

Quedan fuera de esta garantía los premios y gratificaciones específicos de cada Centro no incluidos en el Salario Bruto Anual (SBA) definido para la distribución de los fondos de homogeneización, así como los devengos de jornada extraordinaria de cada Centro (retén, llamadas, doblaje, etc); que mantendrán su denominación y forma de devengo actualmente vigentes en cada Centro.

Las indemnizaciones y suplidos que viniera percibiendo el trabajador, cuyo pago esté limitado en el tiempo, se seguirán abonando exclusivamente durante el tiempo establecido.

Los complementos de puesto de trabajo no tienen carácter consolidable, por lo que su percepción dependerá exclusivamente del cumplimiento de las condiciones de devengo.

3.1.3 Costes para la Empresa: La aplicación de la nueva clasificación laboral y estructura salarial no supondrá, en ningún caso, costes adicionales para la Empresa sobre la situación actual de sueldos y salarios.

3.1.4 Valores y efectividad de la nueva estructura salarial: Los valores de los distintos conceptos salariales que conforman la nueva estructura salarial, salvo los de Plus de Convenio, «Ad Personam» y Primas de Producción, son los figurados en la tabla salarial que se adjunta como anexo V.

La definición de Primas de Producción está recogida en el apartado 2.2.4 de este acta, y su valor medio anual incluido en el Plus de Calidad de la nueva tabla salarial, del que en su caso habrán de deducirse.

Esta nueva estructura salarial, al igual que la nueva clasificación laboral definida en el presente acta, tiene efectividad de 1 de enero de 1988, con independencia del mes en cuya nómina se aplique.

3.1.5 Jornadas parciales: Los valores de la nueva tabla salarial son aplicables a la jornada anual efectiva vigente en cada momento.

En jornadas parciales, la tabla salarial se aplicará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

3.1.6 Actualización tabla salarial: La tabla salarial que ahora se establece se actualizará en 1 de junio de 1988 y, posteriormente, en 1 de enero y 1 de junio de cada año de la vigencia del AMSE de la siguiente manera:

En 1 de enero, en el IPC previsto para ese año sobre los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior, incluida la posible revisión por la diferencia entre el IPC real del año anterior y el aplicado en nómina.

En 1 de junio, en un porcentaje igual al que resulte de aplicar el 1,6 por 100 a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de diciembre anterior, o el que corresponda si se aplica, una vez realizado el incremento de 1 de enero, a los valores vigentes para cada concepto salarial a 31 de mayo anterior.

El 0,4 por 100 restante a aplicar en junio de cada año sobre los valores de cada uno de los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre anterior, para llegar así al 2 por 100 de incrementos por Productividad establecido en el AMSE, se recogerá adicionalmente en el concepto «Plus de Convenio».

Con objeto de respetar la unidad de la tabla salarial en todos los Centros del CASCT, todos los acuerdos de Productividad firmados en estos Centros, en cumplimiento de lo previsto en el AMSE, quedan modificados para adaptarse a lo que aquí se establece, respetando en todo caso las cuantías que correspondería percibir a cada trabajador, si bien éstas pueden ser abonadas en conceptos distintos a los inicialmente pactados, de acuerdo con el contenido de este acta.

Aplicados los incrementos por Productividad de 1 de junio de 1990, las partes estudiarán la forma de incorporar a la tabla salarial vigente en ese momento los incrementos por Productividad incluidos en el Plus de Convenio (los resultantes del 0,4 por 100 a que se ha hecho mención con anterioridad), sin que ello pueda suponer en ningún caso mayores costes para la Empresa.

3.1.7 Ascensos: La repercusión económica de los ascensos futuros vendrá determinada por la aplicación estricta del nivel salarial que corresponda a la nueva categoría a que promociona el trabajador.

Los ascensos no modificarán, en ningún caso, el importe del «Plus de Convenio» que el trabajador que asciende pudiera tener reconocido.

3.1.8 Devengos por categoría superior: Cuando un trabajador realice trabajos de un puesto de categoría superior le serán de aplicación los valores que tiene reconocidos el puesto de trabajo desempeñado para los conceptos salariales y unidades que devengue. El devengo de categoría superior no modificará, en ningún caso, el importe del «Plus del Convenio» que el trabajador que realiza trabajos de superior categoría pudiera tener reconocido.

3.1.9 Complementos «Ad Personam»: Los complementos «Ad Personam» que actualmente se vienen percibiendo por razones personales o históricas forman parte del salario bruto anual actual (SBA) que se reconvierte a la nueva estructura salarial.

No obstante, dado el carácter de complemento personal absorbible que tiene este concepto, si al implantar la nueva estructura salarial, resultara para los trabajadores que lo devengan que las percepciones brutas/año actuales exceden de las que les corresponden por la aplicación estricta de las nuevas tablas y conceptos salariales, el exceso se abonará en el concepto «Ad Personam» y mantendrá su carácter

absorbible. Este nuevo complemento «Ad Personam» no podrá ser nunca superior, en cómputo anual, al que se venía percibiendo con anterioridad, por lo que si el exceso fuera superior a esta cifra, la diferencia se abonará como Plus de Convenio.

