

**10361** *RÉSOLUCION de 10 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.)*

Visto el texto del IX Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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, 11 de abril de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (SINTEL, S. A.).

**IX CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SISTEMAS E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACION, S. A.» (SINTEL, S. A.), Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO I**

**NORMAS GENERALES**

**CLAUSULA 1ª**

**AMBITO DE APLICACION**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la Empresa SISTEMAS E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACION, S.A. (SINTEL, S.A.), en todo el territorio del Estado Español y obligan tanto a SINTEL, S.A., como a los empleados que forman parte de la plantilla de la misma antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

**CLAUSULA 2ª**

**VIGENCIA**

La vigencia de este Convenio se iniciará el día 19 de Enero de 1.990 y finalizará el día 31 de Diciembre de 1.991.

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

**CLAUSULA 3ª**

**ABSORCION Y COMPENSACION**

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

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

**CLAUSULA 4ª**

**COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA**

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

**CAPITULO II**

**PROMOCIONES**

**CLAUSULA 5ª**

**PROMOCIONES Y ASCENSOS**

**1.- Ascensos :**

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, ascenderá a la categoría o nivel salarial y en las fechas que a continuación se indican, el siguiente número de personas:

	1.7.90	1.7.91	TOTAL
<b>TITULADOS SUPERIORES :</b>			
INGENIERO Y LICENCIADO NIVEL "A"	1	-	1
INGENIERO Y LICENCIADO NIVEL "B"	2	2	4
<b>TITULADOS GRADO MEDIO :</b>			
INGENIEROS TECNICOS NIVEL "A"	9	9	18
INGENIEROS TECNICOS NIVEL "B"	5	5	10
<b>TECNICOS AUXILIARES Y NO TITULADOS</b>			
JEFE TECNICO	1	1	2
MAESTRO INDUSTRIAL, AYUDANTE TECNICO Y OPERADOR TECNICO NIVEL "A"	5	5	10
MAESTRO INDUSTRIAL, AYUDANTE TECNICO Y OPERADOR TECNICO NIVEL "B"	9	8	17
ENCARGADO DE INSTALACIONES NIVEL "B"	7	7	14
ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL "A"	2	1	3
ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL "B"	4	4	8
ENCARGADO DE ALMACEN NIVEL "B"	1	-	1

	1.7.90	1.7.91	TOTAL
CAPATAZ DE BRIGADA NIVEL "A"	3	3	6
CAPATAZ DE BRIGADA NIVEL "B"	3	2	5
<b>PERSONAL DE ORGANIZACION :</b>			
JEFE 2ª ORGANIZACION	1	-	1
<b>TECNICOS DE OFICINA :</b>			
DELINEANTE PROYECTISTA ENTRADA	1	1	2
DELINEANTE 1ª	1	1	2
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO :</b>			
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	5	4	9
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	8	7	15
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	4	4	8
<b>ALMACENES :</b>			
ALMACENERO NIVEL "B"	1	1	2
ALMACENERO NIVEL "C"	1	1	2
ALMACENERO NIVEL ENTRADA	1	1	2
OFICIAL 1ª ALMACEN	1	1	2
OFICIAL 2ª ALMACEN	1	-	1
<b>SUBALTERNOS :</b>			
ORDENANZA NIVEL "A"	2	1	3
ORDENANZA NIVEL "C"	1	-	1
VIGILANTE NIVEL "B"	1	1	2
VIGILANTE NIVEL "C"	1	-	1
<b>TENDIDO Y EMPALME DE LINEAS Y REDES :</b>			
EMPALMADOR/CELADOR 1ª	7	6	13
EMPALMADOR/CELADOR 2ª	107	107	214
CONDUCTOR CAMION NIVEL "A"	2	1	3
CONDUCTOR CAMION NIVEL "B"	2	1	3
CONDUCTOR CAMION NIVEL "C"	9	9	18
<b>MONTAJE E INSTALACION TELECOMUNICACIONES</b>			
OFICIAL INSTALADOR	17	16	33
INSTALADOR 1ª	4	3	7
INSTALADOR 2ª	15	14	29
CONDUCTORES DE MONTAJE NIVEL "A"	2	1	3

	1.7.90	1.7.91	TOTAL
<b>PROCESO DE DATOS</b>			
GRABADOR NIVEL "B"	1	-	1
GRABADOR PRINCIPAL	1	-	1
-----			
TOTAL .....	249	228	477
=====			

Dichos ascensos se llevarán a cabo del modo en que se acuerde en la correspondiente convocatoria, excepto tres vacantes de Jefe Administrativo de 2ª y nueve vacantes de Jefe Administrativo de 1ª que, de modo excepcional, serán adjudicadas a las personas que habiendo superado la prueba técnica y cultural en la anterior convocatoria, no pudieron acceder a la mencionada categoría por no existir vacante.

Así mismo y con carácter excepcional y exclusivamente durante la vigencia del presente Convenio, las vacantes de las categorías que a continuación se relacionan se cubrirán por orden de antigüedad en la categoría anterior.

#### **PLANTA EXTERIOR**

EMPALMADOR/CELADOR 1ª  
EMPALMADOR/CELADOR 2ª

#### **PLANTA INTERIOR**

OFICIAL INSTALADOR  
INSTALADOR DE 1ª  
INSTALADOR DE 2ª

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO

sin que dicha situación excepcional suponga alteración o renuncia alguna al sistema de promociones por concurso-oposición pactado por ambas partes que continuará vigente a todos los efectos.

#### **2.- Ascensos Automáticos :**

Con independencia de los ascensos descritos en los apartados anteriores, se llevarán a cabo los que tienen su causa en el mero transcurso del tiempo y que a continuación se determinan:

**2.1.- Instaladores, Empalmadores, Celadores y Especialistas de Almacén**

Los Instaladores de Sistemas y Equipos de Telecomunicación, con categoría profesional de Especialistas; los Empalmadores y Celadores Especialistas de Líneas y Redes y los Espacialistas de Almacén, promocionarán a la categoría de :

- Instalador de 3ª
- Empalmador o Celador de 3ª
- Oficial de 3ª de Almacén

respectivamente, el día 19 del mes en que cumplan cinco años de antigüedad en la categoría profesional de ESPECIALISTA.

**2.2.- Administrativos, Personal de Organización y Técnicos de Oficina**

Todo el personal con categoría profesional de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Calcador y Grabadores Nivel Salarial de Entrada, promocionarán al Nivel Salarial inmediatamente superior, el día 19 del mes en que se cumplan cinco años de permanencia en la categoría profesional o nivel salarial de Entrada.

**2.3.- Encargados y Capataces**

Los Encargados y Capataces de Brigada Nivel de Entrada de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes y Encargados de Almacén promocionarán al nivel salarial "C", el día 19 del mes en que cumplan cinco años de antigüedad en el nivel salarial de Entrada.

**2.4.- Titulados de Grado Superior, Medio, Técnicos Auxiliares y No Titulados**

Los titulados de Grado Superior y Medio, Maestros Industriales, Operadores Técnicos, Ayudantes Técnicos, Programadores y Operadores encuadrados en el nivel salarial de Entrada, promocionarán al nivel salarial inmediatamente superior el día 19 del mes en que se cumplan tres años de antigüedad en el nivel salarial de Entrada.

**CLÁUSULA 6ª**

**REESTRUCTURACION DE GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES**

**1.- Encargados y Capataces :**

En cumplimiento de lo pactado en la Cláusula 4ª del VIII Convenio Colectivo, los Encargados de Brigada,

Instalaciones, Almacenes y Capataces de Brigada se integrarán en el grupo profesional de Técnicos Auxiliares y no titulados, encuadrados del siguiente modo :

**GRUPO VII : ALMACENES**

**SUBGRUPO I : TECNICOS NO TITULADOS**

- . Encargado de Almacén Nivel "A"
- . Encargado de Almacén Nivel "B"
- . Encargado de Almacén Nivel "C"
- . Encargado de Almacén Nivel Entrada

**GRUPO IX : TENDIDO Y EMPALME DE LINEAS Y REDES**

**SUBGRUPO I : TECNICOS NO TITULADOS**

**a) ENCARGADOS DE BRIGADA**

- . Encargado de Brigada Nivel "A"
- . Encargado de Brigada Nivel "B"
- . Encargado de Brigada Nivel "C"
- . Encargado de Brigada Nivel Entrada

**B) CAPATACES DE BRIGADA**

- . Capataz de Brigada Nivel "A"
- . Capataz de Brigada Nivel "B"
- . Capataz de Brigada Nivel "C"
- . Capataz de Brigada Nivel Entrada

**GRUPO X MONTAJE E INSTALACION DE SISTEMAS, EQUIPOS Y ACCESORIOS PARA TELECOMUNICACION**

- . Encargado de Instalaciones Nivel "A"
- . Encargado de Instalaciones Nivel "B"
- . Encargado de Instalaciones Nivel "C"

Dichas categorías profesionales tendrán asignados en sus respectivos niveles salariales las retribuciones y complementos que se determinan en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo, suprimiéndose el Plus de Encargado de Instalaciones y Almacenes y agrupando en un sólo complemento personal las cantidades que excedan del importe de la retribución anual asignada.

**2.- Técnicos de Oficina :**

El grupo profesional de Técnicos de Oficina quedará estructurado del siguiente modo :

- . Proyectista Nivel "A"
- . Proyectista Nivel "B"
- . Proyectista Nivel "C"

- . Proyectista Nivel Entrada
- . Delineante de 1ª
- . Delineante de 2ª
- . Calcador
- . Oficial 1ª Oficina Técnica
- . Oficial 2ª Oficina Técnica
- . Oficial 3ª Oficina Técnica
- . Especialista Oficina Técnica

En el momento en que el personal actualmente encuadrado en la categoría profesional de Delineante Proyectista, por aplicación de las normas sobre ascensos pactadas en el presente Convenio, ascienda a categoría o nivel salarial superior, desaparecerá la citada categoría de Delineante Proyectista.

### 3.- Conductores de Camión de Líneas y Redes y Montaje :

El grupo profesional de Conductores de Camión de Líneas y Redes y Montaje quedará reestructurado del siguiente modo :

- . Conductor de Camión Nivel "A"
- . Conductor de Camión Nivel "B"
- . Conductor de Camión Nivel "C"
- . Conductor de Camión Nivel Entrada

con las retribuciones que se determinan en el apartado correspondiente del presente Convenio.

Los Conductores de Camión-Grúa de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes se encuadrarán como mínimo en el nivel salarial "B" del citado grupo profesional.

### 4.- Proceso de Datos :

Las categorías de Programador, Operador de Sala y Grabador de Datos de este grupo profesional, estarán integradas por los siguientes niveles salariales :

- . Nivel Principal
- . Nivel "A"
- . Nivel "B"
- . Nivel "C"
- . Nivel Entrada

con las retribuciones que se determinan en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo.

### 5.- Personal de Oficios Varios :

La denominación de la categoría del personal encuadrado en este grupo profesional será la de :

- . Oficial de 1ª
- . Oficial de 2ª
- . Oficial de 3ª
- . Especialista

seguida de la del oficio que efectivamente desempeña (Oficial de 1ª Mecánico, etc.)

### 6.- Personal que realiza funciones correspondientes al Grupo Profesional de Almacenes :

Durante la vigencia del presente Convenio se llevará a cabo la adecuación entre la función realmente desempeñada y la categoría profesional que ostenten todas aquellas personas que habitualmente presten sus servicios en Almacenes Centrales, Regionales o de Grupo y sin embargo están encuadrados en grupos profesionales distintos del de Almacenes.

### 7.- Mecánico de Central :

El personal de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes, al que le fue asignada la categoría de Empalmador de 2ª por el hecho de realizar de forma habitual trabajos correspondientes a la especialidad de Mecánico de Central, recibirá la denominación de Empalmador de 2ª ó 1ª Mecánico de Central.

Los trabajos correspondientes a la citada especialidad serán ejecutados por los mencionados operarios, sin perjuicio de la obligación de realizar los trabajos propios del Empalmador de Líneas y Redes, cuando no sea posible asignar de modo permanente o transitorio ningún trabajo de la citada especialidad de Mecánico de Central.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- 1º Se determinará el Nº de Mecánicos de Central que actualmente existen en cada provincia.
- 2º Se determinarán las nuevas necesidades de Mecánico de Central en cada provincia.
- 3º En el caso de excedentes de Mecánico de Central, la función de este puesto se desempeñará por antigüedad en la misma.
- 4º En caso de nuevas necesidades de Mecánico de Central, el acceso a esta función se realizará mediante periodo de formación y prueba final de evaluación.

A partir del 1/4/90 no se consolidará el puesto de Mecánico de Central por el procedimiento de acumulación de pluses.

**CLAUSULA 7ª****VIGILANTE DE EMPRESAS COLABORADORAS**

El personal adscrito a la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes que mediante el procedimiento que oportunamente se acuerde, sea designado para ejercer el puesto de vigilante de Empresas Colaboradoras, desempeñará las siguientes funciones :

- . Controlar y supervisar las obras asignadas en materia de calidad y cantidad.
- . Informar de la producción realizada.
- . Certificar la producción realizada.
- . Gestionar materiales
- . Control del personal al servicio de las Empresas Colaboradoras mediante la supervisión del cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene, confección mensual de la relación de operarios de las Empresas Colaboradoras que prestan sus servicios en la obra vigilada y entrega de la misma a la correspondientes Delegación Administrativa.

En compensación del ejercicio del mencionado cargo se asignará el correspondiente complemento de puesto de trabajo, quedando adscrito, así mismo, al Sistema de Incentivos específico, determinados ambos en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo.

**C A P Í T U L O III****JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****CLAUSULA 8ª****JORNADA LABORAL**

El tiempo de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.760 horas que se distribuirán en 220 jornadas diarias de ocho horas cada una de ellas.

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

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

Los horarios de trabajo en las distintas unidades que integran la Empresa, serán los que se determinan a continuación:

**1.- TENDIDO Y EMPALME DE LINEAS Y REDES**

Jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo de lunes a viernes en régimen flexible y continuado todo el año, considerándose jornada normal la que se inicia a las ocho horas y finaliza a las dieciséis horas.

El descanso de quince minutos durante dicha jornada tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral del personal adscrito a la mencionada Unidad, a los sólo efectos del cómputo de la duración de la misma, dará comienzo y finalizará en los Almacenes de la Empresa establecidos en las localidades donde se ha garantizado residencia a un número suficiente de empleados o en su defecto, en un punto de referencia determinado de la localidad donde se realicen los trabajos encomendados.

Se entenderá en todo caso que el momento en que se inicia la jornada laboral es aquél en que parten de los citados locales o puntos de referencia los vehículos de la Empresa, finalizando cuando dichos vehículos retornan al punto de partida.

En consecuencia, el cómputo de la jornada laboral del personal afectado se llevará a cabo atendiendo a las distintas situaciones, de la siguiente forma :

**1.1 Personal Residente**

- a) Trabajos realizados a distancias no superiores a 40 Kms. de la localidad de residencia

La jornada laboral se iniciará o finalizará en los Almacenes de la Empresa situados en la localidad de residencia habitual.

No obstante, en grandes aglomeraciones urbanas, se considerará que los locales que sirvan como punto de partida y llegada de las brigadas o grupos de trabajadores, están situados en la localidad de residencia habitual, aún cuando lo estén en municipios administrativamente distintos pero contiguos a aquéllos y donde existan medios de transporte públicos suficientes.

Cuando en dichos municipios sea preciso establecer alguno de los mencionados locales en la adscripción de las brigadas que hayan de partir de uno a otro, se atenderá a criterios de proximidad del domicilio de los componentes al punto de partida.

b) Trabajos realizados a distancias comprendidas entre 40 y 100 Kms. de la localidad de residencia

Cuando el personal residente deba realizar su trabajo habitual en obras situadas a más de 40 Kms. de la localidad donde tiene su residencia, iniciará y finalizará la jornada laboral en un punto previamente determinado de la localidad donde pernocte la brigada.

1.2 Personal no residente

El personal no residente iniciará y finalizará la jornada laboral en los locales de la Empresa establecidos en las localidades donde exista un número suficiente de personal residente, cuando dichos locales se encuentren situados a una distancia no superior a 20 Kms. del lugar donde se realiza el trabajo encomendado.

