

**23373** *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Arteixo Telecom, S.A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Arteixo Telecom, S.A.» (N.º Código Convenio 9014712) que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2003 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 de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de diciembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA  
ARTEIXO TELECOM, S. A.**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito, vigencia y estructura**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación, sin exclusión, a todo el personal de Arteixo Telecom, S.A., y para todos sus centros de trabajo en el territorio nacional.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá su vigencia desde el uno de enero hasta el 31 de diciembre del 2003.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

**Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

La denuncia del convenio se podrá efectuar por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito que, de hecho fidedigno, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores y trabajadoras, se acompañará certificación de acuerdo del Comité de Empresa.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de doce meses.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Durante la vigencia del presente convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación, se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, que será efectiva a partir de la entrada en vigor de la misma.

Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá por objeto la interpretación de aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en una acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

**Artículo 6. Solución de conflictos.**

Ante la importancia que tiene para la resolución pacífica de los conflictos laborales el Acuerdo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales: CC.OO., U.G.T. y C.I.G., las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas a título individual que vengan gozando o tengan reconocidas los trabajadores y trabajadoras a la entrada en vigor de este convenio.

**CAPÍTULO II**

**Empleo y contratación**

**Artículo 8. Contrato de trabajo.**

a) Forma de contrato: El contrato de trabajo se suscribirá por escrito entre empresa y trabajador, con entrega a este de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, según cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo que, necesariamente, deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

b) Modalidades de contratación: El ingreso al trabajo se podrá realizar de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

c) Contrato fijo: Este contrato es el que conciertan empresa y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar.

d) Contrato de Formación: Este tipo de contrato se registrará por las siguientes reglas:

1) Se podrán celebrar contratos de formación con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora minusválido.

2) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de 2 años.

3) La formación teórica tendrá una duración mínima del 15 % de la jornada laboral diaria y máxima del 20 %, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación. Por acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores se podrán establecer períodos de formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en la fase final del mismo, distribuyéndose homogéneamente el tiempo total que corresponde a formación.

4) Al final del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

5) El salario de contratación de estos trabajadores será igual al salario mínimo interprofesional más un 10 % para el primer año y el salario mínimo interprofesional más un 20 % para el segundo año.

e) Contrato en prácticas: La empresa podrá concertar la contratación de trabajadores en prácticas, en aplicación del Real Decreto Legislativo 63/1997, de 26 de diciembre, por el que se modifica el artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del trabajador contratado en prácticas será la correspondiente al 85 % o al 95 % del salario que figura en las tablas de los Anexos II e III de este Convenio Colectivo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Las categorías de ingreso para estos trabajadores serán, preferentemente, las correspondientes a los grupos FAF, TMJ y TCJ.

**Artículo 9. *Período de prueba.***

Se podrá concertar por escrito un período de prueba variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal titulado: Cuatro meses, extensibles a seis a petición del trabajador/a.

Personal técnico no titulado y administrativo: Un mes, extensible a dos, a petición del trabajador/a.

Resto de personal: Quince días, extensibles a tres meses a petición del trabajador/a.

El cómputo del período de prueba anteriormente referido quedará suspendido mientras dure cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

**Artículo 10. *Baja voluntaria.***

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado: 2 meses.

Personal Técnico no titulado y Administrativo: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de atraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

El trabajador que cesa por cualquier causa en la empresa devolverá las herramientas y prendas de trabajo que le fueran entregadas para el desempeño de su labor. El importe correspondiente a la falta de estas herramientas o prendas le será deducido de la liquidación correspondiente.

**CAPÍTULO III****Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo****Artículo 11. *Clasificación Profesional.***

Se establece la clasificación profesional de los trabajadores por grupos profesionales y categorías, según se detalla en el Anexo I del convenio. Los grupos profesionales se configuran agrupando unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto distintas categorías profesionales como diversas funciones o especialidades profesionales.

**Artículo 12. *Promociones y selección del personal.***

La dirección de la empresa, cuando existan vacantes, promocionará al personal a puestos de mayor cualificación.