3.2 Situaciones transitorias.-a) En la implantación de la nueva estructura salarial, y al objeto de respetar la retribución bruta anual que cada trabajador viene percibiendo por todos los conceptos en jornada ordinaria, los importes anuales a considerar en cada caso por los conceptos de peligrosidad, riesgo, turbiedad, nocturnidad, plus de desplazamiento y compensación descanso dominical se calcularán por su precio en función de los días que se devenguen realmente estos conceptos durante 1988 en cada Centro. Para obtener este dato, lógicamente, habrá de considerarse el tipo de jornada, normal o a turno, y el cuadrante concreto vigente en cada Centro en 1988.

La diferencia, en su caso, sobre los valores anuales establecidos para cada uno de estos conceptos se incluirá en el Plus de Convenio.

Hecha esta regularización, y para el futuro, el valor de cada uno de estos conceptos quedará establecido en pesetas/día. No podrá invocarse, por tanto, la referencia a los valores anuales de estos conceptos, que quedarán sin efecto, para reivindicar posibles diferencias entre estos valores anuales y lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos.

b) Los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo de superior categoría por concursos-oposición convocados con anterioridad al 31 de marzo de 1988, y que, al implantar la nueva estructura salarial, no hayan consolidado la nueva categoría, podrán optar, una vez consolidada, por la adaptación del salario correspondiente a su nuevo puesto a la nueva estructura salarial, como si este ascenso se hubiera consolidado con anterioridad a la aplicación de la nueva estructura. Las posibles diferencias se incluirán en el Plus Convenio.

c) La aplicación de la nueva estructura salarial no debe representar en ningún caso costes adicionales para la Empresa.

Excepcionalmente, y para los trabajadores que hayan ascendido de categoría o nivel salarial, desde el 1 de junio de 1987 hasta la implantación de la nueva estructura salarial y que tengan percepciones anuales inferiores a las que establece la nueva tabla, se les aplicará ésta, aceptando la Dirección de la Empresa los incrementos que ello represente.

19159 RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 8 de julio de 1988.—El Director General, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CABINAS TELEFONICAS, SOCIEDAD ANONIMA»

TITULO PRIMERO

Definiciones de carácter general

CAPITULO PRIMERO. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1.º *Declaración.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CABITEL), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Art. 2.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV)*.—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, uniendo dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o en su revisión.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Art. 3.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo de la Empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respecto al principio de la condición más beneficiosa.

Art. 4.º *Absorción*.—Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Art. 5.º *Vinculación*.—Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede, modificación parcial o total de las normas afectadas.

CAPÍTULO II. AMBITOS DE APLICACIÓN

Art. 6.º *Territorial*.—Las normas establecidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de trabajo que mantiene la Empresa, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado español.

Art. 7.º *Personal*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en la Empresa, con exclusión:

a) De los de alta dirección comprendidos en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.

Si se designara para cualquiera de las funciones comprendidas en el apartado a) a personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa, continuará en la misma figurando con la indicación «en puesto directivo», hasta que cese en aquél momento en que volverá a su situación activa en la plantilla con abono del tiempo de servicio que estuvo en aquella situación.

b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimanase que es trabajador a tiempo parcial.

c) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1438/1985 y demás disposiciones complementarias.

Art. 8.º *Temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988, con excepción de las dietas, locomociones y plus de residencia.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989 y será prorrogado tácitamente por periodo de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Los salarios, dietas, locomociones y demás conceptos salariales se revisarán anualmente.

TÍTULO II

Organización del trabajo y grupos laborales

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 9.º *Facultad de organización*.—La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin.

La Empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Art. 10. *Plantillas y presupuestos de personal*.—La Empresa dará a conocer cada año la plantilla general de su personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus Centros de trabajo.

Asimismo dará a conocer cada año la relación de trabajadores en la que deberán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Todo ello se dará a conocer a los representantes de los trabajadores antes del 10 de febrero de cada año, por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones que consideren oportunas sobre errores en que se puede haber incurrido.

Dichos errores serán subsanados por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los cambios que se produzcan en la estructura.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 11. *Principio*.—El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos; dentro de los mismo, en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Art. 12. Grupos laborales:

I. Personal Técnico y Administrativo.

Jefaturas:

Jefe de Departamento.
Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Jefe de tercera.

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Superior.
Titulado de entrada.

Titulados de Grado Medio y Técnicos:

Titulado de Grado Medio.
Titulado de entrada.

Personal informático:

Analista Programador.
Programador.
Operador-Grabador.

Personal administrativo:

Oficial Mayor.
Encargado de Planificación y Control.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar de primera.
Auxiliar de segunda.
Auxiliar de entrada.

II. Personal de producción.

Coordinador de Producción:
Coordinador de Producción nivel 1.
Coordinador de Producción nivel 2.
Coordinador de Producción nivel 3.
Coordinador de Producción niveles 4-5.

Oficial de planta:

Oficial de planta nivel 1.
Oficial de planta nivel 2.
Oficial de planta nivel 3.