Cuando dichos trabajos se realicen a distancias superiores a 20 Kms., la Empresa podrá desplazar al interesado a la localidad más próxima al lugar donde los mismos se ejecuten, dando comienzo y fin a la jornada en un punto de dicha localidad previamente determinado.

Por otra parte, y en lo que al modo de computar la producción, acondicionamiento de locales y estacionamiento de vehículos se refiere, se estará de acuerdo con el compromiso suscrito por la Dirección y el Comité de Empresa en el mes de Enero de 1.985.

2.- MONTAJE E INSTALACION DE SISTEMAS, EQUIPOS Y ACCESORIOS PARA TELECOMUNICACION

Jornada diaria de ocho horas de trabajo efectivo de lunes a viernes. Siempre que las circunstancias (clientes, abonados, etc.) lo permitan, se realizará jornada continuada.

Cuando la jornada sea continuada, se observará un descanso de quince minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.- SERVICIOS CENTRALES

El personal adscrito a los Servicios Centrales de la Empresa, así como a las Oficinas centrales de Planta

Exterior e Interior. Grupos de Trabajo de Planta Exterior y a cada una de las Direcciones Regionales, realizará una jornada diaria, de lunes a viernes, de ocho horas de trabajo efectivo, iniciándose a las 7,15 horas y finalizando a las 15,15 horas, con quince minutos de interrupción que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

1.3.1 Flexibilidad de horario de entradas y salidas

La hora de entrada podrá retrasarse hasta las 8,00 horas de la mañana.

La hora de salida podrá retrasarse en función de la hora de entrada hasta las 16,00 como máximo.

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

El personal al que le sea ofrecido por la Dirección de la Empresa y voluntariamente acepte la realización de jornada partida, percibirá por esta causa una compensación económica acordada con el Comité de Empresa.

CLAUSULA 9ª

REGULARIZACION DE FIESTAS LOCALES

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

Si como consecuencia de la movilidad del personal, algún trabajador no hubiese disfrutado la totalidad de las mencionadas fiestas locales, llegado el fin de año tendrá derecho a incrementar en un número similar de días sus vacaciones. Igualmente, cuando por la misma causa el personal deba realizar su trabajo habitual en población distinta a la que esté adscrito, si el desplazamiento coincide con la celebración de una fiesta local en la población de destino, como norma general, no observará dicha fiesta y realizará su jornada normal de trabajo. No obstante, deberá recuperar dicha fiesta -preferiblemente durante la semana siguiente a su disfrute-, en el caso de que, excepcionalmente, no pudiera realizar su trabajo habitual.

CLAUSULA 10ª

TRABAJO A TURNOS

Cuando se den características especiales en el trabajo de Líneas y Redes que exijan la ejecución de los mismos en régimen de turnos que cubran las veinticuatro horas del día, dichos turnos se establecerán de forma excepcional atendiendo a los siguientes criterios :

**TIPO DE TRABAJO :**

A) Se entenderá que, en todo caso, exige el establecimiento de los mencionados turnos, la ejecución de las siguientes actividades :

**Planta Exterior:**

Trabajos de empalme que afecten a cables en servicio que no puedan ser finalizados dentro de la jornada normal de trabajo.

Trabajos dirigidos a reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Trabajos que por su propia naturaleza exigen su realización en jornadas distintas a la normal.

**Planta Interior:**

Aquel tipo de trabajo en que siendo técnicamente inviable su ejecución dentro de la jornada ordinaria o requiriéndose por razones técnicas y/o de servicio un trabajo continuado superior a vez y media la jornada normal, se prolongue por un tiempo superior a los tres días.

B) Tendrán carácter de realización voluntaria en régimen de turnos, las siguientes actividades :

Empalme de cables sin servicio de capacidad superior a 600 pares manteniendo en cualquier caso, el principio de "no interrupción" necesario en todo tipo de actividad subterránea.

Atenciones a cualquier tipo de averías.

Optimización del uso de medios existentes.

Cumplimentación, en sus plazos, de las obras en curso.

**Procedimiento :**

La comunicación al personal que haya de constituir los diferentes turnos se comunicará con una antelación de cuarenta y ocho horas y con conocimiento del Comité de Empresa de la zona correspondiente.

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

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

- Se respetará el derecho a la elección de turno que asiste a los trabajadores que estén realizando estudios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Todo el personal que deba desarrollar su actividad laboral en régimen de turnos de trabajo y que por esta causa está obligado a realizar una jornada laboral de ocho horas de trabajo efectivo, percibirá el complemento de trabajo denominado : "Plus de Turno", cuyo importe se determina en el apartado correspondiente del presente Convenio Colectivo.

La realización de los mencionados trabajos a turnos se procurará llevar a cabo con el personal que voluntariamente esté dispuesto a realizarlo, quienes percibirán como compensación por la disponibilidad y cuando sean requeridos para ello, el complemento de puesto de trabajo denominado "Plus de Turno" y determinado en la Cláusula 16ª del presente Convenio.

No obstante, cuando no fuera posible realizar los mencionados trabajos con personal voluntario, deberán ejecutarse, en todo caso, en régimen de turnos, los determinados en el apartado A) de esta Cláusula, compensados con el complemento de puesto de trabajo señalado en el párrafo anterior.

Igualmente podrá implantarse la adecuación de la jornada con las características que previamente se pacten entre la Dirección y el Comité de Empresa, en aquellas actividades o áreas no directamente productivas, donde las circunstancias lo aconsejen.

**CLAUSULA 11ª****ACTUACION DE EMERGENCIAS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS**

Estos retenes tienen por finalidad dar respuesta ante emergencias de averías que puedan presentarse en fines de semana y/o festivos, que precisan de actuación inmediata o bien trabajos que no permitan la interrupción del servicio en días laborables.

La formación de estos retenes debe ajustarse a las siguientes normas :

- 1ª) Se establecerá un turno rotatorio para la totalidad de los componentes de cada provincia que estén dispuestos a efectuar estos trabajos con carácter voluntario.
- 2ª) El turno irá corriendo, independientemente de que haya actuación o no.
- 3ª) Se procurará que los componentes de los mismos sean integrantes de una misma brigada, bien de Celador o de Empalmador.
- 4ª) El trabajo que se efectúe se considerará como trabajo festivo y se remunerará como horas extraordinarias, que tendrán carácter de estructurales, o de reparación de averías y siniestros.
- 5ª) El personal voluntariamente adscrito a este tipo de actividad percibirá en concepto de complemento salarial, la cantidad de 1.131 pesetas semanales cada fin de semana que permanezca disponible

La composición de los mencionados retenes será comunicada semanalmente al Comité de Empresa.

**CLAUSULA 12ª****VACACIONES**

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o veintidós días laborables, o a la parte proporcional correspondiente en el caso de que la incorporación del trabajador a la plantilla de la Empresa se haya producido después del día 1º de Enero de 1.990.

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

Los trabajadores adscritos a la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes, disfrutarán las vacaciones correspondientes al año 1.990 distribuidas en dos periodos; uno de ellos fijo de siete días laborables del 18 al 28 de Diciembre de 1.990 y otro variable de quince días laborables distribuidos en turnos comprendidos entre el día 18 de Junio y el 16 de Septiembre de 1.990.

Durante el año 1.991 la distribución de los mencionados periodos de vacaciones será la siguiente :

El período fijo de siete días laborables se iniciará el día 18 de Diciembre y finalizará el día 30 del mismo mes.

El período variable de quince días laborables se distribuirá en turnos entre los días 17 de Junio y 15 de Septiembre de 1.991.

**CLAUSULA 13ª****PERMISO POR LACTANCIA**

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

**C A P I T U L O I V****REGIMEN ECONOMICO****CLAUSULA 14ª****SALARIO BASE**

Durante el año 1.990, el salario base será el determinado en las Tablas Salariales contenidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

No obstante, el personal encuadrado en la categorías profesionales de :

Empalmadores/Celadores Especialistas en Prácticas,  
Montadores Especialistas de Equipos Convencionales de Abonado, Montadores Especialistas de Tendido y Empalme de Líneas y Redes en Prácticas,

transcurridos 18 meses desde su incorporación en la Empresa, percibirán un salario mensual de 93.053 ptas.

**CLAUSULA 15ª****COMPLEMENTOS PERSONALES**

- 1.- Plus de Antigüedad :



Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el futuro, serán retribuidos en la cuantía uniforme de 86.974 ptas. anuales, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan cinco años de permanencia en la Empresa.

2.- Plus de Idiomas :

Los trabajadores que, conociendo un idioma extranjero lo utilicen habitualmente en su trabajo, percibirán por ello la cantidad de 71.016 ptas. anuales, correspondientes a doce mensualidades de 5.918 ptas. cada una de ellas.

**CLAUSULA 16ª**

**COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

1.- Plus de Jefe de Equipo :

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

Los importes del mencionado complemento serán los siguientes:

EMPALMADOR/CELADOR 1ª .....	20.519 Ptas.
EMPALMADOR/CELADOR 2ª .....	20.342 Ptas.
EMPALMADOR/CELADOR 3ª .....	17.903 Ptas.
EMPALMADOR/CELADOR ESPECIALISTA	17.153 Ptas.

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

En todo caso, el importe del mencionado complemento permanecerá invariable desde el día 31 de Diciembre de 1.991.

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

No obstante, si por circunstancias excepcionales fuera necesario encomendar transitoriamente el ejercicio de la función de Jefe de Equipo a personal que no tuviera consolidado dicho complemento, necesariamente deberá ostentar la categoría profesional de Oficial de 1ª Empalmador o Celador, y su importe será de 1.025 Ptas. por día efectivamente trabajado, no siendo consolidable en ningún caso.

2.- Plus de Mando :

Los trabajadores encuadrados en la Unidad de Montaje e Instalación de Sistemas, Equipos y Accesorios para Telecomunicación que tengan bajo su mando a otros trabajadores, percibirán por tal concepto la cantidad de 603 ptas. por día trabajado.

3.- Plus de Nocturnidad :

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

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

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

4.- Plus de Conducción :

El importe del mencionado complemento será de 509 ptas. por día trabajado realizando dicha actividad.

El ejercicio de la mencionada función tendrá carácter voluntario. No obstante, una vez aceptado el mismo, el interesado asumirá los siguientes derechos y obligaciones:

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

La renuncia al compromiso voluntariamente adquirido procede solamente cuando exista causa justificada, comunicándolo por escrito dirigido a su jefe inmediato, pero permaneciendo en su puesto de trabajo hasta tanto sea posible su sustitución, que tendrá lugar en un plazo máximo de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la recepción del escrito de renuncia.

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

## 5.- Plus de Penosidad y Peligrosidad :

En el supuesto de que sea preciso realizar trabajos peligrosos o excepcionalmente penosos, se abonará al personal encargado de dichas labores, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25% de su salario base. El personal de Planta Interior que para efectuar trabajos de Radioenlaces deba realizar su actividad en las torres de antenas, percibirá en concepto de Plus de Penosidad la cantidad única de 2.300 Ptas. por día efectivamente trabajado en las mencionadas circunstancias.

## 6.- Complemento de Jefes de Negociado :

El personal que desempeñe el cargo de Jefe de Negociado percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo de Jefe de Negociado, la cantidad de 622.470 Ptas. anuales, distribuidas en quince mensualidades de 41.498 ptas. cada una de ellas. Dicho complemento absorbe los anteriores importes de Plus de Dedicación y Complemento de Puesto de Trabajo que venían percibiendo y corresponde a los conceptos retribuidos por cada uno de ellos.

## 7.- Plus de Turno :

El personal adscrito a las Unidades de Tendido y Empalme de Líneas y Redes e Instalación de Equipos de Telecomunicación que, de acuerdo con lo pactado en la Cláusula 10ª del presente Convenio Colectivo, deba desarrollar su jornada laboral en régimen de turnos de trabajo y que, por las características de dicho régimen está obligado a realizar jornada de ocho horas de trabajo efectivo, percibirá en concepto de Plus de Turno, las siguientes cantidades :

- A) Cuando los turnos se lleven a cabo dentro del casco urbano de la localidad de residencia, 700 ptas. por día trabajado.
- B) Cuando se realice más allá del casco urbano y hasta una distancia de 25 Kms., 1.000 Ptas. por día trabajado.
- C) Cuando se realice a una distancia comprendida entre 26 y 40 Kms. del casco urbano, 1.500 ptas. por día trabajado.

## 8.- Plus de Mando Encargado de Brigada :

Los Encargados de Brigada de la Unidad de Tendido y Empalme de Líneas y Redes que efectivamente ejerzan funciones de mando de brigadas de trabajadores, percibirán un complemento de puesto de trabajo que compensará el ejercicio de la

mencionada actividad y cuyo importe se establece en las siguientes cantidades :

ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL "A" ....	26.725 Ptas.
ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL "B" ....	26.725 Ptas.
ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL "C" ....	26.725 Ptas.
ENCARGADO DE BRIGADA NIVEL ENTRADA	21.380 Ptas.

## 9.- Plus de Vigilante de Empresas Colaboradoras :

El personal que ejerza funciones de Vigilante de Empresas Colaboradoras percibirá en concepto de complemento de puesto de trabajo la cantidad de 13.000 Ptas. mensuales, o el equivalente de 650 Ptas. por día efectivamente trabajado ejerciendo dicha actividad.

Este complemento será incompatible con la percepción del Plus de Prolongación de Jornada.

CLAUSULA 17ªCOMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO1.- Horas Extraordinarias :

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

La regulación del régimen de trabajo en horas extraordinarias, así como su retribución será la determinada en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, y con carácter previo a su realización, podrá pactarse la compensación del tiempo de trabajo realizado en horas extraordinarias por tiempo de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora extraordinaria.

Globalmente, al menos el 30% de este tipo de horas extraordinarias no sujetas a incidencia, deberá ser sustituido por tiempo de descanso.

Se procurará evitar la realización de horas extraordinarias de carácter habitual y para ello, por la extraordinaria incidencia que tienen en la actividad de la Empresa, a continuación se determinan los trabajos o situaciones que exigen la realización de horas extraordinarias :

1.1 Prevención y Reparación de Siniestros :

Los trabajos realizados en horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y de fuerza mayor, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número de horas extraordinarias autorizadas.

A estos efectos, se entenderá que reúnen estas características, los trabajos realizados para evitar siniestros o daños extraordinarios o reparar dichos daños o averías que afecten a :

- Las redes básicas de comunicación o transmisión de datos.
- Los que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente al servicio telefónico de Centros Hospitalarios, Sistemas de Alarmas, Fuerzas de Seguridad, Acuartelamientos y otros Organismos y Servicios Públicos.

#### 1.2 Horas Estructurales :

Los trabajos realizados en horas extraordinarias o motivados por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por la Empresa, tendrán carácter estructural, aunque, en ningún caso, podrán exceder del límite máximo de 80 horas por persona y año determinadas por la Legislación vigente.

Además de las efectuadas por los motivos y urgencias anteriormente indicados, se atribuirá dicho carácter, a las efectuadas por cualquiera de las siguientes causas :

- La reparación de averías que originen incomunicación parcial de localidades.
- Las realizadas por los conductores de camión para transporte de mercancías y equipos de Planta Interior, conductores de camión-grúa de Planta Exterior.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros de las horas extraordinarias realizadas, atribuyéndose a dicha representación las facultades determinadas en la Orden Ministerial de 18 de Marzo de 1.983.

#### 2.- Sistema de Incentivos :

El texto del Sistema de Incentivos, pactado entre la Dirección y el Comité de Empresa continuará vigente con las modificaciones que se determinan en el ANEXO II del presente Convenio.

Un ejemplar de dicho texto, debidamente modificado, se entregará a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa y su contenido se considerará parte integrante del Convenio Colectivo a todos los efectos.

#### CLAUSULA 18ª

##### COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR A UN MES

#### 1.- Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad :

Todo el personal de la Empresa percibirá en los meses de Julio y Diciembre, una paga extraordinaria por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementada con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle. Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

#### 2.- Paga de Beneficios :

Todo el personal de la Empresa percibirá en el mes de Enero de cada año, una paga de beneficios equivalente a una mensualidad del salario base, incrementada con los complementos salariales que en su caso pudieran corresponderle, o la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado, en el caso de que su incorporación a la Empresa se haya producido con posterioridad al día 12 de Enero del año anterior.