Elegirá aquellas personas que reúnan las cualidades y conocimientos profesionales de acuerdo con la cualificación del puesto, dando preferencia, en igualdad de méritos, al personal del plantel y, dentro de éstos, a los que tengan más antigüedad.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad, confianza y/o mando sobre otras personas (responsables de sección, encargados, etc.) serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo

- Historial profesional
- Haber desempeñado función de superior Categoría Profesional
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- La permanencia en la Categoría Profesional.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo/a en el escalafón.

Se constituirá una Comisión de Empresa o se le asignarán estas funciones a otra existente, como por ejemplo a la Comisión Técnica de la cláusula adicional I, que entienda y resuelva sobre lo establecido en esta materia. Se intentará llegar a un acuerdo sobre la nueva clasificación profesional y las promociones antes del 31 de diciembre del presente año.

**Artículo 13. *Escalafones.***

La dirección confeccionará anualmente los escalafones de su personal, donde deberá especificar:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría profesional a la que pertenece el trabajador/a.
- Fecha de alta en la categoría profesional.
- Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador/a en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y, si ésta es la misma, a la de mayor edad del trabajador/a.

La empresa, dentro del primero trimestre natural de cada año, expondrá el censo del personal en los tabloneros de anuncios con los datos señalados.

**Artículo 14. *Movilidad.***

Se entiende por movilidad funcional a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o inferior categoría, dentro del mismo grupo profesional.

Se acuerda la movilidad interna al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, sin otros límites que los establecidos con carácter de derecho necesario en la Ley.

Se conviene expresamente la movilidad, siempre con carácter voluntario, entre fábrica e instalaciones, lo que significa que podrán asignarse trabajadores/as de una actividad a la otra cuando sea necesario y la experiencia y conocimientos del trabajador asignado lo permitan, en los siguientes términos:

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as, dentro de la Comunidad Autónoma y con carácter voluntario, que exija que éstos residan en población distinta de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y ayuda de gastos.

El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, estos gastos correrán a cargo del empresario.

La empresa informará convenientemente al comité de empresa sobre estas necesidades.

**Artículo 15. *Por disminución de la capacidad física.***

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad de personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador/a, se procurará que ésta se produzca dentro de la categoría profesional a la que o trabajador/a pertenezca y si fuese necesario que ocupara puesto perteneciente a una categoría inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

Si el puesto a que fuera cambiado correspondiese a una categoría superior, percibirá la retribución de ésta.

**CAPÍTULO IV****Percepciones económicas****Artículo 16. *Estructura salarial.***

La estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo constituye

el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al presente convenio.

#### Artículo 17. *Salario convenio.*

Se establece en los valores que, para cada grupo profesional y categoría y en importes brutos mensuales, figuran en los Anexos II y III del convenio.

#### Artículo 18. *Incremento salarial.*

Para el año 2003 se producirá un incremento salarial para todas las categorías en el IPC previsto por el Gobierno. El mencionado incremento se aplicará desde la nómina de julio (excepto la extra de este mes) y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

#### Artículo 19. *Revisión salarial.*

Para el año 2003 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de dicho año registrase un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para ese año. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra, sirviendo de base para aplicar el incremento salarial del 2004.

Esta revisión afectará también al resto de conceptos salariales (ayuda en gastos, media ayuda, ayuda después de las 20 horas, medios propios, trabajo a turnos, horas extras y kilometraje) excepto el plus de nocturnidad.

#### Artículo 20. *Sistema de incentivo.*

El incentivo global mínimo (IGM) se percibirá en catorce mensualidades y con carácter fijo en las cuantías que para cada grupo profesional se determinan en el Anexo II del presente convenio.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

a) Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

b) Todos los trabajadores/as percibirán este año 2003 una gratificación extraordinaria en la cuantía de 429,12 €. Esta gratificación se abonará en función de la productividad y del nivel de calidad mantenido hasta la actualidad.

#### Artículo 22. *Ayuda de gastos.*

Todos los trabajadores/as que por necesidades de la producción tengan que desplazarse a población distinta de donde radique su centro de trabajo (trabajadores de fábrica) o su localidad de contrato (trabajadores de instalaciones) percibirán una ayuda de gastos de 39,2341 €/día.