Conductor de planta exterior:

Conductor de planta exterior.

Personal de planta:

Auxiliar de planta.

III. Personal subalterno y oficios varios.

Personal oficios varios:

Oficial oficios varios Mayor.
Oficial oficios varios primera.
Oficial oficios varios segunda.
Auxiliar oficios varios primera.
Auxiliar oficios varios segunda.
Auxiliar oficios varios entrada.
Peón.

Personal subalterno:

Ordenanza.
Botones (hasta los dieciocho años) (1).

TITULO III

Ingreso y promoción

CAPÍTULO PRIMERO. INGRESO

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

La contratación de personal se regirá en todo momento por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección una vez consultados los representantes de los trabajadores, antes de proceder a su publicación.

b) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.

c) Para el periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales en dicha materia.

Durante estos periodos ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este periodo, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato, si lo hubiera, computándose dicho periodo de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y periodos de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio hubieran trabajado más de un total de tres meses dentro de los últimos años, con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrán el derecho preferente, en igualdad de condiciones, en las oportunas convocatorias respecto a otros candidatos. Todo ello no implica obligación por parte de la Empresa de informar a todos y cada uno de ellos.

Art. 14. *Clases de promoción.*—Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior dentro o fuera de su grupo laboral. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

b) Por permanencia en las categorías determinadas, según la siguiente escala:

Titulados Facultativos de Grado Superior:

Titulado entrada Grado Superior.

Permanencia durante seis meses y pasa a:

Titulado de Grado Superior.

Titulados Facultativos de Grado Medio:

Titulado entrada Grado Medio.

Permanencia durante seis meses y pasa a:

Titulado de Grado Medio.

Personal administrativo y oficios varios:

Auxiliar administrativo y Auxiliar oficios varios entrada.

Permanencia durante seis meses y pasa a:

Auxiliar administrativo y Auxiliar oficios varios de segunda.

Permanencia durante tres años y medio y pasa a:

Auxiliar administrativo y Auxiliar oficios varios de primera.

El efecto de los ascensos de la escala anterior será a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplen los plazos.

En el supuesto a), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que, por sus exigencias de formación o responsabilidad, sean fijados por la Dirección de la Empresa como de libre designación.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral lo será por concurso-oposición, supondrá el ingreso en el nuevo grupo por la categoría correspondiente a la convocatoria que supere. En los casos de incapacidad se estará a lo que dispongan las normas legales.

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad y los nuevos trienios que deban cumplirse en el futuro se computarán dentro del aumento de masa salarial correspondiente a cada año.

Los incrementos vegetativos se producirán aun cuando no se pacten otros aumentos salariales.

Art. 15. *Convocatorias.*—Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá, una vez consultados los representantes de los trabajadores, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que debe incluir, como mínimo:

1. Categoría del puesto de trabajo.
2. Dirección y área, zona y provincia.
3. Instrucción básica mínima.
4. Temario y bibliografía, siempre que sea posible.
5. Salario bruto a percibir y gratificación, si procede.
6. Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal calificador.
7. En la convocatoria se podrá especificar si las plazas son para Centro determinado o si se puede optar a vacantes que se produzcan con un plazo o zona determinada.

El plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas no deberá ser inferior a veinte días naturales, salvo pacto con la representación de los trabajadores.

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los Centros de trabajo.

Previamente, la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de la categoría.

La orden de publicación de las convocatorias será:

1. En primer lugar se publicará convocatoria, a la que podrán concurrir todos aquellos aspirantes de la misma categoría que requiera el puesto a cubrir.
2. Caso de no cubrirse las vacantes, se hará nueva convocatoria, a la que podrán concurrir todos los trabajadores que cumplan los requisitos que se establezcan previamente, independientemente del grupo laboral al que pertenezcan.

Ambas convocatorias podrán ir unidas cuando se estime conveniente.

En los supuestos de traslado no será necesario realizar prueba alguna cuando el Tribunal así lo decida.

Quien obtenga mediante convocatoria o traslado deberá permanecer doce meses en el centro de trabajo sin posibilidad de presentarse a nuevo traslado o convocatoria, excepto en aquellos casos en que el Tribunal así lo decida.

Art. 16. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los representantes de los trabajadores, dos por la Empresa, uno de ellos por personal y otro de la dirección del puesto a cubrir y uno por relaciones laborales.

Art. 17. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.

Todas las pruebas serán orientadas en la selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

Art. 18. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará un acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

La asignación de menos de la puntuación mínima que el Tribunal estime oportuno en cada caso originará la eliminación inmediata del candidato.

(1) El Botones, antes de cumplir los dieciocho años, deberá realizar un curso de formación que le faculte para ascender a la categoría de Auxiliar administrativo de segunda. En el caso de no aprobar el mismo, pasará a la categoría de Ordenanza.
La realización de este curso correrá a cargo de la dotación presupuestaria asignada para formación.