#### CLAUSULA 19ª

##### GRATIFICACION POR VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO

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

#### CLAUSULA 20ª

##### CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

#### 1.- Compensaciones por Gastos de Alojamiento y Manutención:

Todo el personal de la Empresa que por necesidades del trabajo deba desplazarse del lugar de su residencia habitual, percibirá en concepto de compensación por gastos, durante el año 1.990, los siguientes importes :

#### 1.1 Planta Interior :

En el caso de que los trabajos hayan de realizarse fuera de los locales de la Empresa, pero dentro de los límites urbanos de la localidad de residencia, se abonará al personal afectado la cantidad de 579 Ptas. diarias, en concepto de Ayuda de Comida, en jornada partida.

Cuando el desarrollo de los trabajos sea necesario efectuarlo fuera del municipio de residencia y a una distancia inferior a 40 Kms. del mismo se abonarán, para trabajos que incluyan en su baremación el tiempo de desplazamiento (Mercado residencial, Informática, Satai y Teide) o cuando, por cualquier trabajo sea preciso realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual, regresando a pernoctar a su domicilio, las siguientes cantidades en compensación a realizar la comida del mediodía fuera de la residencia habitual (media dieta) :

- Técnicos Titulados, Operadores  
Técnicos y Maestros Industriales 2.080 Ptas.
- Resto personal (salvo Montadores de Equipos Convencionales de Abonado) 1.782 Ptas.

Al desplazarse a un radio superior al del punto anterior o en caso de trabajos de larga duración que no incluyan en su baremación el tiempo diario correspondiente a desplazamientos, se abonarán las siguientes cantidades en concepto de dieta normal, siempre que no se desarrolle el trabajo a una distancia superior a los 80 Kms. del punto de residencia :

- Técnicos Titulados, Operadores  
Técnicos y Maestros Industriales 5.100 Ptas.
- Resto personal (salvo Montadores de Equipos Convencionales de Abonado) 4.600 Ptas.

En el caso de pernoctar a una distancia del punto de residencia superior a los 80 Kms. más de dos noches consecutivas, se percibirán en concepto de manutención y alojamiento, las cantidades siguientes :

- Técnicos Titulados, Operadores  
Técnicos y Maestros Industriales 6.274 Ptas.
- Resto personal (excepto Montadores de Equipos Convencionales de Abonado) 5.779 Ptas.

Estas cantidades serán igualmente aplicables en el caso de una única noche si el Jefe de Servicio para los trabajos en Central y/o el Subdirector de Producción en el caso de trabajo en Domicilio de Abonado, visa el P.M.O. por tener constancia clara de que el afectado ha pernoctado en el punto distante.

El personal Técnico e Instalador de Planta Interior, no residente en las Islas Canarias, que deba realizar su trabajo desplazado en las citadas Islas, percibirá en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención la cantidad de 6.340 Ptas.

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

En el caso de efectuar trabajos en Ceuta y Melilla, o en temporada alta de las Islas Baleares, el personal no residente en estas localidades que demostrase no encontrar un alojamiento adecuado al importe de la Dieta Mayor, podrá optar por presentar para su abono por la Empresa la factura del Hotel o Residencia (referente exclusivamente a alojamiento y desayuno si es obligatorio) que se hubiese encontrado de mutuo acuerdo con la Empresa, más una cantidad de 2.745 Ptas. compensatoria por el resto de los gastos.

## 1.2 Planta Exterior

### 1.2.1 Personal Residente

#### a) Trabajos a menos de 40 Kms.

Cuando se realicen los trabajos habituales fuera de los locales de la Empresa, hasta una distancia de 40 Kms. desde el lugar de su residencia habitual :

- Titulado Superior e  
Ingeniero Técnico 1.541 Ptas.
- Encargado 1.125 Ptas.
- Resto del personal 1.090 Ptas.

#### b) Trabajos a más de 40 Kms.

Cuando los trabajos hayan de realizarse a una distancia de 40 Kms. o superiores del lugar de su residencia habitual y sea preciso pernoctar fuera del mismo :

- Titulado Superior e  
Ingeniero Técnico 4.674 Ptas.
- Encargado 3.436 Ptas.
- Resto del personal 3.129 Ptas.

#### c) Fines de Semana

Cuando el personal residente se encuentre desplazado entre 40 y 100 Kms., la Empresa podrá devolverlos a su lugar de residencia los puentes o fines de semana, poniendo los medios de locomoción necesarios tanto de ida como de vuelta y abonando la dieta reducida durante

dichos días. El desplazamiento se realizará dentro de la jornada laboral, de forma que se termine y comience la misma en los Almacenes correspondientes del lugar de residencia y estos tiempos de desplazamiento no computarán en producción, a razón de 50 Kms. hora, excepto en lo que se refiere al momento de iniciarse y finalizar el trabajo encomendado, en que se estará a lo pactado sobre traslados en el Reglamento de Régimen Interior.

**d) Trabajos de corta duración**

En trabajos de corta duración, a realizar a distancias superiores a 40 Kms. por personal residente, que permita la ida y regreso en el día, la Empresa podrá traer a los trabajadores a su residencia, poniendo los medios necesarios para el desplazamiento, con las siguientes condiciones :

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

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

**e) Distancias superiores a 100 Kms.**

Cuando el personal residente deba desplazarse a distancias de 100 Kms. o superiores de su lugar de residencia habitual, percibirá la cantidad de 5.035 Ptas. diarias, en la forma prevista en el Reglamento de Residencias, incluido como ANEXO V del presente Convenio Colectivo.

**f) Movimiento de Brigadas**

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

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

Se evitarán en lo posible los dobles desplazamientos, intentando retrasar la salida de una brigada o unidad

operativa hasta la terminación de la obra que esté realizando y si esto no fuera posible, saltar el turno con los debidos controles, de forma que la misma brigada no salte el turno dos veces seguidas.

En los traslados o desplazamientos de brigada, unidades operativas, camiones-grúa y en general todos aquéllos que supongan traslado de un vehículo de la Empresa junto con el personal productivo que lo utiliza, se procurará que en lo posible dicho vehículo sea trasladado por el conductor habitual del mismo, percibiendo además de sus gastos de viaje y demás percepciones establecidas para estos casos, la cantidad de 773 Ptas. cada 50 Kms.

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

**1.2.2. Personal no Residente**

Todo el personal no residente percibirá, en concepto de compensación por gastos de alojamiento y manutención, las siguientes cantidades diarias :

- Titulado Superior e  
Ingeniero Técnico 5.035 Ptas.
- Encargado 3.701 Ptas.
- Resto del personal 3.345 Ptas.

**1.2.3. Trabajos Especiales**

El personal que realice trabajos considerados como especiales, por su continua movilidad, percibirá la cantidad de 5.035 Ptas. diarias en concepto de dieta especial.

**1.2.4. Pago de Locomociones por Traslado**

Cuando se trate de personal residente, en los traslados fuera de la provincia de residencia ó en los cambios de residencia, la locomoción se abonará por el total de Kilómetros recorridos, al precio de Km. que marca el presente Convenio.

El mismo tratamiento se aplicará a los traslados del personal no residente cuando su traslado se efectúe entre Zonas.

Para el resto de situaciones se aplicará lo estipulado en el Reglamento de Régimen Interior (billetes de ferrocarril de 1ª clase o en su defecto precio del Km. equivalente estimado en 15 Ptas./Km., distancia por carretera).

**1.2.5. Estudio sobre Medias Dietas**

Antes del día 1/1/91, la Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros un estudio tendente a salarizar paulatinamente la Media Dieta.

**1.3. Servicios Centrales**

En el caso de que los trabajos hayan de realizarse fuera de los locales de la Empresa, pero dentro de los límites de la localidad de residencia en régimen de jornada partida, se abonará al personal afectado la cantidad de 579 Ptas. diarias en concepto de Ayuda de Comida.

Cuando se realicen los trabajos habituales fuera de los límites urbanos de la localidad de residencia, hasta una distancia de 40 Kms. :

- Técnicos Titulados 2.080 Ptas.
- Resto del personal 1.782 Ptas.

Cuando los trabajos hayan de realizarse a una distancia superior a 40 Kms. del lugar de su residencia y fuera preciso pernoctar fuera del mismo :

- Técnicos Titulados 5.100 Ptas.
- Resto del personal 4.600 Ptas.

En el caso de pernoctar a una distancia de la localidad de residencia superior a los 80 Kms. más de dos noches consecutivas, se percibirán las siguientes cantidades :

- Tecnicos Titulados 6.274 Ptas.
- Resto del personal 5.779 Ptas.

**CLAUSULA 21ª****QUERREANTO DE MONEDA**

Se fija en 3.904 Ptas. por doce pagas.

**CLAUSULA 22ª****KILOMETRAJE**

El precio a abonar por kilómetro será de 28 Ptas., según desglose que figura en el ANEXO VI del presente Convenio Colectivo, aplicándose al mencionado importe las normas fiscales legalmente establecidas.

**C A P I T U L O V****PRODUCTIVIDAD****CLAUSULA 23ª****PRODUCTIVIDAD**

Ambas partes manifiestan su voluntad de contribuir a alcanzar y mejorar en lo posible los objetivos de productividad para el año 1.990, en cada una de las áreas productivas determinados en los siguientes niveles :

Planta Exterior .....	6,40 P.B./Hombre/día
Planta Interior .....	9,43 P.B./Hombre/día
Proyectos e Ingeniería .....	20,69 P.B./Hombre/hora

Los mencionados objetivos desglosados por zonas para Planta Exterior, serán los siguientes :

CENTRO .....	6,11
CATALUÑA .....	6,55
LEVANTE .....	6,86
NORTE .....	6,26
SUR .....	6,75
CASTILLA-LEON .....	6,28
GALICIA .....	6,04
TOTAL MEDIA .....	6,40

El procedimiento para verificar el cumplimiento del objetivo de productividad anteriormente indicado será el determinado en el apartado "MEDIDA DE LA PRODUCTIVIDAD" del ANEXO III del presente Convenio Colectivo.

Con objeto de facilitar la consecución e incluso superación de los objetivos de productividad pactados anteriormente, se considerarán vigentes los procedimientos determinados en los Acuerdos de Productividad suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Así mismo, se establecerán Comisiones Paritarias que analicen periódicamente los resultados y procedimientos que permitan su consecución, de acuerdo con el documento elaborado al efecto y que se incluye en el apartado "seguimiento de los trabajos con rendimiento anormal", del citado ANEXO III del presente Convenio Colectivo.

**C A P I T U L O VI****ATENCIONES SOCIALES****CLAUSULA 24ª****SERVICIO MILITAR**

Durante el cumplimiento del Servicio Militar, o Civil sustitutorio, los trabajadores que acrediten ser cabeza de

familia, teniendo a su cargo familiares y con una antigüedad en la Empresa superior a tres años, tendrán derecho a la percepción del 50% del salario base de su categoría profesional.

Excepcionalmente, la Dirección de Relaciones Laborales estudiará los casos singulares que le sean planteados, previa presentación razonada por escrito por parte de los interesados.

#### **CLAUSULA 25ª**

##### **BECAS DE ESTUDIO**

La Empresa aportará la cantidad de 6.940.159 Ptas. anuales, con destino a la concesión de becas al personal de la misma, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional, llevándose a cabo esta adjudicación a través del correspondiente Comité Paritario.

#### **CLAUSULA 26ª**

##### **AYUDA ESCOLAR**

Los trabajadores con hijos en edad escolar nacidos entre los años 1.974 y 1.984, disfrutarán de una ayuda escolar de 8.225 Ptas. anuales y los nacidos entre 1.985 y 1.986, 8.617 Ptas. anuales, por cada hijo.

El mismo derecho tendrán durante el año 1.991 los trabajadores con hijos nacidos entre los años 1.975 y 1.987.

Esta cantidad se hará efectiva al comienzo del curso escolar.

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

#### **CLAUSULA 27ª**

##### **AYUDA DE GUARDERIA**

La mujer trabajadora con hijos a su cargo de edad inferior a cinco años, percibirá anualmente por cada uno de ellos la cantidad de 113.069 Ptas.

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

#### **CLAUSULA 28ª**

##### **AYUDA PARA HIJOS MINUSVALIDOS**

A los trabajadores de la Empresa con hijos minusválidos que por esta causa percibían la correspondiente prestación, se les abonará como ayuda complementaria a cargo de la Empresa, la cantidad de 157.156 Ptas. anuales por cada uno de los hijos afectados.

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

#### **CLAUSULA 29ª**

##### **ACTIVIDADES CULTURALES**

Con el fin de fomentar las actividades culturales entre el personal de la Empresa, ésta destinará anualmente la cantidad de 19.401.065 de Ptas. que será distribuida de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las cantidades sobrantes en cada año se acumularán al siguiente.

El importe antes indicado se incrementará en el porcentaje equivalente al I.P.C. del año anterior y proporcionalmente a la variación de la plantilla.

#### **CLAUSULA 30ª**

##### **INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

Al personal en situación de Incapacidad Laboral transitoria se le abonará la diferencia existente entre la prestación derivada de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario neto. A estos efectos, será considerado como salario, además del salario base, la antigüedad, gratificación y el plus de residencia.

#### **CLAUSULA 31ª**

##### **PREMIO DE JUBILACION**

La Comisión Paritaria constituida en el VI, VII y VIII Convenios Colectivos, en la reunión celebrada el día 30 de Octubre de 1.989, ha acordado lo siguiente:

- 1º) Iniciar el proceso negociador que permita la sustitución del Premio de Jubilación pactado en las Cláusulas 22ª y 26ª de los Convenios Colectivos del año 1.976, por un Plan de Pensiones que propicie garantizar mediante fórmulas económicamente viables la cobertura de los riesgos actualmente cubiertos.
- 2º) Que con objeto de acogerse al régimen transitorio de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, la Empresa SINTEL, S.A. propone el Proyecto de Plan de Pensiones que se incluye como Anexo al presente documento y que servirá de base a la citada negociación para que, una vez obtenido el preceptivo dictamen actuarial favorable, se constituya la Comisión Promotora del Plan poniéndolo en conocimiento de los potenciales partícipes.

39) Los miembros de la Comisión Promotora en representación de los partícipes serán los designados por el Comité Intercentros.

42) Los anteriores acuerdos, así como la configuración definitiva del Reglamento de Plan que en su día se apruebe, necesitarán en todo caso del correspondiente acuerdo de eficacia general que otorgue la conformidad a la transformación del sistema de previsión social. En caso de no ser aceptado mediante la negociación colectiva el Reglamento definitivo del Plan de Pensiones, quedaría vigente en toda su extensión el actual sistema de previsión social.

Continuará vigente lo pactado en la citada Cláusula 35ª del VIII Convenio Colectivo en materia de incorporación de eventuales a fijos.

#### CLAUSULA 32ª

##### JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Los trabajadores que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 1º del Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, podrán solicitar la jubilación prevista en dicha disposición, comprometiéndose la Empresa por su parte, a cumplir las obligaciones que para las Empresas establece la citada norma.

#### CLAUSULA 33ª

##### PREMIOS POR MATRIMONIO Y NATALIDAD

Todo el personal de la Empresa con más de un año de antigüedad, percibirá por razón de matrimonio, la cantidad de 6.414 Ptas.

Igualmente, al nacimiento de cada hijo, la Empresa abonará en concepto de Premio de Natalidad, la cantidad de 4.276 Ptas.

#### CLAUSULA 34ª

##### PRESTAMO DE VIVIENDA

Con objeto de facilitar el acceso a la propiedad de una vivienda, la Empresa, a través de la Entidad Bancaria que se determine, posibilitará la obtención de préstamos por un importe no superior a 2.000.000 de Ptas. amortizables en 15 años y avalados por SINTEL, S.A., sometidos a las siguientes condiciones generales :

- El préstamo se concederá exclusivamente para acceder a la propiedad de la vivienda del empleado que constituya su residencia habitual
- Sólo tendrá acceso a este tipo de préstamo el personal fijo de plantilla con una antigüedad de al menos dos años.

En el documento de concesión de préstamo avalado por la Empresa se determinarán las garantías a establecer en caso de impago o baja en la Empresa por cualquier causa.

