percibirán la dieta normal por cada día de trabajo efectivo desarrollado fuera de dichas áreas, y siempre que no tuviesen derecho a la dieta especial. La cuantía de esta dieta es de 8.000 (ocho mil) pesetas para todo el personal de «Euroinsta, Sociedad Anónima», sin distinción de nivel profesional.

3. Dieta especial. Percibirán esta dieta los trabajadores que presten sus servicios en un punto de trabajo situado en las Islas Baleares, en las Islas Canarias, en Ceuta o en Melilla, siempre que no exista en dichos lugares un centro de trabajo de «Euroinsta, Sociedad Anónima» al que el trabajador esté adscrito. La cuantía de esta dieta es de 12.000 (doce mil) pesetas para todo el personal de «Euroinsta, Sociedad Anónima», sin distinción de nivel profesional.

La cuantía de las dietas que se establece en el presente acuerdo es válida para el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2000 y el 31 de diciembre de 2000. Las partes negociarán la cuantía que tendrán las dietas en los años 2001 y sucesivos.

#### Artículo 49. *Devengos absorbibles.*

En los casos de promoción cualquier devengo que con carácter personal o extrasalarial percibiese el trabajador promocionado podrá ser, a voluntad de la empresa, objeto de absorción.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Contratación

#### Artículo 50. *Normas generales.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o con duración determinada, y habrán de respetar, en todo caso, los míni-

mos establecidos en el presente Convenio. Los periodos de prueba establecidos en el artículo 17 de este Convenio serán de aplicación tanto a los contratos indefinidos como a los de duración determinada y a los contratos formativos.

#### Artículo 51. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada y queden soportados, aun cuando sufran modificaciones posteriores, por un encargo temporal o un contrato.

Para cubrir dichas actividades, bien una obra concreta o un conjunto continuo o discontinuo de obras incluidas en el encargo o contrato, se podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato, y extendiéndose, como máximo, a la duración de éste.

En tales supuestos, el trabajador así contratado no podrá llevar a cabo su labor en obras diferentes a las incluidas en el encargo o contrato al que se refiera su contrato.

#### Artículo 52. *Otros contratos.*

La contratación mediante cualquier otro tipo de contrato de duración determinada, así como mediante contratos formativos, se realizará, en lo no dispuesto en el presente Convenio, de acuerdo con su regulación legal.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 53. *Representación.*

La representación de los trabajadores corresponde al Comité de Empresa que tendrá las competencias y atribuciones que le reconocen las leyes y, en especial, las contenidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 54. *Deber de sigilo.*

Los miembros del Comité de Empresa respetarán el deber de sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al mismo, sobre todas las materias de las que tengan conocimiento en función de su cargo y, en especial, sobre todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### Artículo 55. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO NOVENO

#### Ventajas sociales

#### Artículo 56. *Seguros de vida e invalidez.*

La empresa mantendrá contratado un seguro que asegure a los trabajadores de «Euroinsta, Sociedad Anónima» de acuerdo con los siguientes riesgos y capitales,

1. Muerte: 4.000.000 de pesetas.
2. Invalidez absoluta y permanente: 4.000.000 de pesetas.
3. Muerte por accidente: 8.000.000 de pesetas.
4. Muerte por accidente de circulación: 12.000.000 de pesetas.

Las cantidades anteriores no serán, en ningún caso, acumulables entre sí, el derecho a percibir uno de los capitales indicados excluye el derecho a percibir cualquiera de los otros.

### CAPÍTULO DÉCIMO

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 57. *Definición.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 58. *Graduación.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa. Las faltas, de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes, podrán ser graduadas en leves, graves o muy graves. La dirección tendrá en cuenta, a la hora de imponer la sanción que pueda corresponder, su importancia, trascendencia y malicia.

#### Artículo 59. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros, o fuera causa de accidente, la falta será 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 a los clientes con la atención y la diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves podrán ser sancionadas, a elección de la dirección de la empresa con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.

#### Artículo 60. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
- b) Faltas 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 puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier asunto de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos similares establecidos por la empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el 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 servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, materiales y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa.
- 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 no presencia injustificada de los trabajadores en su respectivo lugar de trabajo dentro de los horarios de trabajo establecidos. La acumulación de tres faltas de esta naturaleza en un periodo de seis meses tendrá la consideración de falta muy grave.

k) El uso abusivo para asuntos particulares de los teléfonos, móviles o fijos, de la empresa. Sin perjuicio de la correspondiente sanción, la empresa podrá deducir de la nómina del trabajador el importe de las llamadas particulares realizadas de forma abusiva por el trabajador.

l) La comisión de tres o más faltas leves, excluida la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de noventa días y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves podrán ser sancionadas, a elección de la dirección de la empresa, con:

1. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier tercero, realizado en el centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito que conlleve pérdida de confianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase 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 en el trabajo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta negativamente en el trabajo o en la seguridad de los compañeros.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

i) Revelar a terceros datos de reservados de la empresa, de sus asociadas o clientes.

j) Dedicarse a actividades que la empresa haya declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) El conducir un vehículo, estando al servicio de la empresa, bajo la influencia de bebidas alcohólicas.

q) La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de noventa días y hayan sido sancionadas. Ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60. j) anterior.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas, a elección de la dirección de la empresa, con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de nivel.
3. Traslado forzoso a otra localidad, pudiendo implicar cambio de residencia sin derecho a indemnización alguna.
4. Despido.

#### Artículo 62. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán de acuerdo con los plazos establecidos a continuación:

Faltas leves: A los diez días naturales.

Faltas graves: A los veinte días naturales.

Faltas muy graves: A los sesenta días naturales.

Estas prescripciones se cuentan desde el día siguiente a aquel en el que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 63. *Abuso de autoridad.*

La empresa considera como faltas muy graves y los sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que puedan cometer sus directivos, jefes, o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado pondrá el hecho en conocimiento de la representación de los trabajadores para que sean ellos los que tramiten la queja ante la empresa.

### 7771 RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007632), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2001, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra por las Secciones sindicales de UGT y CSI-CSIT, en representación de los trabajadores, 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 regula 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 abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (2000-2003)

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y revisión

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», en todo el territorio del Estado español.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se iniciará el 1 de abril de 2000, finalizando el 31 de diciembre de 2003.

##### Artículo 4. *Formalidades y plazos.*

1. Su denuncia será inmediata a la finalización de la vigencia del convenio, sin necesidad de preaviso.

2. A partir del 15 de enero de 2004, se procederá a la constitución de la Comisión negociadora del IV Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes de la primera semana del mes de febrero.