Art. 19. *Periodo de prueba*.—Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 13, apartado c), de este Convenio. El periodo de prueba del candidato ascendido será determinado por el Tribunal y se hará público en la convocatoria. Durante este periodo disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Art. 20. *Trabajos de calificación superior e inferior*.—A) En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron esta necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo, y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe constituir un sistema de promoción, por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre ese punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis, la plaza de categoría superior deberá ser sacada a convocatoria. En los casos de sustitución que supongan reserva del puesto de trabajo, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

En ningún caso el exceso del plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

B) Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles se designase a un trabajador para realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Art. 21. *Formación profesional y perfeccionamiento*.—En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

1. *Cursos de formación*: Empresa y trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores, y contando con que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin la Empresa podrá promover por sí misma cuantos cursos se estimen de interés para el personal. Estos cursos serán programados por la Empresa, que podrá solicitar la colaboración de la representación laboral. La Empresa, para facilitar el acceso, publicará los distintos cursos a realizar y las condiciones de participación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral, y el trabajador tendrá obligación de asistir a dichos cursos si la Empresa lo considera necesario.

2. *Cursos para el personal de nuevo ingreso*: En función de todas las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en que el ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa, en consecuencia el tiempo de duración del curso no se computará como periodo de prueba, ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

3. *Formación en la profesión*: Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación en la profesión.

En ella se contemplan: La formación para la promoción profesional; la formación para la actualización, conocimientos y mejora de la productividad; el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje, a los que se otorgarán un especial desarrollo.

4. *Formación de mandos*: Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

5. *Formación concertada*: En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación, de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando que se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

TITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPITULO PRIMERO. JORNADA Y HORARIO

Art. 22. *Jornada y horario para el personal de los grupos I-III*.—El número de horas de trabajo a la semana será de treinta y siete horas y media, durante todo el año, para el personal incluido en estos grupos.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

El horario de trabajo será de siete horas cuarenta y cinco minutos, a quince horas quince minutos, con un descanso de veinte minutos para el desayuno.

Este tiempo de descanso se disfrutará todo el año.

Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de cinco minutos en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

Art. 22 bis. *Jornada de recuento*.—Debido al carácter excepcional de las salas de recuento, en aquellas provincias en que, por necesidades del servicio, sea necesario trabajar con horario diferente al anteriormente establecido, los trabajadores que realicen tareas en esas salas tendrán, mientras dure la necesidad, la jornada laboral de treinta y siete horas y media como cómputo semanal, sin que les sea de aplicación el reparto diario de dichas horas.

La adscripción a estas condiciones será ofrecida a todos los trabajadores por el siguiente orden:

1. A los que en la actualidad realizan habitualmente las áreas en sala de recuento.
2. Al resto del personal del centro de trabajo.

El personal que acepte la adscripción a sala de recuento en estas condiciones, y cuyo contrato estuviese acogido al Real Decreto 1989/1984, estará incluido en el 70 por 100 de personas contratadas mediante el citado Real Decreto, y que, al término del plazo máximo establecido en el mismo, pasarán a ser fijos en plantilla.

Para el caso de que ningún trabajador de centro aceptase las condiciones aquí establecidas, se harán turnos rotativos entre todo el personal del centro para atender las tareas fuera de la jornada de lunes a viernes.

Estas condiciones se mantendrán en tanto no se incorpore personal de producción.

Art. 23. *Jornada y horario para el personal del grupo II*.—El número de horas de trabajo a la semana será de cuarenta horas durante todo el año para el personal del grupo II.

Dicha jornada se realizará normalmente de forma continuada, de mañana, y de lunes a sábado.

Los turnos de domingo se cubrirán de forma rotativa entre el personal afectado.

Los trabajadores que, por el carácter del servicio, trabajan en días festivos, que no sean domingo, gozarán de un descanso compensatorio de 1,75 por hora trabajada, a disfrutar dentro de los treinta días siguientes.

En caso de no poder librarse dentro de este periodo, se compensará económicamente.

Art. 24. *Control de asistencia*.—Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Cuando un empleado se encuentre enfermo, o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral y antes de las diez horas de la mañana.

Art. 25. *Flexibilidad*.—Se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que habrá de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en el mismo tiempo.

Art. 26. *Horas extraordinarias*.—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o negar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicha comunicación los Departamentos o Servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

Art. 27. *Vacaciones*.—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales, a disfrutar en los meses de verano, excepto los conductores y auxiliares de planta, que disfrutarán sus vacaciones de forma rotativa a lo largo del año.

El personal que cese, ingrese o reintegre en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

Las vacaciones anuales se disfrutarán bien en un solo período ininterrumpido o bien dividido en dos períodos de veinticuatro y siete días, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contrario.

Art. 28. *Previsión de vacaciones.*—La Empresa, según las necesidades del trabajo, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, expondrá la previsión de vacaciones con una antelación de, al menos, tres meses.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta la petición de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su Jefe respectivo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

Art. 29. *Interrupción de las vacaciones.*—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera incapacidad laboral transitoria, dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, descontando los cuatro primeros.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad laboral transitoria.

Los días que hubiera durado la incapacidad laboral transitoria, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y trabajador.