## C A P I T U L O VII

### GARANTIAS SINDICALES

#### CLAUSULA 35ª

##### COMITES DE EMPRESA

##### COMPOSICION :

En cada una de las zonas geográficas donde la Empresa realiza su actividad, el personal adscrito a la misma estará representado por un Comité de Empresa, o en su caso por Delegados de Personal, con sede en la cabecera de cada una de dichas zonas, con competencia en el ámbito geográfico correspondiente, en aplicación de lo pactado en el acuerdo suscrito entre la Dirección y la representación sindical el día 18 de Septiembre de 1.986.

De este modo se constituirán los siguientes Comités de Empresa :

- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA DE CATALUÑA
- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA CENTRO
- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA DE LEVANTE
- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA DE CASTILLA-LEON
- COMITE DE EMPRESA DE GALICIA
- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA NORTE
- COMITE DE EMPRESA DE LA ZONA SUR
- COMITE DE EMPRESA DE CANARIAS (o Delegados de Personal)

#### CLAUSULA 36ª

##### COMPETENCIAS

Cada uno de los citados Comités de Empresa hará uso, en el ámbito geográfico correspondiente, de las competencias generales atribuidas por la Ley a estos órganos de representación, así como las determinadas en la Cláusula 34ª del VIII Convenio Colectivo, excepto aquéllas que específicamente sean atribuidas al Comité Intercentros.

#### CLAUSULA 37ª

##### DERECHOS Y GARANTIAS

Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías y derechos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que se ejercerán de acuerdo con los siguientes criterios :



Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 40 horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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

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

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

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

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

Los miembros de los Comités de Empresa podrán utilizar el crédito mensual de horas que les corresponde, para asistir a las reuniones de la Sección Sindical a la que pertenezcan, consultas, cursillos y asambleas en el Sindicato, asistencia a Organismos Judiciales y Administrativos.

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

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

#### CLAUSULA 38ª

##### DOTACION

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

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

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

#### CLAUSULA 39ª

##### SECCIONES SINDICALES

En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical (L.O.L.S.), los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo :

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

Por coherencia con el acuerdo suscrito entre las representaciones sindicales y la Dirección de la Empresa de fecha 18 de Septiembre de 1.986, el ámbito geográfico de actuación de las Secciones Sindicales será el mismo que el determinado para los Comités de Empresa.

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

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

No obstante, por acuerdo entre las Secciones Sindicales y la Dirección de la Empresa, el mencionado local podrá establecerse en cualquier centro de trabajo de la zona correspondiente.

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

**CLAUSULA 40ª****DELEGADOS SINDICALES**

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

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la Elección al Comité de Empresa de la zona correspondiente, se determinarán según la siguiente escala :

De 250 a 750 trabajadores	:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores	:	dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores	:	tres
De 5.001 en adelante	:	cuatro

Las Secciones Sindicales que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

**CLAUSULA 41ª****DERECHOS Y GARANTIAS**

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y las específicamente reconocidas en la L.O.L.S., que se ejercitarán de acuerdo con los siguientes criterios :

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

Para el desempeño de las funciones que les sean propias, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de 40 horas retribuidas, idéntico al

que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la zona respectiva.

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

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

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

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

**CLAUSULA 42ª****COMITE INTERCENTROS****COMPOSICION**

De conformidad con lo pactado en la Cláusula 34ª-1.5 del VIII Convenio Colectivo, se constituye un Comité Intercentros que estará integrado (en virtud de lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores), por un máximo de 13 miembros designados entre los componentes de cada uno de los Comités de Zona, del modo que se determina en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

**CLAUSULA 43ª****COMPETENCIAS**

El Comité Intercentros tendrá en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa, así como las determinadas en la Cláusula 34ª del VIII Convenio Colectivo, y concretamente, las siguientes :

Participará en la Negociación Colectiva, con carácter exclusivo, mediante el nombramiento de la totalidad de los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora. Para la firma de cualquier acuerdo que afecte a los trabajadores de SINTEL, S.A., se requerirá en todo caso, el voto favorable del 60% de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

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

**CLAUSULA 44B****DERECHOS Y GARANTIAS**

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

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

En casos concretos y justificados podrían pactarse otras facilidades.

**CLAUSULA 45B****VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS**

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

**COMITES DE EMPRESA**

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

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

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

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

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

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

**DELEGADOS SINDICALES**

Será necesaria la comunicación a la Dirección de la Empresa.

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

A petición de la Sección Sindical la Dirección de la Empresa hará entrega de los gastos efectuados por los Delegados Sindicales de la Sección Sindical correspondiente.

**CLAUSULA 46B****RETRIBUCIONES**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, quien ejerza funciones de representación sindical, tanto en calidad de miembro de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tendrá derecho al percibo de los emolumentos que en concepto de incentivo tuviera asignados de acuerdo con los siguientes criterios :

El personal adscrito al sistema de Prima Media, el importe de la misma.

Quienes estén adscritos al Sistema de Incentivos directos, el promedio de Prima de Producción obtenido por el interesado en los tres últimos meses efectivamente trabajados con anterioridad, de acuerdo con lo pactado en los Normas Generales del Sistema de Incentivos.

Quienes, por acumulación de horas de Permiso Sindical cedidas por sus compañeros queden relevados del servicio, percibirán exclusivamente el importe mensual de la Prima Media determinada en el ANEXO V - Sistema de Incentivos - del VIII Convenio Colectivo.

Dicha situación permanecerá vigente mientras se desempeñen las mencionadas funciones de representación sindical a tiempo completo.

Quienes estén adscritos al Sistema de Incentivos de Proyectos e Ingeniería, percibirán el importe correspondiente de la misma forma que en la actualidad.

**CLAUSULA 47B****ASAMBLEAS**

Todas las asambleas que se realicen (con un máximo de diez horas anuales), habrán de ser recuperadas por los trabajadores a medida que se produzca su utilización; con independencia de eso, la Empresa se compromete a facilitar locales adecuados para la celebración de asambleas fuera de jornada.

**C A P Í T U L O VIII****DISPOSICIONES VARIAS****CLAUSULA 48ª****GARANTIA DE ESTABILIDAD EN LA RESIDENCIA**

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

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

No se prevé en el presente Convenio anulación de centros de residencia en la actividad de Planta Exterior.

**CLAUSULA 49ª****REGlamento DE REGIMEN INTERIOR**

Las normas contenidas en el texto del Reglamento de Régimen Interior se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

**CLAUSULA 50ª****REGlamento DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Las normas contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Empresa, se considerarán parte integrante del presente Convenio Colectivo a todos los efectos.

**CLAUSULA 51ª****RECONOCIMIENTO DE TITULOS**

Los trabajadores que estando en posesión de un título académico o profesional, tengan encomendadas funciones para cuyo ejercicio sea necesaria dicha titulación, serán encuadrados en el grupo y categoría profesional correspondiente.

Así mismo, los trabajadores que acrediten estar en posesión de un título académico o profesional, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para la cobertura de las vacantes correspondientes a las categorías profesionales de Entrada para cuyo ejercicio sea precisa la mencionada titulación.

No obstante, el personal con antigüedad en la Empresa superior a tres años se encuadrará en el nivel salarial "C" de la categoría correspondiente.

Las citadas vacantes serán convocadas públicamente por medio de Circular, a fin de que los interesados puedan cursar la solicitud correspondiente.

En caso de que exista más de una solicitud, se tendrán en cuenta criterios ponderados de antigüedad en la Empresa, antigüedad en la obtención del título y actividad profesional.

**CLAUSULA 52ª****FORMACION**

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

SE continuará con la labor progresiva de reciclaje de las personas ocupadas en tareas cuyo desempeño se ve dificultado por una disminución de capacidad o aumento de edad.

**CLAUSULA 53ª****PERSONAL PROCEDENTE DE HISPANO RADIO MARITIMA**

El personal procedente de Hispano Radio Marítima contratado con carácter eventual para la realización de los trabajos del contrato CARD-COM, se incorporará con carácter fijo a la plantilla de la Empresa al finalizar el mencionado contrato, con la categoría profesional que de acuerdo con las normas sobre reconocimiento de títulos académicos o profesionales pactados en el presente Convenio resulte más adecuado.

Desde el día 1º de Enero de 1.990, todo el personal adscrito a los trabajos del contrato CARD-COM quedará sometido al régimen de compensación de gastos de alojamiento y manutención vigente para el personal de Planta Interior.

**CLAUSULA 54ª****COMISION DE EMPRESAS COLABORADORAS**

El Presidente del Comité Intercentros recibirá copia del Acta de cada reunión que celebre la Comisión de Empresas Colaboradoras, constituyéndose una Comisión Paritaria integrada por el citado Presidente y tres miembros del Comité de Empresa en representación de cada área productiva y un número igual de representantes de la Dirección de la Empresa, que se reunirá bimestralmente como mínimo para examinar las

cuestiones que le sean sometidas en relación con las Empresas Colaboradoras en materia de cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas sobre Seguridad Social, liquidación y pago de salarios, Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc.

#### CLAUSULA 55ª

##### ORGANIZACION Y DISTRIBUCION DEL TRABAJO

Los cambios de puesto de trabajo que de modo transitorio o permanente exija la actividad laboral dentro de los límites de la localidad donde el personal técnico, administrativo y subalterno tenga fijada su centro de trabajo, se llevarán a cabo del siguiente modo :

Quando el cambio de puesto de trabajo sea transitorio y de duración inferior a dos semanas, o a tres en periodos de vacaciones, la Dirección de la Empresa determinará la persona o personas más adecuadas para atender tales necesidades, comunicándolo simultáneamente al Comité de Empresa, procurando la rotación entre los distintos afectados.

Quando el cambio de puesto de trabajo sea permanente o de duración superior a dos semanas, se procurará realizar este tipo de cambios recurriendo al personal voluntario que reúna las condiciones necesarias. cuando ésto no sea posible, con carácter previo a la puesta en práctica del cambio de puesto de trabajo, se determinará, junto con el Comité de Empresa, la persona o personas afectadas por el cambio, teniendo en cuenta alguno o varios de los siguientes criterios:

- Categoría profesional.
- Antigüedad en la Empresa y en la categoría profesional.
- Tipo de trabajo realizado.
- Duración del cambio transitorio del puesto de trabajo.
- Motivo razonado de la necesidad del cambio.

#### CLAUSULA 56ª

##### PRIVACION DE LIBERTAD

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

#### CLAUSULA 57ª

##### CREACION DE EMPLEO

- 1.- Antes del día 1º de Julio de 1.991 se incorporarán a la plantilla de SINTEL, S.A., las personas

comprendidas en la lista visada por el Presidente del Convenio el día 19 de Febrero de 1.990, que se integrarán en las actividades y con las condiciones que resulten más adecuadas para atender los compromisos productivos de la Empresa

- 2.- En el supuesto de que personas de esta lista no se incorporaran, serán sustituidas por otras.
- 3.- Dos tercios de estas personas se incorporarán durante el año 1.990 y el resto lo harán en el primer semestre del año 1.991.

#### CLAUSULA 58ª

##### GARANTIA DE EMPLEO

Con independencia de la incorporación del número de personas de nuevo ingreso pactadas en la Cláusula anterior, durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la plantilla existente a 31 de Diciembre de 1.989, computándose a estos efectos exclusivamente como bajas, aquéllas que lo sean con carácter definitivo.

El personal incorporado con carácter eventual y en prácticas entre el 1.1.88 y 31.12.89 cuyos contratos cubran actividades y volúmenes de trabajo estable y consolidado, se incorporarán con carácter fijo a la plantilla de la Empresa al finalizar el período máximo de eventualidad que permita cada contrato.

No obstante, la Empresa se reserva el derecho de no renovar el contrato de trabajo eventual al finalizar la vigencia de éste o de cualquiera de sus prórrogas a aquellos trabajadores que no alcancen el mínimo de productividad exigible en la actividad para la que fueron contratados o no resulten aptos para el desempeño de sus funciones.

Sin embargo, las bajas producidas por los motivos antes indicados serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa y las vacantes cubiertas con personal de nuevo ingreso en la misma u otra actividad.

Durante el período de vigencia del contrato eventual se mantendrán las condiciones particulares pactadas en el mismo.

#### CLAUSULA 59ª

##### REVISION

El día 1º de Enero de 1.991, las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje que el I.P.C. del año 1.990 más 1,5 puntos.

El importe correspondiente al Plus de Antigüedad y el resto de los complementos salariales, excepto incentivo y los

que por su propia naturaleza deban permanecer sin variación así como atenciones sociales, experimentarán el mismo incremento porcentual que el del I.P.C. correspondiente al año 1.990.

El importe de las compensaciones por gastos de alojamiento y manutención se incrementarán el día 19 de Enero de 1.991 en el mismo porcentaje que el I.P.C. del año 1.990 más dos puntos, realizándose por mutuo acuerdo y en condiciones de homogeneidad su distribución.

ANEXO I**TABLA SALARIAL 1.990**

CATEGORIAS	PESETAS MES
<b><u>I - TITULADOS SUPERIORES.</u></b>	
Ingeniero y Licenciado nivel A	203.556
Ingeniero y Licenciado nivel B	190.977
Ingeniero y Licenciado nivel C	178.422
Ingeniero y Licenciado nivel Entrada	165.818
<b><u>II - TITULADOS DE GRADO MEDIO.</u></b>	
Ingeniero Técnico y Perito nivel A	198.121
Ingeniero Técnico y Perito nivel B	185.198
Ingeniero Técnico y Perito nivel C	172.241
Ingeniero Técnico y Perito nivel Entrada	159.315
<b><u>III - TECNICOS AUXILIARES Y NO TITULADOS.</u></b>	
Subgrupo 1 - Jefes Técnicos.	
Jefe Técnico	161.376
Subgrupo 2 - Técnicos Auxiliares.	
Maestro Industrial nivel A	152.626
Maestro Industrial nivel B	143.281
Maestro Industrial nivel C	128.697
Maestro Industrial nivel Entrada	125.499
Subgrupo 3 - Técnicos no titulados.	
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel A	152.626
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel B	143.281
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel C	128.697
Ayudante Técnico y Operador Tco. nivel Ent.	125.499
<b><u>IV - PERSONAL ADMINISTRATIVO.</u></b>	
Jefe de 1ª Administrativo	133.115
Jefe de 2ª Administrativo	123.644
Oficial de 1ª Administrativo	114.706
Oficial de 2ª Administrativo	110.477
Auxiliar Administrativo	106.608
Aspirante Administrativo de 17 años	88.728
Aspirante Administrativo de 16 años	81.660
<b><u>V - TECNICOS DE OFICINA.</u></b>	
Proyectista nivel A	134.694
Proyectista nivel B	128.253
Proyectista nivel C	122.875
Proyectista nivel Entrada	117.498
Delineante Proyectista (categ. a extinguir)	125.373
Delineante de 1ª	114.706
Delineante de 2ª	110.477
Calculador	106.608
Oficial 1ª Oficina Técnica	114.706
Oficial 2ª Oficina Técnica	110.477
Oficial 3ª Oficina Técnica	106.608
Especialista Oficina Técnica	103.616
<b><u>VI - PERSONAL DE ORGANIZACION.</u></b>	
Jefe de Organización de 1ª	133.115
Jefe de Organización de 2ª	123.644
Técnico de Organización de 1ª	114.706
Técnico de Organización de 2ª	110.477
Auxiliar de Organización	106.608
<b><u>VII - ALMACENES.</u></b>	
Subgrupo 1 - Técnicos no titulados.	
Encargado Almacen nivel A	152.626

**CATEGORIAS****PESETAS MES****VII - ALMACENES.**

Encargado Almacen nivel B	143.281
Encargado Almacen nivel C	128.697
Encargado Almacen nivel Entrada	125.499
Subgrupo 2 - Almaceneros.	
Almacenero nivel A	111.012
Almacenero nivel B	110.297
Almacenero nivel C	109.584
Almacenero nivel Entrada	108.871
Subgrupo 3 - Oficiales de Almacén.	
Oficial 1ª Almacen	108.158
Oficial 2ª Almacen	107.337
Oficial 3ª Almacen	106.411
Especialista Almacen	105.859

**VIII - SUBALTERNOS.**

Conductor Turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista nivel A	107.337
Conductor Turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista nivel B	106.411
Conductor Turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista nivel C	105.859
Conductor Turismo, Ordenanza, Portero, Vigilante, Recep., Telefonista nivel D	105.027
Botones 17 años	85.459
Botones 16 años	83.145

**IX - TENDIDO Y EMPALME DE LINEAS Y REDES.**

Subgrupo 1 - Técnicos no titulados.	
a) Encargados de Brigada.	
Encargado de Brigada nivel A	152.626
Encargado de Brigada nivel B	143.281
Encargado de Brigada nivel C	128.697
Encargado de Brigada nivel Entrada	125.499
b) Capataces de Brigada.	
Capataz de Brigada nivel A	125.363
Capataz de Brigada nivel B	124.335
Capataz de Brigada nivel C	117.005
Capataz de Brigada nivel Entrada	111.697
Subgrupo 2 - Empalmadores y Celadores	
Empalmador y Celador de 1ª	104.633
Empalmador y Celador de 2ª	103.728
Empalmador y Celador de 3ª	99.395
Empalmador y Celador Especialista	96.100
Empalmador y Celador Entrada	93.053
Empalmador y Celador Especialista Practicas	86.645
Montador Esp. Practicas Tendido y Empalme	80.000
Subgrupo 3 - Conductores de Camión.	
Conductor Camión nivel A	108.850
Cond. Camión-Grua y Cond. Camión nivel B	107.725
Conductor Camión nivel C	106.599
Conductor Camión nivel Entrada	105.475

**X - PERSONAL DE OFICINAS VARIOS.**

Oficial 1ª O.V.	104.633
Oficial 2ª O.V.	103.728
Oficial 3ª O.V.	99.395
Especialista O.V.	96.099

**XI - MONTAJE E INSTALACION DE SISTEMAS, EQUIPOS, Y ACCESORIOS PARA TELECOMUNICACION.**

Subgrupo 1 - Técnicos no titulados.	
Encargados de Instalación nivel A	152.626
Encargados de Instalación nivel B	143.281
Encargados de Instalación nivel C	128.697
Subgrupo 2 - Instaladores.	
Instalador Comprobador	133.231
Oficial Instalador	128.849
Instalador 1ª	107.552
Instalador 2ª	105.068
Instalador 3ª	104.160
Instalador Especialista	103.616

CATEGORIASPESETAS MESXI - MONTAJE E INSTALACION DE SISTEMAS, EQUIPOS, Y ACCESORIOS PARA TELECOMUNICACION.