Si los trabajos se efectúan de tal forma que el trabajador sólo tenga que realizar fuera de su domicilio habitual o de la localidad de contratación la comida, percibirá media ayuda, cuyo importe se fija en 14,7128 €/día.

Cuando se cobre media ayuda de gastos y se retorne a la localidad de contratación después de las 20,00 horas, el importe de la media ayuda será de 24,5213 €/día.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las ayudas de gastos, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

No se devengarán ayuda de gastos cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que, independientemente de esa circunstancia, no se le ocasione un perjuicio económico determinado.

En el caso de que la empresa proporcione los medios de transporte, no existirá ninguna compensación, excepto las relativas a las ayudas de gastos.

El tiempo invertido en los desplazamientos se computará dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 23. *Compensación por gastos de transporte.*

Se establece un servicio de autobuses dimensionado en función del personal que lo utilice, manteniendo, como mínimo, el número de vehículos actuales.

No obstante lo anterior, se percibirá una compensación por utilización de medios propios de 2,4521 € por día trabajado, para el personal que preste sus servicios en la Factoría de Arteixo.

Podrán optar a la misma aquellos trabajadores/as que, teniendo reconocido el derecho a la utilización del medio de transporte que facilita la empresa, renuncien al mismo con carácter definitivo.

#### Artículo 24. *Trabajo a turnos.*

El personal que realice su trabajo por el sistema de turnos percibirá una gratificación de 3,0652 €. Estas cuantías se abonarán por día efectivo de trabajo. Así mismo, cada trabajador/a percibirá en concepto de kilometraje la cuantía resultante de 30 Km a 0,1471 €/Km, todo ello por día efectivo de trabajo.

#### Artículo 25. *Plus de Instalaciones.*

La adscripción al departamento será voluntaria por parte de los trabajadores de Fábrica, siempre bajo la decisión empresarial. Se establece un plus en la cuantía de 61,3032 €. mensuales para el personal de fábrica destinado en el Departamento de Instalaciones.

#### Artículo 26. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, pudiendo ser el mismo adelantado o atrasado.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, tanto si se encuentra comprendida como si no en tal período.

Quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubiesen de realizar obligatoriamente trabajo en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Con el objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada, se deben cambiar los turnos de trabajo semanalmente dentro de una misma categoría u oficio, excepto en los casos probados de absoluta imposibilidad, supuesto en el que el Comité de Empresa emitirá el informe correspondiente.

Todos los trabajadores/as con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación de 11 € por día efectivo de trabajo.

#### Artículo 27. *Trabajos en días festivos.*

Todo el personal que trabaje ocasionalmente en domingos o festivos percibirán una bonificación del 10 % sobre su salario de convenio.

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el compromiso de situar la realización de horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa. Tendrán la consideración de estructurales las realizadas sin superar los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como las que resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no pudieran ser planificadas con anterioridad y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

La dirección informará, por escrito y mensualmente, al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.

El valor de la hora extraordinaria será de 8,3372 € para todas las categorías. No obstante, en ningún caso el valor de la hora extra podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, la realización por parte de éste de las horas extraordinarias podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución económica. Para el cálculo del tiempo de descanso se tomará como base la hora ordi-



naría, que será multiplicada por un coeficiente de mayoración en función de la clasificación siguiente:

Horas extraordinarias realizadas en días laborales: Coeficiente = 1,50.

Horas extraordinarias realizadas en sábados y festivos: Coeficiente = 1,75.

Clasificación de las horas extraordinarias:

a) Fuerza mayor. Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudiesen producir evidentes y graves perjuicios, tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir riesgos de pérdida de materias primas.

b) Períodos punta imprevisibles. Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando esta fuera imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno de trabajo u otras análogas.

#### Artículo 29. *Trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos.*

El personal que tenga que realizar este tipo de trabajos recibirá una bonificación de 1,4712 €/día, o prorrateando la parte proporcional de horas.