Art. 30. *Festivos.*—Anualmente, y antes del primero de enero de cada año, se confeccionará entre Dirección y representación de trabajadores, el calendario que fije los días que, por situarse entre festivos, sean objeto, mediante negociación, de la calificación de no laborales.

En sustitución del día 25 de enero, que se consideraba festivo hasta la fecha, los trabajadores podrán disfrutar un día cualquiera al año no acumulable a puentes ni vacaciones.

Art. 31. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

- En caso de matrimonio, quince días naturales, que podrá acumular al período de vacaciones.
- En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días.
- En caso de matrimonio de hijos o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- En caso de traslado de su domicilio habitual, un día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los casos b) y c), si el motivo del permiso conlleva la realización de desplazamiento fuera de la población, éste será ampliado en los días que sean necesarios para llevarlo a cabo.

El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con, al menos, quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y área de trabajo por el mismo motivo.

En todo caso, el permiso de días sin sueldo conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

Art. 32. *Maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto.

El período posnatal será en todo caso obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 33. *Lactancia.*—Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de su jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses. Este derecho podrá ser ejecutado por el padre o la madre, siempre que los dos trabajen en CABITEL.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 34. *Guarda legal.*—Quienes por razones de guarda legal tengan a cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un

tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 35. *Licencia sin sueldo.*—El personal que lleve al menos tres años al servicio de la Empresa, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde las anteriores.

Art. 36. *Clases de excedencia.*—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosa, según sean solicitadas por el trabajador, por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el presente capítulo.

Art. 37. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

- Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la Empresa en los órganos de representación o Gobierno en los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos mientras dure el ejercicio de su cargo.
- La incorporación al Servicio Militar o civil sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la oficina, trabajando por horas, que le serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En estos casos, la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 38. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiendo solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco años. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las anteriores condiciones hasta producirse la vacante que le corresponde, percibiendo entre tanto el salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con al menos una antigüedad en la Empresa de un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que ésta sea solicitada para atender al cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntario no será computable a ningún efecto.

TITULO V

CAPÍTULO PRIMERO. RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 39. *Establecimiento y cuantía de las retribuciones.*—El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante convenio colectivo, que modificará las tablas que como anexo se unen al presente.

Para la formación de la tabla salarial a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente.

Art. 40. *Salario base.*—Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Art. 41. *Complementos personales.*—Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. El personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajos, siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Art. 42. *Complementos por puesto de trabajo.*—Gratificaciones por función: Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador para ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultades o precisiones.

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño de la función para la cual se le asignó.

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión.

Art. 43. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo.*—Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador estimada en cómputo mensual.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este Convenio compensarán las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos imprevistos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Por mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Dichas horas se compensarán en la semana siguiente a la de su realización y, en todo caso, se librarán dentro de las cuatro siguientes semanas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por sesiones.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias aquellas cuya recuperación se absolutamente imposible por necesidades del servicio en las cuatro semanas siguientes.

En todos los casos el abono se realizará a un 1,75 por 100.

Art. 44. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas en proporción al tiempo de servicio.

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos, salvo salario base y antigüedad.

Art. 45. *Plus de residencia.*—Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

La cuantía del plus de residencia se fija en las cantidades que figuran en el anexo del Convenio.

Art. 46. *Destajos, primas y tareas.*—La modalidad de trabajo a destajo, prima y tarea será de libre ofrecimiento por la Empresa y de válida aceptación por el trabajador. La contraprestación económica en estas modalidades de trabajo será fijada de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, guardando relación con el salario de la categoría de que se trate.

CAPÍTULO II. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Art. 47. *Definición.*—Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integren en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Art. 48. *Enumeración.*—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusvalías.

Art. 49. *Gastos de locomoción.*—En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viaje, ordenados por sus superiores en la Empresa para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase o coche cama en medios terrestres y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad figurada en anexo por cada kilómetro recorrido, que será incrementada en un 10 por 100 de la subida del precio que pueda tener la gasolina con efectos desde la fecha de dicha subida.

El personal que asiste regularmente al recuento fuera del área urbana donde esté su centro de trabajo percibirá el abono correspondiente a los kilómetros de desplazamiento desde dicho centro.

Art. 50. *Dietas por desplazamiento.*—Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la Empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento, manutención, y demás que se produzcan que, bajo la denominación de dietas, alcanzará las cuantías que se fijan en anexo.

Art. 51. *Complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*—Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ésta hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja.

Art. 52. *Compensaciones por gasto de traslado.*—En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará al mismo el importe correspondiente a quince días de su salario base, más complementos personales. Asimismo, y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales que el traslado le ocasione.

Art. 53. *Ayuda para estudios.*—Queda pendiente de la resolución de la Comisión de Ayuda para Estudios, que deberá emitir informe antes del 30 de abril del presente año.

Art. 54. *Anticipos.*—La concesión de anticipos se ajustará a las normas, plazos y requisitos que determine la Dirección de la Empresa en la correspondiente normativa.