## Subgrupo 3 - Conductores de Montaje.

Conductor de Montaje nivel A	114.811
Conductor de Montaje Nivel B	111.467
Conductor de Montaje Nivel C	110.739
Conductor de Montaje Nivel Entrada	110.014

## Subgrupo 4 - Montadores.

Montador Especialista	80.000
-----------------------	--------

XI - PROCESO DE DATOS.

Analista nivel A	203.556
Analista nivel B	190.977
Analista nivel C	178.422
Analista nivel Entrada	165.818
Programador Principal	161.326
Programador nivel A	152.626
Programador nivel B	143.281
Programador nivel C	128.697
Programador nivel Entrada	125.499
Operador de Sala Principal	140.000
Operador de Sala nivel A	130.664
Operador de Sala nivel B	121.222
Operador de Sala nivel C	116.681
Operador de Sala nivel Entrada	112.594
Grabador de Datos Principal	135.115
Grabador de Datos nivel A	123.644
Grabador de Datos nivel B	114.706
Grabador de Datos nivel C	110.477
Grabador de Datos nivel Entrada	106.608

ANEXO IISISTEMA DE INCENTIVOSModificaciones :

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo el precio del punto baremo será el siguiente :

Planta Exterior ..... 1.000 Ptas.

Planta Interior :

	<u>PRECIO PUNTO</u>	<u>DESPLAZADO</u>
--	---------------------	-------------------

Técnico ..... 1.430 Ptas. 2.075 Ptas.

Instalador ..... 1.050 Ptas. 1.625 Ptas.

El precio punto desplazado se abonará tanto en el caso de que perciba la dieta normal como la mayor e insular.

Los Montadores de Equipos Convencionales de Abonado percibirán la cantidad de 735 Ptas. por punto obtenido en la realización de trabajos de Mercado Residencial; 890 Ptas. por punto conseguido en cualquier otra actividad en Domicilio de Abonado (Informática, Satai, Teide o Alarmas); y un importe de 1.050 Ptas. punto en el caso de que lleven a cabo trabajos centralizados.

Los topes de incentivo durante la vigencia del presente Convenio serán los siguientes :

Planta Exterior .....	65.342 Ptas./mes
Planta Interior .....	2,75 puntos/día laborable.
Proyectos e Ingeniería .....	Los determinados en el apartado correspondiente del Sistema de Incentivos de esta área productiva.

PRIMA MEDIA

Al efecto de que las percepciones a obtener en concepto de Prima Media estén relacionadas, al igual que los incentivos del personal productivo, con la cantidad y o calidad de los trabajos, durante la vigencia del Convenio se efectuará un estudio cuyo objeto será el analizar la repercusión económica que ha tenido la aplicación del 100% de la Prima Media desde la puesta en marcha del documento de productividad de Abril/89.

Una vez finalizada la redistribución del personal administrativo que supone la implantación del Plan Informático, se negociará por una Comisión Paritaria una fórmula de aplicación de la Prima Media que tenga en cuenta factores para su percepción y la necesidad de no incrementar la plantilla sujeta a la misma.

PLANTA EXTERIORSISTEMA DE INCENTIVOS PARA VIGILANTES DE CONTRATA :

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

Tope : 45.000 Ptas.

donde Kc : Coeficiente a fijar conjuntamente por el Delegado de P.E. y el Jefe/Técnico Calidad, del que se informará al Comité de Empresa, que recoge la mejora promovida por el vigilante sobre características de las colaboradoras que vigila tales como respuesta, dotación seguridad, etc.

Este coeficiente se sitúa entre 1 y 1,05, no aplicándose cuando su valor sea inferior a 1,031 por entender que a partir de esa cifra no supera lo normal en este momento.

P.V. : Puntos baremo vigilados por el vigilante Para las actividades de Canalización y Zanja de las Contratas de Obra Civil y Fibra Optica, los punto baremo vigilados se computarán en Kilopuntos.

Precio : El precio a aplicar durante la vigencia del presente Convenio será de 10,57 Ptas./P.B.

Kzv : Coeficiente de zona que responde al hecho de que las exigencias del cliente respecto de la vigilancia de colaboradoras no son las mismas en las distintas zonas y que se valora en :

CENTRO	1,2
CATALUÑA	1,1
LEVANTE	0,9
NORTE	1,3
SUR	0,8
CASTILLA	1,0
GALICIA	1,0

#### SISTEMA DE INCENTIVOS PARA ENCARGADOS DE BRIGADA

El Sistema de Incentivos para Encargados de Brigada intenta aumentar el interés de este personal por la obtención de economías susceptibles de realizarse en los elementos productivos por ellos gestionados y recompensar sus esfuerzos por la contribución al aumento de la productividad lograda por el personal productivo y, al mismo tiempo, por el aumento de su trabajo como consecuencia del incremento de la producción.

Se apoya en tres factores básicos.

- Coeficiente que mide la cantidad total mensualmente gestionada en base a una media de 4.000 P.B. propios ó 5.000 P.B. de Colaboradora o de la ponderación de ambas (cuya media sería de 2.000 P.B. propios más 2.500 P.B. de Colaboradora), afectados de ciertos coeficientes correctores.
- Aplicación directa de la diferencia de rendimientos obtenidos por las brigadas de su dependencia, con coeficientes, uno de incremento fijo y dos posibles de decremento variable.
- Participación directa en la remuneración de P.B. de Colaboradoras, con posible corrección a la baja en el caso de emplear horas de vigilancia con gestión global inferior a 20 P.B./hora.

La fórmula para el cálculo de la Prima de Producción del Encargado es la siguiente :

$$\text{Ptas. incentivo} = K_g (I_p + I_c) K_{ce}$$

Tope : El de operarios más 6.000 Ptas.  
siendo :

$$K_g \text{ el coeficiente de gestión total} = 0,5 (A+B)$$

$$\text{Donde } A = \frac{\text{Ptos. Propios}}{2.000/K_{zp}} = \text{Coef. Gestión propia}$$

$$B = \frac{\text{Ptos. Colab.}}{2.500/K_{zv}} = \text{Coef. Gestión Colab.}$$

Kzp : Coef. de Zona que mide los distintos Niveles de Producción requeridos y que es :

CENTRO	1,050
CATALUÑA	0,975
LEVANTE	0,930
NORTE	1,024
SUR	0,946
CASTILLA	1,062
GALICIA	1,062

Kzv : El mismo que el vigilante

$$I_p = (R_r - R_e) \text{Henc} \times 1,1 \times (1 - H_f) \times \text{precio 1} \\ \text{Hr}$$

(Si hay producción propia y los puntos gestionados fueran inferiores a 1.000, se incorporaría a esta fórmula el coeficiente que resulte de:

$$\frac{P. Propia}{1.000}$$

1.000

$I_c = \text{Puntos Colaboradoras} \times \text{Precio 2}$   
(Si hay producción de Colaboradoras y el Coeficiente que resulte de  $\frac{\text{Ptos. Colaboradoras}}{\text{H.vig.} \times 20/K_{zv}}$  fuese inferior a 1, se incorporaría a la fórmula este coeficiente).

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

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

Henc. = Horas trabajadas por el Encargado.

Precio 1 : Precio incentivo para el punto de operario

$(1 - H_f)$  : Coeficiente de inactividad de sus brigadas de propio

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

Hr = Horas productivas de sus brigadas.

Precio 2 : Precio incentivo para el punto de vigilante.



Kce = Coeficiente de Certificación que contempla la desviación respecto del objetivo fijado de periodo de Certificación, de los resultados reales obtenidos en el mismo =  $\frac{\text{Certificado} \times 1.1}{\text{Informado}}$   
(Situado el día 25 del mes siguiente).

Tope Kce = 1  
(Transitoriamente se aplicará el Kce = 1).

NOTA : Los puntos baremos de las actividades de Canalización y Zanja de los Contratos de Fibra Optica y O. Civil, se computarán en K.P. x 1/3.

Cláusula transitoria:

Cuando se haya procesado la información de los tres primeros meses de este sistema de incentivo, se reunirá la Comisión Paritaria para analizar y evaluar los resultados obtenidos y, en caso necesario, aplicar las correcciones necesarias para conseguir los objetivos propuestos.

SISTEMAS DE INCENTIVOS PARA CAPATAZES DE BRIGADA

El Sistema de Incentivos para Capataces descrito a continuación se basa en el hecho reconocido de que el desarrollo con eficacia de sus funciones ejerce una influencia positiva sobre los resultados alcanzados por su brigada. Esta gestión debe tender hacia todo aquello que signifique planificación de la obra, acercamiento a la problemática cotidiana de la brigada, intentando aminorar las causas que originan inactividad y en general a todo aquello que entrañe optimizar la capacidad productiva de los recursos puestos a su disposición.

Ptas. incentivo : Kg x Base

Donde :  
Base : Pesetas de incentivo que le corresponderían al Capataz según el Sistema de Incentivos vigente hasta este momento.

Tope : El mismo que el de los componentes de las Brigadas.

Kg : Coeficiente corrector de Kt

Kt : Coeficiente que mide la eficacia del rendimiento obtenido respecto del que ha resultado ser la base

del cálculo de incentivo relacionándolo con la capacidad productiva.

$$Kt = 100 \times \left( \frac{RN}{RN} - \frac{RE}{RE} \right)$$

RN : Rendimiento neto obtenido

RE : Rendimiento base de incentivo en cada caso.

RB : Rendimiento bruto obtenido

TABLA DE APLICACION :

	Kg	Kt
Entre	0	1.100
	0.001 y 0.333	1.083
	0.334 y 0.666	1.067
	0.667 y 1.000	1.050
	1.001 y 1.333	1.033
	1.334 y 1.666	1.017
	1.667 y 2.000	1.000
	2.001 y 2.500	0.986
	2.501 y 3.000	0.971
	3.001 y 3.500	0.957
	3.501 y 4.000	0.943
	4.001 y 4.500	0.929
	4.501 y 5.000	0.914
Mayor de	5.000	0.900

Con vigencia 1/1/90 el coeficiente Kg será igual a uno (Kg = 1), quedando a los estipulado en el Anexo relativo a las Horas "F".

La aplicación del presente sistema se entenderá válida para todo Capataz con mando de una brigada o varios grupos de trabajo hasta una composición total de 12 productores a su cargo. En el resto de situaciones en que se pueda encontrar el Capataz, el sistema a aplicar será el relativo a la tarea que realice (función del Encargado, Vigilancia de Contrata y apoyo de Estructura).

Cuando el Capataz esté al frente de dos o más equipos de trabajo (pareja o grupo), sus horas será repartidas proporcionalmente a las productivas de sus componentes y el incentivo será calculado de forma colectiva.

ACTUACION Y LIQUIDACION DE INCENTIVOS EN ACTIVIDADES SIN BAREMACION Y OBRAS ATIPICAS

PLANTA EXTERIOR

TRABAJOS EN NUEVAS ACTIVIDADES QUE CARECEN DE BAREMO O RENDIMIENTO ESTIMADO

En los casos de Actividades que carecen de baremo o rendimiento estimado el personal percibirá durante su participación en los mismos, el incentivo de apoyo de la Zona correspondiente al mes en cuestión.

En un periodo máximo de 4 meses continuados, se determinarán los Rendimientos a aplicar en el Sistema de Incentivos.

REPARACION AVERIAS COLABORADORAS

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

Excepcionalmente, cuando una brigada de SINTEL, S.A. repare averías de Colaboradora, la forma de proceder será como sigue :

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

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

HORAS "F"

Lo pactado en esta materia en el Convenio anterior continuará vigente sustituyendo el apartado relativo a "desplazamientos" por el siguiente texto :

DESPLAZAMIENTOS

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

Para la actividad Celador/Conservación se consideran Horas "F" las invertidas en el primer desplazamiento de obra a obra.

De igual forma, en el caso de que las Horas "F" superen los niveles de 1.989, se tomarán las medidas que convengan en el orden organizativo ó de control ó de los mecanismos del "incentivo de Gestión".

RECLAMACIONES DE INCENTIVOS

Las posibles reclamaciones referentes a la liquidación de incentivo serán atendidas en la Dirección Regional de la Zona correspondiente, estableciéndose al efecto el órgano de control y seguimiento correspondiente.

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

ALMACENES

En cada uno de los Almacenes de Grupo de SINTEL, S.A., se tomarán las medidas organizativas a efectos de evitar pérdidas de tiempo al personal de SINTEL a la hora de proveerse de los materiales y herramientas necesarias.

REPARTO RACIONAL DE LOS TRABAJOS

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

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

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

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

Este sistema será el único a aplicar durante la vigencia del presente Convenio, a partir de su firma y todo el sistema se realizará dentro de la jornada normal.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE INCENTIVOS DE PLANTA INTERIOR

MODIFICACIONES O AÑADIDOS AL TEXTO EXISTENTE EN 1.989

Se establece para este Convenio un objetivo de productividad media en Planta Interior, de 9,43 puntos hombre/día obtenidos con el mismo criterio y fórmula que hasta el momento venía aplicándose en este Centro Productivo.

Las nuevas actividades que aparezcan no estarán sin baremar oficialmente un periodo mayor de cuatro meses. Para poder disponer ambas partes de los datos suficientes se acuerda que, antes de reunirse la Comisión Paritaria que llegará a un acuerdo, personal propio llevará a cabo estos trabajos durante un tiempo máximo de cuatro meses. Durante esa fase percibirá su prima media personal correspondiente a la devengada en los últimos doce meses en trabajos de prima directa.

La productividad delimitada en el apartado primero parte de la consideración de los baremos que se utilizan actualmente en la generalidad de los trabajos para el cálculo de los abonos y rendimientos conocidos en estos momentos.

Teniendo en cuenta que se considera un objetivo común y en beneficio del personal la posibilidad de reajustar estos baremos para igualar remuneraciones para un mismo esfuerzo, y que para las instalaciones efectuadas durante 1.990 el sistema mecanizado actual es lo suficientemente potente como para proporcionar los rendimientos medios acumulados por tipos de trabajo, se acuerda formar una Comisión Paritaria que, en base a los datos ya disponibles, o a los obtenidos en el periodo ENERO-MAYO de 1.990 por el sistema informático mencionado, alcance acuerdos, de forma que, si es posible, puedan reajustarse los rendimientos más desviados en trabajos desarrollados por un mismo colectivo de personas, sin variación en el rendimiento medio y/o cantidad global abonada.