En aquellos supuestos en los que concurren dos de las circunstancias, la bonificación pasará a 1,8391 €/día, o prorrateando la parte proporcional en horas.

Si concurren las tres circunstancias, la bonificación será de 2,2069 €/día, o prorrateando la parte proporcional en horas.

#### Artículo 30. *Incapacidad Temporal.*

Cuando el trabajador se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de accidente o se encuentre en situación de hospitalización, por cualquiera causa, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100 % del salario fijo del trabajador (entendiendo como tal el SB, IGM y el CP) a partir del día siguiente al de inicio de la baja y mientras dure la situación de I.T.

En el caso de enfermedad común la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 70 % de la base reguladora durante los 15 primeros días de baja, y el 100 % de su salario fijo a partir del día 16 desde el inicio de la baja.

Para tener derecho a los mencionados complementos en el caso de enfermedad común, será indispensable estar por debajo del 2,5 % de absentismo en el año anterior.

Fórmula para el cálculo de absentismo:

Jornada anual x 2,5 % x n.º trabajadores.

No entrarán en el cálculo del absentismo las ausencias derivadas de baja por maternidad, período de lactancia, baja por accidente u hospitalización, y horas sindicales.

En el supuesto de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, la empresa abonará el complemento necesario para que la trabajadora perciba el 100 % de su salario fijo mientras dure la suspensión.

#### Artículo 31. *Beneficios sociales*

Cuando la empresa obtenga beneficios competitivos, crecientes y consolidados, el personal de la misma podrá percibir una paga de beneficios en concordancia con los resultados económicos obtenidos.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 32. *Jornada*

La jornada anual de trabajo efectivo, para todo el personal de la empresa, será de 1.751,5 horas en el año 2003.

La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos continuadas de trabajo efectivo para todos y cada uno de los días hábiles, con un descanso de quince minutos que constituirá tiempo de trabajo efectivo.

Para el sistema de trabajo a turnos, la jornada será de siete horas y cuarenta y cinco minutos diarios de trabajo efectivo continuadas, con un descanso de quince minutos que constituirá tiempo de trabajo efectivo.

La jornada anual y semanal pactada, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el calendario laboral que acuerden empresa y R.L.T. antes del 30 de enero de cada año.

Los días 24 y 31 de diciembre del 2003 sólo se trabajará media jornada. Cuando coincidan en días no laborables, la media jornada se gozará el día anterior.

#### Artículo 33. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables y se gozarán, con carácter general, entre el primero de julio y el 31 de agosto. En las áreas de instalaciones y logística se adecuarán a las necesidades de los clientes.

El período de devengo de estas vacaciones se produce desde agosto de un año hasta julio del año siguiente.

El período concreto de vacaciones se comunicará a los interesados con una antelación mínima de dos meses.

En caso de discrepancia entre la dirección y los representantes de los trabajadores sobre el régimen de vacaciones, se someterá el asunto a la mediación arbitral prevista en el artículo 6.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el goce de las vacaciones anuales no completasen un año completo, gozarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

En el caso de que un trabajador, debido a la baja por I.T. o suspensión con reserva de puesto de trabajo en caso de maternidad/paternidad o riesgo durante el embarazo, no goce de sus vacaciones o parte de las mismas en las fechas establecidas en este convenio, tendrá derecho a su goce total o parcial, fijando el nuevo período de acuerdo con la dirección de la empresa.

En ningún caso el período vacacional es acumulativo de un año para otro, excepto pacto en contrario empresa/trabajador.

#### Artículo 34. *Licencias retribuidas.*

A todos los trabajadores/as que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, le serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio: quince días naturales en caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador/a, y un día natural si lo fuese de hermanos, hijos o padres.

b) Por nacimiento de hijo/a: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c) Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges de hermanos y de parientes hasta el segundo grado de afinidad, que se ampliarán hasta cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento.

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincide con el de trabajo. Igualmente en el caso de acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria o en el caso de que éstos estén aquejados de una enfermedad infeccioso-contagiosa.