Art. 55. *Préstamos.*—Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de 4.000.000 de pesetas anuales que se constituye para este fin, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- 1.º Tener una antigüedad en la Empresa de dos años.
- 2.º No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.
- 3.º Justificar la necesidad de la solicitud.

Art. 56. *Comisión de fondos sociales.*—Para el estudio y valoración de solicitudes de préstamos se crea una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por dos representantes de la Empresa y otros dos representantes de los trabajadores, que se reunirán la primera decena de cada mes.

Esta Comisión se encargará de la asignación de los préstamos, teniendo en cuenta para ello tanto el orden de solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada de cada solicitud.

La propia Comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicará en cada caso.

TÍTULO VI

Movilidad

CAPÍTULO PRIMERO. TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

Art. 57. *Residencia.*—Se entenderá por residencia el lugar en que habita el trabajador con carácter estable.

La Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes de personal y las necesidades y organización del trabajo, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre personal de la categoría.

Art. 58. *Traslados.*—Se considerará traslado a todo cambio de Centro de trabajo que obligue al cambio de residencia del trabajador, y cambio de acoplamiento será la ocupación de distinto puesto de trabajo cuando no implique cambio de residencia.

El traslado podrá ser voluntario, cuando sea solicitado por el trabajador, y forzoso en los demás casos.

Las solicitudes de traslado y cambio de acoplamiento que se realicen sin que haya convocatoria para la previsión de plazas vacantes deberán dirigirse al Área de Relaciones Laborales durante el mes de enero de cada año, quien elaborará un informe. La Empresa, teniendo en cuenta el informe emitido, cuando lo estime pertinente, procederá a los traslados y cambios de acoplamiento cuando existan plazas vacantes y en la forma prevista en el artículo 14 del presente Convenio.

Art. 59. *Traslado voluntario.*—Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Art. 60. *Traslado forzoso.*—Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un Centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y mientras no lo autorice la Autoridad Laboral correspondiente, previo expediente tramitado al efecto. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación, al menos, de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o a rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de una mensualidad por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual, si tiene personas a su cargo, y del 75 por 100, si no las tiene.

Caso de que la Empresa no hiciera el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la Empresa en cada trabajador.

Art. 61. *Comisiones de Servicio.*—Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la Comisión de Servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la Empresa.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la Empresa, de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual un fin de semana al final de cada período de treinta días, siempre que el destacamento deba prolongarse, de forma continuada, durante, al menos, diez días del siguiente mes.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo, en el que podrá disfrutarse del derecho reconocido en el párrafo anterior.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español.

En caso de no disfrutarse de este derecho, no derán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

Caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutarse al final del período de la Comisión de Servicio, las semanas que haya acumulado.

TÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

CAPÍTULO PRIMERO. PREMIOS

Art. 62. *Premios.*—Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esa fecha le correspondan.

Con el fin de premiarse la conducta, rendimiento y laboriosidad, al propio tiempo, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados unitariamente o por grupos.

CAPÍTULO II. FALTAS

Art. 63. *Concepto.*—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Art. 64. *Faltas leves.*—Son las faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Art. 65. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad, cuando el retraso total supere cuarenta y cinco minutos.
2. Las de no asistencia injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a superiores, compañeros o subordinados.
4. Las de negligencia o descuido, cuando originen graves daños a la Empresa.
5. El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
6. La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.

7. Simulación de la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él.

8. La simulación de enfermedad.

9. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.

11. Reincidencia en faltas leves.

Art. 66. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. El abandono de destino.
7. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
8. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
9. Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de CABITEL.
10. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.
11. La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicio graves.
13. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

CAPÍTULO III. SANCIONES

Art. 67. *Enumeración.*—Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo anterior son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.
- En general, el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Art. 68. *Comunicación de las sanciones.*—Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado.

Art. 69. *Instrucción.*—Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa, previa instrucción de un expediente, excepto en los supuestos incluidos en el punto 7 del artículo 66, formulando pliego de cargos, que someterá al interesado, a fin de que en un plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargos.

Art. 70. *Recursos.*—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establecen al respecto.

Art. 71. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán la anulación de las anotaciones en el expediente personal, el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves, de un año si se tratase de faltas graves y de dos años para las faltas muy graves.

TÍTULO VIII

Derechos de representación y reunión de los trabajadores

CAPÍTULO PRIMERO. REPRESENTACIÓN

Art. 72. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo, los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de veinticuatro horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, irá en función del número de trabajadores del centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: Cincuenta horas.

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, sin superar las cincuenta, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Art. 73. *Comité estatal.*—Se contempla la figura del Comité Estatal como único interlocutor válido de la Empresa, para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado.

Los miembros del Comité estatal que tengan que desplazarse para resolver conflictos laborales graves tendrán derecho al percibo de dietas y abono de los gastos de locomoción de sus desplazamientos, previa notificación con tiempo suficiente a la Empresa.

Art. 74. *Acción sindical.*—A este respecto, se estará a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto y demás disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. *Seguridad e higiene.*—Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo.

Asimismo, se entiende prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas del signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la evitación de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica por parte de los Servicios Médicos de la Empresa.

Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

2. *Fomento de empleo (jubilación especial).*—A tenor de lo previsto en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

Facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación, por parte de la Empresa, de desempleados registrados en las oficinas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto. La presente cláusula tendrá vigencia hasta que duren las medidas adoptadas para que la jubilación a los sesenta y cuatro años pueda realizarse con el 100 por 100 de las prestaciones que por jubilación le correspondiese al trabajador de tener sesenta y cinco.

3. *Seguro de vida.*—La Empresa tiene concertado con «Metropolis, Sociedad Anónima», Compañía Nacional de Seguros, una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

Del importe de las primas correspondientes, la Empresa satisface el 70 por 100.

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad de seguro todos los empleados de plantilla que lo soliciten con un año al menos de antigüedad en la Empresa y con un límite de edad de cincuenta y cinco años.

No obstante, la Empresa y los representantes de los trabajadores adquieren el compromiso de estudiar durante 1988 diversas alternativas que mejoren las condiciones globales de la póliza suscrita.

4. *Horas de trabajo anuales.*—El número de horas de trabajo para el personal con jornada continuada será de 1.688 horas.

El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá modificaciones de la jornada pactada.

5. *Otras ventajas sociales.*—La Empresa se compromete a hacer todas las gestiones necesarias para conseguir cualquier ventaja y descuento para la compra de bienes culturales y disfrute de servicios.

Asimismo, se creará una Comisión que estudie las diversas posibilidades respecto al Seguro Colectivo Actual y Fondo de Pensiones, fijándose un plazo entre tres y seis meses, a partir de la fecha de publicación del Reglamento de la Ley, para que se concrete el fondo de pensiones.

La Empresa se compromete a hacerse cargo de un porcentaje de las cuotas que establezcan.

6. *Trabajadores de servicios informáticos.*—Los trabajadores que prestan sus servicios en terminales de ordenadores o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de seguridad e higiene de estos puestos de trabajo.

ACUERDO ECONOMICO AÑO 1988 y 1989

En base al incremento de masa salarial y demás acuerdos económicos pactados el día 26 de noviembre de 1987 para 1988, el reparto entre los diferentes conceptos será:

- Para «plus de residencia»: 0 por 100.
- Para antigüedad: 0 por 100.
- Para salarios: 5 por 100, según tabla anexa.

Se acuerda, igualmente, incrementar las dietas a 4.500 pesetas, y las locomociones a 22 pesetas el kilómetro.

Los incrementos se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1988, excepto para dietas y locomociones, que empezarán a surtir a partir de 1 de marzo de 1988.

En el propio acuerdo mencionado de 26 de noviembre de 1987 se pacta el incremento de masa salarial para 1989, que será el IPC previsto más un punto y, en base a ello, se acuerda que el reparto para salario base será el IPC proporcional a todas las categorías y de la cantidad restante el 50 por 100 será proporcional y el 50 por 100 lineal, congelando plus de residencia y antigüedad.

A partir del presente acuerdo económico, para efectuar el cálculo del incremento de masa salarial, se partirá de la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de cada año multiplicada por el salario base anual y sumando las cantidades abonadas durante el año de antigüedad y plus de residencia.

Igualmente, a partir del presente acuerdo económico, el año en que no se produzca incremento de plantilla, se pacta que, como compensación, al finalizar el año se producirá un incremento del 0,1 de la masa salarial a 31 de diciembre del año anterior, que se repartirá entre todos los trabajadores.

ANEXO I

Tabla salarial 1988

Categorías	Salario Pesetas
I. Personal Técnico y Administrativo:	
Jefe de Departamento	209.958
Jefe de primera	163.426
Jefe de segunda	148.780
Jefe de tercera	136.893
Titulado de grado superior	136.893
Titulado de entrada	112.603
Titulado de grado medio	112.603
Titulado de entrada	98.778
Analista-Programador	144.486
Programador	117.823
Operador-Grabador	108.779
Oficial mayor	136.893
Encargado de Planificación y Control, niveles 1 y 2	118.542
Oficial de primera	118.542
Encargado de Planificación y Control, nivel 3	98.909
Oficial de segunda	98.909
Auxiliar de primera	86.990
Auxiliar de segunda	77.831
Auxiliar de entrada	58.810
II. Personal de Producción:	
Coordinador de Producción, niveles 1 y 2	118.542
Coordinador de Producción, nivel 3	98.909
Coordinador de Producción, niveles 4 y 5	86.990
Oficial de planta, nivel 1	86.990
Oficial de planta, nivel 2	86.990
Oficial de planta, nivel 3	86.990
Conductor de planta exterior	70.000
Auxiliar de planta	58.553
III. Personal Subalterno y Oficinas Varios:	
Oficial de oficinas varios mayor	136.893
Oficial de oficinas varios primera	118.542
Oficial de oficinas varios segunda	98.909
Auxiliar de oficinas varios primera	86.990
Auxiliar de oficinas varios segunda	77.831
Auxiliar de oficinas varios entrada	58.810
Peon	58.553
Ordenanza	74.786
Botones	51.380

DIETAS Y LOCOMOCIONES

Con efectos de 1 de marzo de 1988, las dietas quedan fijadas de la forma siguiente:

1. Dietas, 4.500 pesetas diarias.
2. Avión en clase turista.
3. Tren en primera clase.
4. Coche propio, 22 pesetas/kilómetro.