En actividades no baremadas, atípicas, por administración, etc., los productores que participen en las mismas percibirán, proporcionalmente al número de días trabajados, su prima media personal correspondiente a los últimos doce meses de trabajo con prima directa.

Para conseguir la necesaria motivación del personal y el contraste en trabajos de medición directa, ningún productor podrá permanecer en este tipo de obras, o en las relativas al punto segundo, un periodo mayor de cuatro meses transcurridos de forma continuada u ocho en el total del año en aplicaciones de carácter discontinuo.

Se acuerda como principio general la no realización de ninguna hora extraordinaria en trabajos baremados que pudiera suponer una disminución en la necesidad de fomentar el empleo. Es decir, sólo se autorizarán y realizarán aquellas horas extras, nocturnas, en festivos, etc. que, obligadas por razones técnicas en el desarrollo del trabajo (cortes, averías, etc.) no puedan ser efectuadas más que por el mismo personal que está desarrollando y tiene cononimiento de la obra. En todo caso, para adaptar en lo posible la realidad a este principio y no remunerar por

doble vía el rendimiento obtenido en las mismas, se acuerda que se continuará aplicando el sistema actual, corrigiéndose con el descuento de los puntos obtenidos por encima del rendimiento unidad en el número de horas extras que se hayan efectuado, por aplicación del rendimiento obtenido en esa misma obra. De esta forma, para unas horas extras realizadas por imperativos técnicos y liquidadas por esa vía, no se considerarían las horas aplicadas ni se abonarían los puntos obtenidos en las mismas.

Teniendo en cuenta que la baremación que maneja el sistema informático se obtiene directamente de la Aplicación de Ofertas y Pedidos, cualquier modificación en la baremación de una obra, que no sea automática por generarse adicionales, variaciones en la oferta, etc., deberá ser autorizada por el Director Adjunto de Planta Interior, o en su defecto por el Subdirector de este Centro.

La recuperación de puntos de la bolsa individual sólo podrá producirse en el caso de que el productor tenga una bolsa real, detrayéndose en este caso de la misma hasta el tope máximo establecido en ese momento para el trabajo en cuestión.

Se aprueban los Sistemas de Incentivos específicos para Delineación, Replanteos, Prima para Encargados de trabajos en Central y Organización de Apoyo para trabajos en Domicilio de Abonados que se incluyen como Anexo.

En casos especiales y puntuales, aprobados en Comisión Paritaria, podrá percibirse los puntos realmente obtenidos en una obra sin que los puntos y horas correspondientes a la misma se incorporen al cálculo del tope mensual.

En el momento de comenzar una obra que no sea atípica o contemplada en los puntos anteriores, debe existir la correspondiente baremación. En caso de que, por urgencias en su comienzo u otras causas, no existiese la preceptiva Oferta y Hoja de Valoración se proporcionará un número de puntos estimado.

En un periodo máximo de dos meses desde el cierre de la obra, el productor percibirá el incentivo correspondiente a la misma que hubiera obtenido bien porque en este periodo máximo se haya generado ya la documentación necesaria, bien porque se liquide con la baremación adelantada mencionada en el apartado anterior, hasta que se regularice posteriormente.

El personal directamente productivo deberá recibir puntualmente el impreso de Liquidación de Incentivos, donde podrá comprobar las obras objeto de liquidación. En caso de que exista alguna diferencia con sus apreciaciones, efectuará una primera consulta telefónica con su Zona o Centro dependiendo de su residencia, para aclarar la situación.

En caso de que se reconozca que se ha producido una liquidación incorrecta, se generará el parte de reclamación establecido, y podrá solicitar y recibir un anticipo por esta misma cantidad a su Sección o Delegación.

Para el descuento de este anticipo, o bien se establece un procedimiento para que no se produzca hasta el momento de la liquidación de la regularización, o bien en aquellos casos esporádicos en que no se genere a tiempo la regularización, podrá renovarse hasta que se produzca la misma.

En las obras de baremo compartido entre los dos terminales se diferenciará en la parte de instalación la aplicación y cómputo del incentivo para cada uno de los mismos, siempre que se encuentren en distinta zona geográfica.

La prima de vacaciones se liquidará, de acuerdo con la Ley, en base al incentivo generado en los tres últimos meses.

Para ello se calculará en base al rendimiento obtenido en las últimas 480 horas aplicadas por el productor a trabajos de prima directa.

#### SISTEMA DE INCENTIVOS PARA ENCARGADOS DE P.I. EN CENTRAL

Para el personal directamente productivo que controla una serie de trabajos centralizados propios o de Empresas Colaboradoras (como Encargados de trabajos en Central, otro personal que tenga atribuidas estas funciones de forma esporádica, etc.) y cuyo rendimiento no pueda medirse por tanto de forma directa, se establece la percepción de una de las cuatro primas que se exponen a continuación, dependiendo de su categoría y del número de días que se encuentre desplazado en dieta normal y/o mayor:

- A) Personal Instalador no desplazado.
- B) Personal Instalador desplazado.
- C) Personal Técnico no desplazado.
- D) Personal Técnico desplazado.

El importe de estos supuestos podrá revisarse cuatrimestralmente en comisión paritaria en función de la media real acumulada del personal directamente productivo. En principio, los datos estadísticos obtenidos suponen las cantidades siguientes:

- A) = 261,73 Ptas./hora.
- B) = 404,22 Ptas./hora.

C) = 357,49 Ptas./hora.

D) = 519,38 Ptas./hora.

Lógicamente esta cantidad se verá aplicada sobre el número de horas empleadas realmente en el mes.

#### SISTEMA DE INCENTIVOS GESTION DE TRABAJOS EN DOMICILIO DE ABONADOS

La aplicación del presente sistema queda abierta a posibles correcciones futuras que en base a mejorar el sistema puedan establecerse de común acuerdo en Comisión Paritaria.

#### A) PARAMETROS CONSIDERADOS:

- 1.- Peso de Organización de Apoyo. (Producción Propia + Subcontratada).

Lógicamente, el número de horas de apoyo debe ser proporcional al número de puntos realizados. Este factor es primordial en todo el sistema de cálculo ya que no pueden medirse solamente otros resultados, sin considerar los medios utilizados para conseguirlos.

Se ha considerado que no puede ser homogéneo el tratamiento de cualquier tipo de trabajo. Las Altas generan mucho más volumen de gestión que otras actividades. De ahí los factores de ponderación.

$$FA = (88,5 \times \text{puntos altas} + 23,7 \times \text{puntos multilínea} + 44,8 \times \text{puntos Inf. y Alarmas}) / 1000 \text{ horas totales apoyo.}$$

- 2.- Flexibilidad en la respuesta a Telefónica. (Producción Propia + Subcontratada).

Para cada tipo de trabajo, existe un período máximo permitido en la ejecución del mismo. Se valora positivamente el estar situado (dependiendo del tipo de actividad), por debajo de este período de ejecución.

$$FB = (3,6 \times \text{Órdenes Real. Altas} + 0,34 \times \text{Ord. Real. Mult.} + 0,17 \times \text{Ord. Real. Inf. y Al.})$$

Órdenes Servicio Pendientes

- 3.- Productividad. (Proporcional Producción Propia).

Mide, proporcionalmente a la producción propia, la productividad de los trabajos efectuados por el personal propio. Es el resultado de dos factores FC (rendimiento) y FD (ocupación)

Puntos Prop. Altas	Ptos. Prop. Teide+Satai	Ptos. Prop. Inf.+Al.
1,02375	1,25	1,25

$$FC = \frac{\text{Suma de los valores anteriores}}{N}$$

N : número total horas realizadas

$$FD = \frac{\text{Nº Horas realizadas en total} \times 1,0342}{\text{Nº horas disponibles}}$$

4.- Dificultades Manejo contrata. (Proporcional Producción Ajena).

Evidentemente, un mayor número de Empresas Colaboradoras, supone un incremento del trabajo, que pudiera medirse por el factor :

$$FE = \frac{1.650 \times \text{Nº Contratas}}{\text{Nº puntos total Contrata}}$$

#### FORMULA DE CALCULO

1.- Subtotal T1. Considera una constante como factor de referencia, de importe actual : 43.200 Ptas.

$$T1 = 43.200 \times FA$$

2.- Subtotal T2. Valora la flexibilidad en la respuesta, sobre un 10% del importe T1.

$$T2 = 0,1 T1 \times FB \quad \text{si } FB < 1 \text{ este importe se resta.}$$

El número de O.S. pendiente será la media de las existentes a lo largo del mes. Se computarán como tales solamente aquellas cuya no ejecución sea imputable a SINTEL, siempre que exista un Acta con TELEFONICA que las diferencie del total de O.S. en poder de SINTEL.

3.- Subtotal T3. Sobre un 30% del importe base T1, calcula la contribución de la productividad al incentivo.

$$T3 = 0,3 T1 \times (\% \text{Producc. Propia}) \times FC \times FD$$

Si  $FC \times FD < 1$  y  $FC < 1$  este importe se resta.

4.- Subtotal T4. Sobre un 10% del importe base T1, calcula la incidencia en el número de Contratas.

$$T4 = 0,1 T1 \times (\% \text{Producc. Subcont.}) \times FE$$

$$\text{si } FE < 1 \quad T4 = 0$$

5.- Importe total de la Prima general a abonar :

$$TT = T1 + T2 + T3 + T4$$

6.- El importe individual de la Prima es el importe general de su Provincia, matizado por el número de horas trabajadas por esa persona, en relación al total.

7.- El número de Horas de Apoyo consideradas en las fórmulas anteriores se obtiene de las realmente producidas, matizándolas por dos factores :

Número de trabajadores propios que realizan tareas directas. Por cada veinticinco productores directos se deduce una persona de apoyo, o su parte proporcional en caso de que el personal directo supere o no alcance esta cantidad.

Número de UGIS .

En las provincias que existan más de 6 UGIS, se deducirán 240 horas de apoyo por cada tres de las mismas.

En las Provincias donde el reparto de materiales a las Contratas no se efectúe directamente desde los almacenes de TELEFONICA, se descontarán 160 horas de un almacenero, siempre que existan más de seis Contratas.

Estando de acuerdo en la definición de los cometidos y funciones que deben realizar los distintos componentes de esta Organización de Apoyo (Encargados, Hombres de gestión, Administrativos, Almaceneros y Conductores), se irá produciendo a lo largo del año un proceso de adaptación de estas organizaciones provinciales tendente al acercamiento de cada persona a los cometidos de su categoría y, en general, a aprovechar medios administrativos que puedan quedar vacantes en otras áreas, para liberar personal directamente productivo que ahora puede ejercer estas funciones.

8.- Se dispondrá públicamente a nivel provincial de todos los factores y cálculos que se han utilizado para el cálculo del incentivo. Cuando se utilizase un programa centralizado en Brescia, se generará una hoja de liquidación individual.

9.- Dentro de los puntos considerados, se tendrán en cuenta los relativos a trabajos de mantenimiento y otros controlados por esta organización.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA DELINEANTES EN P.I.

En base a los datos recogidos hasta el momento, se establece inicialmente el siguiente sistema de motivación para el personal que realiza tareas de Delineación en P.I. Una vez depurada la tabla de baremos que se establece en estos momentos, podría determinarse de común acuerdo en Comisión Paritaria un nuevo sistema más parecido al general existente en P.I., dentro de un plazo de 6 meses, si se comprueba un desarrollo incorrecto de este sistema.

La tabla de baremos vigente es la que se adjunta en ANEXO. Los trabajos atípicos no baremados que se produzcan en un mes, se considerarán con el mismo rendimiento individual que el obtenido en los tipificados, siempre que el volumen de trabajos de estas características no superen el 30%. En caso de rebasarse este porcentaje, se aplicaría el rendimiento medio acumulado individual para el delineante que los haya efectuado.

En base a los baremos anteriores y al número de horas disponibles para cada persona, se obtendrá un rendimiento mensual individual R por el cociente entre el número de puntos y el de horas. A partir del mismo se obtendrá un tope individual diario de puntos a percibir determinado por la fórmula :

$$\text{Tope} = 8(R \times 0,9 - 1)$$

El tope diario así obtenido no podrá superar en ningún caso el tope máximo fijado con carácter general.

Los puntos a liquidar para cada delineante vendrán determinados por los que haya conseguido personalmente, el número de días trabajados y el tope obtenido según el punto anterior.

El precio punto será de 1.430 Ptas.

La Empresa procurará conseguir el equilibrio entre el número de personas dedicadas a esta tarea y el trabajo existente de forma que, sin que haya necesidad de subcontratar de una forma habitual, exista el trabajo suficiente para poder trabajar a pleno rendimiento. Teniendo en cuenta la aplicación de un tope en base al rendimiento obtenido, este aspecto dará lugar a una Comisión de Seguimiento que podrá tomar las medidas oportunas en caso de falta de trabajo.

Con relación a cualquier aspecto no tratado específicamente en el presente texto, se estará a tenor de lo dispuesto en el sistema general de P.I.

TABLA IVALORACION SISTEMA INCENTIVOS  
DELINEACION PLANTA INTERIOR

<u>CODIGO</u>	<u>TRABAJO A REALIZAR</u>	<u>VALORACION</u>
001	Realizar Cuadro Acometida y Distribución	6*
002	Realizar Cuadros de uno a dos Módulos	26*
003	Realizar Centros de Transformación (Manpostería)	10*
004	Realizar Centros de Transformación (Cabinas Prefabricadas)	4*
005	Realizar Planos Grupos Electrógenos s/torre	28**
006	Realizar Planos Grupos Electrógenos s/torre	22**
008	Realizar plano de Distribu. de Baterías	6***
009	Realizar Plano de Planta General de Alumbrado	10
011	Replanteos Formato A4 C/V	0,5
012	" " " S/V	2
013	Replanteos Formato A3 C/V	1,5
014	Replanteos Formato A3 S/V	3
015	Replanteos Resto de Formatos C/V	2,5
016	Replanteos Resto de Formatos S/V	5
019	Actualizar e Incorporar Planos al Archivo Sintel	0,5
020	Diagrama de Facturación (Actualizado)	3
023	Modificaciones Grupos Electrógenos s/replanteos	
024	Confección de Planos Referentes a Casetas de Radio	18
025	Rotulación de regletas metálicas.	1
026	Proyecto Ibercom Formato A4 C/V	0,5
027	Proyecto Ibercom Formato A4 S/V	1,5
028	Proyecto Ibercom Formato A3 c/v	1
029	Proyecto Ibercom Formato A3 S/V	2
030	Proyecto Ibercom Resto de Formatos C/V	2
031	Proyecto Ibercom " " " S/V	4

\* Esta valoración es estimada por Módulo, Cabina o Celda.

\*\* A esta valoración se le suman 8 horas en caso de realizar propuesta inicial.

\*\*\* Con existencia de vegetal se aplicarán los valores correspondientes a las partidas 011, 013 y 015.

SISTEMA DE INCENTIVOS PERSONAL DE REPLANTEOS

Con carácter experimental el sistema será de aplicación global para el colectivo del personal de Replanteos. Si, en el transcurso del presente Convenio, cualquiera de las partes plantea la conveniencia de transformarlo en un

sistema individual, se iniciarían de inmediato las conversaciones tendentes para llegar a un acuerdo en este sentido y en base a la experiencia obtenida hasta ese momento.

El parámetro de medida del trabajo realizado será el número acumulado de replanteos efectuados, en relación con el número de personas que llevan a cabo este trabajo. Para poder ir anticipando una cantidad mensual, se determina proporcionar, a las personas que hayan trabajado el mes completo, el equivalente de la cantidad media percibida mensualmente durante 1.989, consistente en 37.400 Ptas.

Este anticipo se regularizará posteriormente en función del número de replanteos acumulados que vaya efectuándose.

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

- Los replanteos de gabinete computarán como 0,6.
- Los replanteos en Madrid (o lugar de residencia) computarán como 0,9.
- En caso de entrada masiva de replanteos con fecha de terminación urgente, la Empresa podrá ofrecer, previa comunicación al Comité, cómputos superiores a la unidad, para motivar su realización.
- Los replanteos de Energía se computarán como 2.

La percepción mensual anticipada señalada anteriormente se irá corrigiendo de forma general en base al número global acumulado de replanteos efectuados, de forma que por replanteo/hombre/mes se conceda la cantidad de 3.740 Ptas.