Los trabajadores/as por lactación de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá dividirse en dos fracciones.

h) Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada diaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de goce del permiso de lactación y de la reducción de jornada previstos en este artículo corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 35. *Licencias sin sueldo.*

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

#### Artículo 36. *Excedencias.*

a) Excedencia Forzosa: Se concederá la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Así mismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria. Si el proceso productivo lo permite, los trabajadores/as con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar excedencia de un año (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Los trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, y que podrá ejercitarse hasta que el hijo/a cumpla la edad de ocho años.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera gozando.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, computará como antigüedad a efectos internos (pluses, promociones, etc.) además de los legalmente establecidos, y durante el mismo, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo

#### Artículo 37. *Definición y principios generales*

La organización del trabajo tiene como doble objetivo conseguir unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales. Doble objetivo que se entiende inseparable y para lo que se requiere de la colaboración de los trabajadores con la dirección. Por esto, se hace imprescindible en todo momento la participación de los representantes de los trabajadores/as, y con tal fin la empresa se compromete a informar al Comité de Empresa de todos los cambios que supongan modificación de las condiciones de trabajo, así como innovación de los recursos a emplear (bien entendido que la organización del trabajo es una facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las siguientes materias:

Determinación de la exigencia de actividad normal.

Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda conseguir, como mínimo, la exigencia a la que se refiere el punto anterior.

Fijación de los índices de calidad admisibles durante el proceso de trabajo que se trate.

Establecimiento y/o modificación de métodos, tareas, distribución del personal, así como de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materias.

Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tareas en las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.

Fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Adaptación de las medidas necesarias para que todo el trabajo se desenvuelva en unas condiciones de trabajo óptimas, de forma que permitan a los trabajadores y trabajadoras desenvolver las tareas de su incumbencia en unas buenas condiciones físicas y psíquicas.

#### Artículo 38. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.*

De los sistemas de organización del trabajo, así como de sus modificaciones y sustituciones, deberá ser informada la representación de los trabajadores/as, aportando la empresa la siguiente información:

Determinación del método de trabajo.

Cualificaciones necesarias de los operarios/as.

Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etc.

Garantías de que todo el proceso se desenvuelva en unas adecuadas condiciones de trabajo, Salud Laboral y ambiente.

#### Artículo 39. *Período de adaptación.*

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de prestación del mismo, la dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

#### Artículo 40. *Rendimiento exigible.*

La actividad normal o rendimiento normal será lo único exigible.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 41. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente acuerdo desenvolverán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos de desarrollo que la acompañen.

Todos los integrantes de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La Salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los gastos, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o la tarea a realizar.

#### Artículo 42. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud consultará de forma regular y periódica las actuaciones preventivas de la empresa, reuniéndose mensualmente o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.

Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Informar de la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.

Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Analizar los daños a la Salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Los Delegados/as de Prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros Delegados/as Sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información, participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

## CAPÍTULO VIII

### Código de conducta

#### Artículo 43. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones las acciones y omisiones de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente convenio.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones o omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador/a se calificará en atención a su importancia, transcendencia o intención en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 45. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, excepto 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 o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa os cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 46. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Faltar de 2 a 4 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviese que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada, y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una transcendencia grave para la empresa.

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

g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuera la de amonestación verbal.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respecto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

#### Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o de 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 cualquiera otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquiera otra índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) 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, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de dos meses y fueran objeto de sanción.

m) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o a sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

n) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.



Artículo 49. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que se podrán imponer a quien incurra en las faltas leves, graves o muy graves 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 50. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.  
Faltas graves: 20 días.  
Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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

## Acción sindical

Artículo 51. *Derechos sindicales.*

Los órganos de representación de los trabajadores/as se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce la figura del delegado/a sindical y de local, para desenvolver sus actividades, los sindicatos que dispongan de representación en el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegado/a Sindical dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

Cada sindicato podrá acumular las horas de que disponen a la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo, acordando con la dirección mensualmente y con una semana de antelación el programa individualizado de horas.