Notas.-1.^ª Las dietas señaladas en cada caso se pagará el 50 por 100 al no pernoctar fuera del lugar de residencia.

2.^ª En el importe de las dietas queda comprendido cualquier otro gasto que se origine, como puede ser: Propinas, taxis, atenciones, teléfonos, etc. Por consiguiente: Sólo se admitirá la inclusión de aquellos desembolsos que tengan carácter extraordinario y excepcional y, siempre, debidamente justificado.

PLUS DE RESIDENCIA

A partir de este Convenio, la cantidad a abonar por este concepto para todas las categorías será de 7.560 pesetas al mes.

Componentes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del primer Convenio de Cabitel:

En representación de la Empresa:

Ana Estévez Arias.
Joaquín Lorenzo Moreno.

En representación de los trabajadores:

Eduardo García Marcos.
Carmen Benítez Gamero.

Reunidos por una parte la representación de los trabajadores y de otra la representación de la Empresa se llega al siguiente acuerdo sobre los trabajos a realizar durante las fiestas de carácter estatal o como consecuencia de las mismas durante 1988:

Percibirá la compensación que se acuerde entre las partes toda aquella persona que tenga que realizar tareas en sala de recuento en día festivo de carácter estatal, la víspera del mismo o en el día posterior.

Dentro de lo posible, estos trabajos serán realizados por el personal que habitualmente asiste al recuento, no obstante el libre acuerdo que exista entre las partes.

Los firmantes de este acuerdo volverán a reunir en la última quincena de diciembre para negociar el siguiente año sobre los mismos puntos aquí reflejados.

19160 RESOLUCION de 12 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo, para su incorporación como parte integrante, del Convenio Colectivo de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (FASA-RENAULT).

Visto el escrito presentado por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (FASA-RENAULT) (Resolución aprobatoria de esta Dirección General, de fecha 30 de junio de 1987, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 22 de julio de 1987), por el que se acuerda la incorporación a dicho Convenio, como parte integrante del mismo, de lo siguiente:

«Las indemnizaciones por traslado definitivo al Centro de trabajo de Villamuriel de Cerrato (Palencia) de trabajadores de los Centros de Valladolid se fijan entre un millón y un millón y medio de pesetas.»

Dicho Acuerdo fue suscrito, con fecha 4 de mayo de 1988, por los Secretarios de las representaciones empresarial y social de la citada Comisión, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

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

Madrid, 12 de julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo de la Empresa FASA-RENAULT.

19161 RESOLUCION de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1988, de una parte por la Asociación Nacional de Representantes Garantizados de Tabacalera, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Asociación Profesional Independiente de Trabajadores de «Representaciones Garantizadas de Tabacalera», en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 15 de julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS QUE OSTENTAN LAS «REPRESENTACIONES GARANTIZADAS PROVINCIALES DE TABACALERA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.^º *Ámbito funcional*.-El presente Convenio Colectivo afectará a las Empresas que ostenten las «Representaciones Garantizadas Provinciales de Tabacalera, Sociedad Anónima», y a los empleados a sus órdenes que trabajen especialmente en las funciones de dichas Representaciones.

Será de aplicación en todas las provincias españolas donde existan Representaciones Garantizadas de la expresada Compañía.

Art. 2.^º *Vigencia*.-1. Duración.-El presente Convenio durará desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1988.

2. Denuncia.-El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un mes a la fecha de su vencimiento.

3. Prórroga.-De no mediar denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos.

Art. 3.^º *Compensación y absorción*.-Las condiciones establecidas por este Convenio son compensables en su totalidad con las anteriormente vigentes por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes o creados otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, con anterioridad a este Convenio, fueran superiores al total de estos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras del presente Convenio.

Art. 4.^º *Condiciones más beneficiosas*.-Se respetarán las situaciones personales que excedan de este pacto en su total contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 5.^º *Comisión Paritaria*.-Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación, que estará formada por cuatro miembros, dos de ellos de la representación empresarial y otros dos de la representación social, designados por las partes. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los respectivos Asesores jurídicos.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que sean motivados por las partes.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

e) Especialmente, estudiará los posibles problemas de clasificación profesional que queden pendientes del año anterior, así como los que se le planteen de nuevo, transmitiéndose por escrito las partes de la situación de hecho y la propuesta de solución en cada caso con carácter previo a cada reunión.

f) Asimismo, será objeto especial de estudio dentro del plazo de tres meses la regulación de la antigüedad en todo el sector con las facultades que le ha conferido la Comisión Deliberadora y en las condiciones establecidas en el acta de constitución de 23 de marzo de 1988.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Madrid, en la sede que se acuerde en común, aunque no se excluye la posibilidad de que, excepcionalmente, pueda reunirse en cualquier otro lugar que se acuerde.