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

$$\text{Prima} = \frac{\text{Nº replanteos efectuados entre todos (con pesos señalados)}}{\text{Nº días trabajados total productores}} \times 3.740$$

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

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

Los días de trabajo del Sr. Villora no computarán a los efectos anteriores a no ser que efectúe replanteos de forma directa, en cuyo caso se computarían conjuntamente con los mismos.

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

Existirá una cantidad tope de 6.750 Ptas. por día trabajado.

#### COMPUTO ESTADISTICO DE REPLANTEOS

- 1º) Equipos de Telegrafía (TH-4, TH-5, TH-1E) ya sean como traslado de Central (vieja o nueva) o como ruta (por lo general es también una sola Central), siempre que esta ruta sea con los dos terminales en la misma provincia, cuentan como uno.
- 2º) Equipos Tesys, Amplificadores, Igualadores, Interconexión, AIT, Bastidores de Módems. Al ser en una sola Central cuentan como uno.
- 3º) Equipos CDS, Indicadores de Tasa, Transferencia de Alarmas, C.C.M. (Control de cabinas por microprocesador). Con los mismos criterios que el apartado 2.
- 4º) Repetidores, Rurales, P.B.A., Bobinas, Señalizadores, R.I.N., P.A.C. (prolongación artificial de cable), Conversores ZM, Clavijas Conmutadoras, Compensadores de eco, etc., como uno.
- 5º) Equipos de TELETTRA (TAT, MIC, MX-2, TC-2). Al ser uno, o dos terminales pero siempre en la misma provincia, cuentan como uno.

En cambio cuentan como dos los PST-3 y Multiplex de orden superior, cuando los terminales corresponden a distintas Provincias o Regiones.

Aquí es necesario advertir que estos equipos, sobre todo el PST-3, es muy frecuente que se realicen a la vez varios cuestionarios y cada uno cuenta como un Replanteo.

62) Enlaces entre repartidores. Lo normal es que la información de TELEFONICA corresponda a una sola Central en cuyo caso cuenta como un Replanteo; pero si esta información agrupa a varias Centrales, el criterio que hasta ahora hemos seguido es: tantos Replanteos como Centrales.

En resumen: la mayor parte de los Equipos cuentan con un Replanteo, y solamente en los casos de PST-3, Multiplex Digitales y Enlaces (cuando son varias Centrales), cuentan como tantos Replanteos por Centrales que se vean implicadas.

SISTEMA DE INCENTIVOS JEFE DE NEGOCIADO DE PLANTA INTERIOR

1.- El tope máximo de incentivo para cada año quedará fijado de la forma siguiente. Partiendo de dos cantidades que se determinan en 732.000 Ptas. y 872.000 Ptas. para los años 1.990 y 1.991 respectivamente, sobre las que podrá abrirse un abanico entre los intervalos 659.000 - 805.000 (90) y 785.000 - 960.000 (91) donde una Comisión Paritaria asignará en cada ocasión un tope individual en función de la responsabilidad de su puesto de trabajo, el mando directo sobre personal de obra, etc. La media global de todo el colectivo no se desviará de las cantidades mencionadas inicialmente con una desviación máxima del 2,2%.

2.- Existirá según el resultado alcanzado por el Centro Operativo, un escalón máximo de percepción de incentivo, basado en el Resultado de Explotación global y definitivo, con el siguiente escalonamiento:

Una vez alcanzado el resultado previsto en Margen de Explotación .....	3 8 , 5
	Tope.
Por cada punto de incremento de este mismo resultado hasta un 105% .....	2% del
	Tope
Por cada punto de incremento de este resultado alcanzado entre el 105% y el 110% de cumplimiento .....	2,5% del
	Tope
Idem. entre 110% y 115% .....	3% del
	Tope
Idem.entre 115% y 120% .....	4,8% del
	Tope

3.- El acceso a estas cantidades máximas para cada resultado y puesto de trabajo, estará compuesto de tres parámetros sumatorios:

- 50% de Resultados específicos del Area, determinados como se indica posteriormente.
- 20% sobre el Resultado global del Centro Productivo.
- 30% de cumplimiento personal en objetivos de Gestión del puesto, con los siguientes parámetros de valoración:

- . Fluidez y eficacia en la información de la Gestión.
- . Dedicación.
- . Relaciones con TELEFONICA.
- . Cumplimiento de los Programas.
- . Planificación.
- . Grado de integración del personal.
- . Certificación.

Este coeficiente en casos muy especiales aprobados en la Comisión Paritaria podría afectar un porcentaje mayor del señalado.

3.1. Objetivos específicos de cada Area de Trabajo.

3.1.1. Para Secciones o Delegaciones Directamente Productivas:

Se considerará el porcentaje de cumplimiento del Margen de Explotación absoluto previsto en Presupuesto o el porcentaje del Margen de Explotación en valor relativo en el caso de que las ventas sean inferiores a las previstas.

En el caso de que este porcentaje fuese igual o superior al 120% del previsto en Presupuesto, se abonará el total del 50% previsto del escalón de referencia. Para porcentajes inferiores al señalado, se irá disminuyendo proporcionalmente esta cifra, por aplicación de:

Margen de Explotación Real  
----- x (50% escalón)



3.1.2. Secciones o Delegaciones no Directamente Productivas :

Participarán en :

Un 50% del resultado del Area Productiva que apoyan directamente (o sobre el del Centro Productivo global si no existe esta especificación).

Un 50% del coeficiente :

Cartera de Pedidos

Variación G. Indirectos Propios

En el caso en que se encontrasen parámetros que midieran de forma más correcta la actividad de algún área, podrían aplicarse estos objetivos en una línea más próxima a la Prima Directa, según acuerdo previo.

- 4.- La liquidación de la Prima devengada se efectuará de forma semestral, en función de los resultados producidos, procediéndose al abono de una primera cantidad en la nómina de Septiembre y la liquidación definitiva en la correspondiente al mes de Marzo.

En caso de que, en algún ejercicio, los resultados barajados para el abono del primer adelanto no alcanzasen el umbral necesario para generar Prima, pero se prevea que la evolución progresiva en la consolidación de resultados es positiva con el transcurso de los meses, la Empresa concedería anticipos a cuenta sobre la Prima final de incentivos, estudiándose su importe y las condiciones y momento de su descuento si no se alcanzaba la misma.

- 5.- El personal que, no teniendo la categoría de Jefe de Negociado participe en este mismo Sistema, recibirá la parte proporcional a los meses en que se haya determinado.

SISTEMA DE INCENTIVOS PARA PROYECTOS E INGENIERIA

(OFICINAS TECNICAS)

1.- INTRODUCCION

La aplicación durante el presente Convenio Colectivo del Sistema de Incentivos de Ingeniería se adecúa a la situación contractual de puntos baremo, vigente con nuestro cliente.

incluyéndose asimismo los trabajos de delineación propios de la actividad.

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

Cualquier situación excepcional en la aplicación del sistema deberá ser resuelta en todo caso por la Comisión Paritaria.

2.- PARTICIPACION EN EL SISTEMA

Las cantidades obtenidas por el Sistema de Incentivo se distribuirán entre las categorías que han obtenido la producción del mes :

Incentivos de Diseño :

De forma colectivizada :

- Jefes de Oficina (porcentualmente al índice de subcontratación).
- Ingenieros Titulados.
- Ayudantes Técnicos/Maestros Industriales.

De forma individualizada :

- Personal Técnico de Oficina.

Incentivos de Delineación :

- Delineantes.

Para el resto de categorías (cesiones de apoyo) que existen en Oficina Técnica, percibirán la prima de apoyo de cada Centro Productivo o media en caso de Administrativo, excepto en aquellos meses que, habiendo realizado trabajos individuales, puedan alcanzar el incentivo establecido.

3.- BAREMOS

Los baremos que se acompañan en Anexos podrán ser modificados en el transcurso del presente Convenio, para ajustarlos y adecuarlos a la situación contractual de facturación de puntos vigente con nuestros clientes. Dichas modificaciones deberán ser ajustadas por la Comisión Paritaria.

4.- RENDIMIENTO

Se define como rendimiento de diseño la relación obtenida entre los puntos baremo realizados y las horas productivas invertidas.

El conjunto de estas horas productivas es para la totalidad del personal indicado en el apartado 2.º, participando los Jefes de Oficina según la dimensión de la misma :

Oficina con menos de tres técnicos : se consideran el cien por cien de las horas de Jefe de Oficina.

Oficinas con tres técnicos : se consideran el tercio de las horas de Jefe de Oficina.

Oficinas con cuatro técnicos : se consideran el cuarto de las horas de Jefe de Oficina.

Oficinas con cinco técnicos : se consideran el quinto de las horas de Jefe de Oficina.

Oficinas con seis técnicos : no se consideran las horas de Jefe de Oficina.

Las horas productivas computadas no recogen las aplicadas por enfermedad, permisos retribuidos, cursos de formación, horas desocupadas no imputables al personal productivo, a pesar de haber sido tomadas las medidas oportunas y aquellas cedidas a otras áreas de la Empresa ajenas a la Actividad de Ingeniería.

La dimensión de oficinas se computará como media de las horas totales dedicadas en el mes, de personal con cargo a obra.

En el supuesto de que fuera necesaria la realización de proyectos fuera del área de influencia de una oficina, mientras existan trabajos en ésta y se realicen por otro personal ajeno, se descontarán de las horas disponibles del mes un número de horas igual a las fracciones de 50 Kms. que existan entre las dos oficinas afectadas.

La productividad de delineación se define como la relación existente entre las horas formato realizadas y las horas productivas invertidas.

Análogas consideraciones realizadas sobre horas productivas de diseño tienen las horas de delineación.

### 5.- VALORACION DEL INCENTIVO

Para el Sistema de Diseño se computarán en el mes las horas productivas invertidas por actividad y agrupación, a las que aplicadas las productividades baremo se obtendrán las producciones teóricas a obtener.

La diferencia de las cantidades anteriores a la producción realizada por actividad y agrupación, valorada por grado de avance en los proyectos, nos dará los puntos de incentivo por actividad y agrupación.

Estos puntos de incentivo multiplicados por los precios del punto por actividad y agrupación en el mes y por diferencia a las horas productivas darán las horas de incentivo.

El Sistema de Diseño se verá regularizado cada vez que un proyecto ha sido finalizado y se conozcan los puntos baremo definitivos, añadiendo o detrayendo el valor de los puntos abonados hasta entonces.

El personal técnico de Oficina obtendrá su incentivo mensual por Sistema análogo al de Diseño.

### 6.- FIJACION DE TOPES DE INCENTIVOS

Al objeto de que las cantidades anuales a abonar tengan una distribución a lo largo del año lo más lineal posible, se establece un tope mensual de :

Sistema de Diseño : 70.000 Ptas./hombre mes.

Sistema de Delineación : 60.000 Ptas./hombre mes.

Sistema del Personal Técnico de Oficina y Apoyo :  
60.000 Ptas. /hombre mes.

### 7.- INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DE COORDINACION

Al comienzo de cada ejercicio se fijarán, con la Comisión Paritaria, el número de técnicos por agrupación, para extraerlos del sistema general y del cálculo de productividad.

La fórmula a aplicar para el cálculo del incentivo es la siguiente :

$$\text{INGRESOS} \cdot 12,500 \left( \frac{\text{ENT. COL.}}{\text{PRES. PREV.}} \right) + \text{TOPE MES} \left[ \frac{\text{PROD. HOR.}}{\left( \frac{\text{HTO}}{\text{BASE}} + \frac{\text{HTD}}{\text{INE}} \right) \cdot 1,150} \left( \frac{\text{ENTRABAS COL.}}{\text{PROGRAMAS PREV.}} \right) - \frac{\text{ENTRABAS COL.}}{\text{PROGRAMAS PREV.}} \right]$$

El tope de percepción es el mismo que para los técnicos del sistema general (70.000 Ptas./hombre mes).

### 8.- REDIMENSIONAMIENTO DE LAS OFICINAS ACTUALES Y CREACION DE OTRAS NUEVAS

Como consecuencia de la necesidad de optimizar la estructura y potenciar la ingeniería en todas las regiones, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que, con la mayor rapidez posible y en todo caso antes del 31/12/90 se incorporarán a las Oficinas Técnicas treinta y cinco ingenieros técnicos, distribuidos teniendo en cuenta principalmente las necesidades de recursos de aquellas Oficinas con menos dotaciones (Barcelona, Levante, Sur, Noroeste y Norte).

En las Oficinas Técnicas de Madrid y León las bajas producidas, así como las necesidades del personal técnico, serán cubiertas por personal propio de plantilla que esté interesado en esta actividad. En todo caso, estas necesidades serán cifradas por la Comisión Paritaria.

**9.- FORMACION**

Este punto será acordado por la Comisión Paritaria. No obstante, la puesta en marcha de los cursos será antes del 12 de Julio de 1.990.

**10.- SEGUIMIENTO DEL PLAN**

El sistema se aplicará siempre y cuando la carga de trabajo así lo permita, evitando de esta forma la falta de trabajo por la utilización del mismo.

Se analizará, por consiguente, el programa anual para establecer los volúmenes previstos para el sistema.

Al objeto de optimizar los costes de los proyectos, se analizará por la Comisión Paritaria todos aquellos tiempos muertos u horas productivas perdidas que por cualquier causa pudieran producirse, al igual que si una oficina obtuviese de forma reiterada productividades inferiores a las establecidas.

Estos bajos rendimientos podrán tener una consideración global del resultado por Oficina ó en su caso por resultados individuales que puedan entorpecer el desarrollo normal de la misma.

**11.- OBRAS ATÍPICAS NO BAREMADAS**

Cuando las necesidades del cliente lo requieran y se deban de atender actividades NO BAREMADAS, se establece un periodo de 4 meses para analizar su incorporación a un Sistema de Incentivación propio. Durante este tiempo la percepción se determinará por la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta los recursos que en cada caso se apliquen.

**INGENIERIA DE PROYECTOS  
TABLA DE RENDIMIENTOS**

AGRUPACION	1	(31)	(32)	(33)	(39)	(4)	(5)	(6)
MADRID	23	11	15	12	13	22	7	7
BARCELONA	25	11	15	10	14	14	8	6
VASCO/NAVARRA	14	11	18	14	11	19	8	6
CATALUÑA	19	12	10	10	13	17	6	3
GALICIA(C-P)	17	12	12	12	8	19	15	5
GALICIA (L-O)	17	13	12	13	10	19	10	5
ASTUR/CANTABRA	23	10	13	12	12	19	15	4
CASTILLA/LEON	18	9	16	13	14	11	15	5
VALENCIANA	19	11	14	18	10	23	10	6
CASTILLA/MANCHA	23	13	23	18	10	19	28	5
SUR/ORIENTE	38	23	20	28	24	29	16	9
SUR/OCCIDENTE	31	20	21	20	21	26	21	8

- (1) Canalización
- (31) Redes hasta 5.000 Líneas
- (32) Redes entre 5.000/20.000 Líneas
- (33) Redes mayores 20.000 Líneas
- (39) Transferencias, reajustes, lig.vac.
- (4) Enlaces
- (5) TFS Y LLEZ
- (6) Otras

**CUADRO DE PRECIOS PUNTO**

AGRUPACION	(1)	(31)	(32)	(33)	(39)	(4)	(5)	(6)
MADRID	82	171	125	156	144	85	268	268
BARCELONA	75	171	125	188	134	134	235	313
VASCO/NAVARRA	134	171	104	134	171	99	235	313
CATALUÑA	99	156	188	188	144	110	313	626
GALICIA (C.P.)	110	156	156	156	235	99	125	375
GALICIA (L.O.)	110	144	156	144	188	99	188	375
ASTUR/CANTABRA	82	188	144	156	156	99	125	469
CASTILLA/LEON	104	209	117	144	134	171	125	375
VALENCIANA	99	171	134	104	188	82	188	313
CASTILLA/MANCHA	82	144	82	104	188	99	67	375
SUR/ORIENTE	49	82	94	67	78	65	117	209
SUR/OCCIDENTE	61	94	89	94	89	72	89	235

**TABLAS DE PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL DELINEANTE**

**FORMATO PARA TODAS LAS ESCALAS**

DIN A-4	1,00
DIN A-3	1,50
DIN A-4 X 3	2,50
DIN A-4 X 4	3,00
DIN A-4 X 5	3,50
DIN A-2	4,00

Preparación Delineación Delineación Delineación  
base carto- base carto- Planta red Planta de red  
gráfica\*\* gráfica (Actual+amp) (Amp)

Din A-1 (Escala/500)*:	0,30	2,00	5,00	2,50
C.T.<2000lin.eq.	0,30	2,00	5,00	2,50
2000<C.T.<8000lin.eq	0,40	2,50	5,50	3,00
C.T.>8000lin.eq.	0,50	3,50	6,00	4,00

(\*): Cuando las escalas a presentar no sean las de referencia, se aplicará el coeficiente "K", definido por:

$$K1 = 0,875 \times \frac{\text{Escala presentada}}{\text{Escala 1 / 500}}$$

**COEFICIENTE DE DISTRIBUCION K2 :**

Centro	1 - 0,95
Cataluña	2 - 1,02
Levante	3 - 1,27
Norte	4 - 1,34
Málaga	5 - 1,25
Sevilla	6 - 1,30
León	7 - 0,92
Vigo	8 - 1

\*\*): Aplicable únicamente para O.T. VIGO

PRECIO HORA FORMATO = 739 Ptas.