Artículo 52. *Cuota sindical.*

La empresa respetará el derecho del personal a sindicarse libremente. La afiliación sindical no será motivo de discriminación para el desarrollo profesional. La dirección pondrá los medios suficientes para que los afiliados/as puedan recibir información sindical sin que se perturbe el funcionamiento normal de la empresa.

La empresa deducirá mensualmente de la nómina la cantidad que por cuota sindical le sea solicitado por escrito, montante que será transferido en un plazo máximo de 20 días a la cuenta de cada respectivo sindicato y entregará una relación nominal de los trabajadores/as cotizantes al responsable del mismo.

Artículo 53. *Asambleas.*

La empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de la factoría. En todo caso, se comunicará previamente a la dirección la convocatoria de las mismas.

Cuando las asambleas se realicen en horas de trabajo, no darán lugar a descuento retributivo las 6 primeras horas anuales, avisando con 24 horas de antelación.

## CAPÍTULO X

## Disposiciones varias

Artículo 54. *Prohibición de discriminación.*

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen de por sí a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. Ya que luego, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

## a) Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de la igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al Empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual salario por trabajo de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otro sentido.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal forma que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

## b) Instrumentos para conseguir estos objetivos.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito de aplicación de este convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por tres representantes de la dirección de Arteixo Telecom y tres representantes sindicales. Sus funciones serán las siguientes:

Definir y priorizar las medidas que se deben poner en marcha para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo, la formación, la promoción y cualquier otro aspecto que afecte a su trabajo.

Hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de eficacia de las medidas tomadas, proponiendo su revisión o sustitución por otras que fuese preciso.

Velar porque los contenidos de este convenio colectivo se inserten y sirvan a los objetivos de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente convenio, y se reunirá de manera ordinaria con una periodicidad de dos veces al año, y de forma extraordinaria a instancia de cada una de las partes, siempre que se produzca algún hecho que lo requiera.

Las partes podrán acompañarse de una o dos personas, en calidad de asesores, expertos en igualdad de oportunidades.

Artículo 55. *Bilingüismo.*

Todas las notas y avisos de la empresa en los tableros de anuncios podrán ser publicados indistintamente en gallego o castellano.

Artículo 56. *Formación.*

Se elaborarán planes anuales de formación capaces de mantener actualizadas las evoluciones profesionales y facilitar la competitividad empresarial y la promoción profesional.

Artículo 57. *Ropa de trabajo.*

La empresa proporcionará al personal todos los elementos de protección y ropa de trabajo que determine el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Normas de Calidad, con una periodicidad de doce meses.

Al ingresar en la empresa se proporcionará de dos juegos de ropa de trabajo, y otro cada doce meses consecutivos, debiendo tener dichas prendas las iniciales o indicativo de la empresa.

El personal que por las necesidades de su puesto de trabajo requiera otro tipo de prenda, se le facilitará la adecuada y su reposición estará en función del uso.

Se prohíbe expresamente el uso de estas prendas fuera del Centro de Trabajo.

#### Artículo 58. Prestación por muerte o invalidez.

La empresa renovará para el año 2003 la póliza de seguros suscrita que garantiza a los trabajadores una indemnización de 18.030,36 € por invalidez total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente y de 15.025,30 € por muerte derivada de accidente. Ambas coberturas comprenden las 24 horas del día.

### CAPÍTULO XI

#### Cláusulas adicionales

Cláusula I.—Las partes firmantes del presente convenio crean una Comisión Técnica que estará integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores/as, con el cometido de estudiar y buscar una fórmula de consenso en los siguientes asuntos:

- Clasificación profesional.
- Estructura salarial.

En su funcionamiento, la Comisión se somete a la fórmula de conciliación y mediación del AGA.

Los acuerdos que se logren se incorporarán al Convenio Colectivo con carácter de cláusula normativa.

Cláusula II.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Cláusula III.—Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa, que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias del mercado, la Dirección y la representación de los trabajadores/as cooperarán positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible los expresados fines.

### ANEXO I

#### Clasificación del personal

##### Grupo profesional obreros

Fábrica:

Grupo:

FPF: Peón.

FAF: Auxiliar de Fabricación.

TAF: Técnico Auxiliar de Fabricación.

TEF: Técnico Especialista de Fabricación.

TSF: Técnico Superior de Fabricación.

Instalaciones:

Grupo:

TMF: Técnico Auxiliar Montador Junior.

TMS: Técnico Auxiliar Montador Senior.

TCJ: Técnico Especialista de Control Junior.

TCS: Técnico Especialista de Control Senior.

Almacén:

Grupo:

APN: Peón.

MEA: Mozo Especialista de Almacén.

##### Grupo profesional empleados

Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Auxiliar Técnico Laboratorio, Calcador, Reproductor de Planos, Telefonista, Auxiliar, Ordenanza.

Oficial 2.ª Administrativo, Técnico de Organización de 2.ª Analista de 2.ª laboratorio, Delineante de 2.ª Almacenero, Vigilante, Portero.

Capataz, Chófer de Turismo, Chófer de Camión, Telefonista bilingüe.

Oficial 1.ª Administrativo, Técnico de Organización de 1.ª Analista de 1.ª laboratorio, Delineante de 1.ª

Encargado, Operador Informático, Secretaria/o.

Jefe de 2.ª Administrativo, Jefe de Organización de 2.ª Delineante Proyectista, Jefe de 2.ª laboratorio, Maestro de Taller de 2.ª Jefe Técnico de Instalaciones de 3.ª Operador Informático Principal, Programador Informático.

Maestro de Taller, Jefe Técnico de Instalaciones de 2.ª Programador Informático Principal.

Jefe de 1.ª Administrativo, Técnico Principal, Jefe de Organización de 1.ª Jefe de Taller, Jefe Técnico de Instalaciones 1.ª Perito, Ingeniero Técnico, Profesor Mercantil, Analista Informático, Ayudante Técnico Sanitario.

Ingeniero Superior, Licenciado, Jefe de Administración.

Titulado Superior e Ingeniero Técnico Seniors, Otros de libre designación por la Dirección.

### ANEXO II

#### Personal obrero-salario bruto año 2003

Grupo	Salario Convenio Euros/mes	I.G. Mínimo Euros/mes	Total mes Euros	Total año Euros
<i>Fábrica</i>				
FPF .....	806,37	113,42	919,80	12.877,13
FAF .....	825,53	131,80	957,33	13.402,64
TAF .....	868,28	139,07	1.007,34	14.102,79
TEF .....	913,95	155,48	1.069,43	14.972,01
TSF .....	1.013,65	173,44	1.187,09	16.619,21
<i>Instalaciones</i>				
TMJ .....	825,53	131,80	957,33	13.402,64
TMS .....	868,28	139,07	1.007,34	14.102,79
TCJ .....	913,95	155,48	1.069,43	14.972,01
TCS .....	1.013,65	173,44	1.187,09	16.619,21
<i>Almacén</i>				
APN .....	806,37	113,42	919,80	12.877,13
MEA .....	825,53	131,80	957,33	13.402,64

### ANEXO III

#### Personal empleado-salario bruto año 2003

Categorías	Salario Euros/mes	Salario Euros/año
Auxiliar Administrativo .....	846,16	11.846,26
Ofic. 2.ª Administrativo .....	890,28	12.463,87
Capataz .....	974,63	13.644,83
Ofic. 1.ª Administrativo .....	1.063,07	14.883,04
Encargado .....	1.122,54	15.715,57
Jefe de 2.ª Administrativo .....	1.194,30	16.720,17
Maestro de Taller .....	1.274,80	17.847,14
Jefe de 1.ª Administrativo .....	1.367,71	19.147,91
Ingeniero Superior .....	1.476,22	20.667,02
Titulado Superior .....	1.583,39	22.167,42

**23374** ORDEN TAS/3546/2003, de 20 de noviembre, por la que registra la Fundación del Consejo General de la Abogacía Española, como fundación de defensa de los derechos humanos y de cooperación para el desarrollo, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación del Consejo General de la Abogacía Española.

Vista la escritura de modificación de estatutos de la Fundación del Consejo General de la Abogacía Española, instituida en Madrid.