**INCENTIVOS DEL PERSONAL TITULADO Y TECNICO DE ESTRUCTURA**

Se aplicará la siguiente fórmula :

Siendo :

PM = Prima Media

- K1 = Coeficiente de participación en los resultados de la Empresa.  
 K2 = Coeficiente de valoración de la gestión.

La fórmula de aplicación de K1 tendrá la siguiente escala :

Resultado de Empresa (Millones de Ptas.)	K1
< 1.300	0
1.300	0,9
1.644	1
2.302	1,2

Los valores de K1 correspondientes a resultados intermedios entre 1.300 y 1.644, por una parte y, entre 1.644 y 2.302, por otra parte, serán proporcionales a los valores totales de los respectivos tramos.

K2 es un coeficiente de valoración de la gestión individual a realizar por los superiores respectivos, podrá tener cuatro posiciones : 0,9, 1, 1,1 y 1,2. Esta valoración se revisará trimestralmente, aplicándose en los tres meses siguientes a cada revisión.

Para prevenir posibles oscilaciones a lo largo del ejercicio, a la cantidad resultante se aplicará los siguientes coeficientes :

ENERO-MARZO .....	0,65
ABRIL-JUNIO .....	0,70
JULIO-SEPTIEMBRE .....	0,75
OCTUBRE-DICIEMBRE .....	0,80

Regularizándose a la liquidación del ejercicio, con fecha tope 1.3.91.

En todo caso el tope máximo individual no podrá superar el 25% de la retribución anual por todos los conceptos.

**INCENTIVOS DEL PERSONAL TECNICO DE LA DIRECCION  
DE ACTIVIDADES DIVERSAS**

**PARAMETROS DEL SISTEMA**

	% Margen Mto. Prod. o zona	% Margen Div. Act. Diversas	% Contrat.	% Cobros	% Valor Gestión
Tcos. de producto de zona y Proy. Esp. con contratación prevista	50	10	25	10	5

	% Margen Mto. Prod. o zona	% Margen Div. Act. Diversas	% Contrat.	% Cobros	% Valor Gestión
Tcos. de zona proyectos especiales	75	10	--	10	5

**OBJETIVOS**

Los objetivos de margen de venta y contratación de cada puesto son los indicados en el presupuesto de Actividades Diversas para 1.990 que obra en poder del Comité de Empresa.

**FORMULA DE APLICACION DEL SISTEMA**

El tope mensual de incentivo será el 25% de la retribución anual dividido por 12.

Mensualmente se analizarán los resultados obtenidos para cada uno de los parámetros, dándose conocimiento a los afectados. La aplicación de dichos resultados y su conversión en incentivo se harán conforme a los siguientes criterios :

**1.- Margen bruto de producto o zona**

Por cada 2% de mejora sobre el margen presupuestado corresponderá un 5% (7,5% en Proy. Esp.) del incentivo total, hasta el máximo del 50% (75% en Proy. Esp.).

**2.- Margen bruto de Actividades Diversas**

Si la suma de márgenes de los diferentes productos, zonas y proyectos especiales alcanza el objetivo de presupuesto se aplicará un 10% del incentivo total, no devengándose incentivo en caso contrario.

**3.- Contratación**

Se aplicará la siguiente escala :

% cumplimiento contratación	% incentivo
100	25
90	20
80	15
70	10
60	5
< 60	---

**4.- Cobros**

Se evaluará a 31.12.89 la deuda pendiente de cobro (a más de 180 días) de la propia área, y el porcentaje que supone sobre la deuda total de Actividades Diversas (a igual plazo). Si mensualmente este porcentaje disminuye, se percibirá el 10% del incentivo. Si aumenta, no se percibirá porcentaje.

**5.- Valoración de gestión**

Se valorarán las gestiones realizadas ; ofertas presentadas, calidad de la información, etc.

Para prevenir posibles oscilaciones a lo largo del ejercicio, a la cantidad resultante se aplicarán los siguientes coeficientes :

ENERO-MARZO .....	0.65
ABRIL-JUNIO .....	0.70
JULIO-SEPTIEMBRE .....	0.75
OCTUBRE-DICIEMBRE .....	0.80

regularizándose a la liquidación de cada ejercicio, con fecha tope 19 de Marzo del siguiente ejercicio.

**ANEXO III****PRODUCTIVIDAD****MEDIDA DE LA PRODUCTIVIDAD****LÍNEAS Y REDES DE PLANTA EXTERIOR**

Se define PRODUCTIVIDAD en Líneas y Redes de Planta Exterior, en un periodo de tiempo, como :

Puntos Baremo

PRODUCTIVIDAD = ----- x 8  
H.Disponibles+Extras-Cesiones-Colaboradoras.

**PUNTOS BAREMO**

Los correspondientes a los contratos de Líneas y Redes (Construcciones y Conservación), existentes en el sistema centralizado de producción en ese periodo, compuestos por la suma de :

- P.B. informados antes de que ese periodo se cierre para el "balance".
- P.B. regularizados por el proceso manual con posterioridad al cierre para el "balance" pero imputables al periodo considerado.
- P.B. regularizados por el proceso automático de certificación.

**HORAS DISPONIBLES**

Las empleadas por capataces, celadores, empalmadores y conductores en todas las actividades de Planta Exterior, existentes en el sistema centralizado de producción, en el mismo periodo que el considerado para los Puntos Baremo.

**CAPATACES** : Son los encargados de llevar las brigadas de SINTEL, S.A. o de realizar trabajos directos para la producción propia. Cuando realicen trabajos que no sean los propios de su actividad y estén al margen de la producción propia no computarán sus horas como Disponibles.

**EMPALMADORES Y CELADORES** : Son los encargados de realizar los trabajos propios a sus categorías. Cuando estén realizando sus funciones para la producción propia de SINTEL en Líneas y Redes se computarán como Horas Disponibles. En los demás casos se detraerán de las Horas Disponibles.

**CONDUCTORES** : Son los encargados de conducir los vehículos (grúas) de SINTEL. Cuando realicen su trabajo dirigido a la producción propia, sus horas serán consideradas como Disponibles. En los demás casos sus horas se detraerán de las Horas Disponibles.

La fórmula de cálculo de las Horas Disponibles es :  
(Plantilla citada x días laborables x 8) - (H. Permiso Sindical + H. Elecciones + H. Huelga legal)

La falta manifiesta de trabajo se considerará de acuerdo con lo establecido en el apartado correspondiente de este texto.

Las horas de permiso sindical, elecciones y huelga legal, son parte de conceptos de absentismo, cuya enumeración se detalla más adelante.

De esta manera, las horas disponibles son las suma de:

- Horas productivas.
- Horas de absentismo.
- Horas de viajes de vacaciones, permisos y traslado a residencia.
- Horas de formación.
- Horas de estructura.
- Horas de cesiones (se detraen en el denominador de la fórmula, y se detallan posteriormente).
- Horas de Colaboradoras (se detraen en el denominador de la fórmula, y se detallan posteriormente).

**Horas Productivas**

Compuestas por la suma de :

- Horas de incentivo.
- Horas "F".
- Horas de apoyo a la producción propia.

- Horas de incentivo : Las consideradas a efectos del cálculo de la incentivo del personal directamente productivo. Están integradas en brigadas con la nomenclatura :

ZNNND donde :

Z : dígito de la zona

NNND : Número fijo asignado a cada capataz, o productor en funciones de capataz.

- Horas "P" : Las expresadas como tales a efectos del cálculo del incentivo del personal directamente productivo, para el cual se restan.

- Horas de apoyo a la producción propia : Son las empleadas por el siguiente personal productivo :

. Conductor de camión grúa.

. Ayudante (s) del mismo.

. Cualquier otro personal que preste sus servicios en los almacenes de obra, y/o reparto de materiales a los grupos de trabajo procedentes de nuestros almacenes o de los del cliente.

Se incluyen estas horas en las brigadas con la nomenclatura :

Z9998 donde :

Z : dígito de la zona.

9 : Valor fijo.

99 : Valor fijo.

8 : Valor fijo.

Estas horas, pueden ser aplicadas a favor del personal propio y/o del personal de Empresas Colaboradoras. Es claro que aquí únicamente han de recogerse las horas empleadas en apoyo del personal propio. La distinción de ambos, se realiza a través de la referencia de obra a la que se imputan las horas en P.Q.H., según la siguiente nomenclatura :

APRTCACZ donde :

A : Última cifra del año

PR : Forman el número de la provincia.

TC : Tipo de contrato. Para el caso que nos ocupa (apoyo a producción propia) ha de ser 66. En caso de apoyo a producción de contrata, sería 55.

AC : Actividad. (11, 12, 14, 18, 19 y 20).

Z : Dígito de la zona.

#### Horas de Absentismo

Son las empleadas en los conceptos siguientes :

- . Enfermedad.
- . Accidente.
- . Consulta y reconocimiento médico.
- . Permiso retribuido.
- . Permiso no retribuido.
- . Ausencia injustificada.
- . Ausencia disciplinaria.
- . Paro laboral.

La referencia de imputación de estas horas, tiene la siguiente nomenclatura :

A5422ACZ donde :

A : Última cifra del año.

54 : Valor fijo.

22 : Valor fijo.

AC : Actividad (11, 12, 14, 18, 19 y 20)

Z : Dígito de la zona.

Para distinguir los distintos conceptos de absentismo, se utilizan los "tipos de ausencias" de la Empresa. A efectos del cálculo de productividad del Convenio, no se consideran las claves correspondientes a permiso sindical, huelga legal, elecciones y las correspondientes a días no laborables.

#### Horas de viaje por vacaciones, permisos o traslado a residencia

Son las empleadas para el traslado al inicio y regreso de vacaciones, permisos retribuidos y al lugar de residencia para el inicio de la misma, en los casos en los que por Ley o por Convenio sea procedente.

La referencia de imputación de estas horas es la siguiente :

A54DEACZ donde,

A : Última cifra del año.

54 : Valor fijo.

DE : 33 ó 44.

AC : Actividad (11, 12, 14, 18, 19 y 20).

Z : Dígito de la zona.

Horas de Formación

Son las empleadas en impartir o recibir formación, en materias de la actividad de la Empresa para el personal propio. Se incluyen en la brigada :

Z9999

Z : Dígito de la Zona.

9 : Valor fijo.

99 : Valor fijo.

9 : Valor fijo.

Las referencias de cargo de estas horas son las siguientes :

APR77ACZ

A : Última cifra del año.

PR : Código de la provincia.

77 : Valor fijo.

AC : Actividad (11, 12, 14, 18, 19 y 20).

Z : Dígito de la Zona.

o también :

A08N065Z donde :

A : Última cifra del año.

08 : Valor fijo (en caso de formación de Colaboradora 07).

NO : Número correlativo de orden.

65 : Valor fijo.

Z : Dígito de la Zona.

Horas de Estructura

Son las del personal productivo que, eventualmente, se utilizan en tareas no directamente productivas y no incluidas en los apartados anteriores, tales como :

Personal que, por diversas causas, no se encuentra presente en el punto de partida para el trabajo y se presenta posteriormente.

Personal empleado eventualmente en trabajos organizativos y/o administrativos. El personal productivo que de forma permanente realiza estos trabajos, se reclasificará adecuadamente.

Personal que por razones justificadas, y puntualmente, no se le pueda asignar un trabajo productivo propio de su actividad habitual.

Se incluyen en la brigada :

Z9PR4 donde :

Z : Dígito de la Zona.

9 : Valor fijo.

PR : Código de la provincia.

4 : Valor fijo.

En ningún caso figurarán en este apartado horas relacionadas con Empresas Colaboradoras.

HORAS EXTRAS

Se cumplimentan en un P.Q.H. independiente de los P.F.QQ.HH. normales. Se incluyen en brigadas con la nomenclatura :

Z9PR2 donde :

Z : Dígito de la Zona.

9 : Valor fijo.

PR : Código de la provincia.

2 : Valor fijo.

HORAS DE SESIONES

Son las empleadas por capataces, celadores, empalmadores y conductores que, estando de alta en Planta Exterior, invierta sus horas en obras no pertenecientes a Planta Exterior o en obras que, siendo de Planta Exterior, no pertenezcan a la actividad de Líneas y Redes, como Fibra Optica, Obra Civil, Cables Enterrados, etc.

Se incluyen en brigadas del tipo :

Z9PR1 donde :

Z : Dígito de la zona.

9 : Valor fijo.

PR : Código de la provincia.

1 : Valor fijo.

HORAS DEDICADAS A COLABORADORAS

Son las del personal propio empleadas para Empresas Colaboradoras en funciones de vigilancia, apoyo, suministro de materiales, formación y franqueo de averías.

Están compuestas por la suma de :

- . Vigilancia.
- . Apoyo.
- . Formación.

Horas de vigilancia : se incluyen en la brigada :

39997 donde :

- 2 : Dígito de la Zona.
- 9 : Valor fijo.
- 99 : Valor fijo.
- 7 : Valor fijo.

Horas de apoyo.

Están compuestas por :

- . Tareas de suministro de materiales.
- . Franqueo de averías

La distinción entre apoyo propio y apoyo de Colaboradoras se especificó cuando anteriormente se habló de las horas de apoyo a la producción propia.

Horas de formación.

Son las empleadas en impartir formación a personal de Colaboradoras. La distinción entre formación imputable a personal propio o a favor de Colaboradoras se hizo cuando, anteriormente se habló de formación.

#### HORAS PERDIDAS POR FALTA MANIFIESTA DE TRABAJO

Cuando por disminución transitoria de la actividad desarrollada por la Empresa en una zona determinada y una vez adoptadas las acciones necesarias tales como :

Disminución e incluso supresión de la actividad de las Empresas Colaboradoras.

Desplazamiento del personal propio dentro o fuera de la zona afectada., etc.

no sea posible garantizar los objetivos de productividad del Convenio en la jornada laboral

del personal propio, las horas perdidas exclusivamente por esta causa no tendrán la consideración de HORAS DISPONIBLES a los efectos del cálculo de la productividad.

Cualquier otra circunstancia no motivada por la situación indicada conservará el carácter de HORAS DISPONIBLES.

Con objeto de determinar con precisión el volumen de horas no disponibles por el motivo citado hasta el 30 de Junio de 1.990, se llevará a cabo un seguimiento detallado de las mencionadas horas, cuyo resultado será examinado por la correspondiente comisión paritaria que estará facultada para adoptar las medidas oportunas en orden a su corrección.

#### MEDIDA DE LA PRODUCTIVIDAD

##### INGENIERIA DE PROYECTOS

Se define PRODUCTIVIDAD en Ingeniería de Proyectos en un período de tiempo como :

#### PUNTOS BAREMO

PRODUCTIVIDAD = -----

H.(Disponibles-Cesiones-Colaboradoras-Estructura)

#### PUNTOS BAREMO

Aquellos que en el Sistema de Producción son causa de liquidación al cliente (exceptuando los Formatos de Planos)

- Actividad (1) ..... OBRA CIVIL
- Actividad (3x) ..... REDES ABONADOS
- Actividad (4) ..... REDES ENLACE
- Actividad (5) ..... T.P.S.'s y L.L.E.E.
- Actividad (6) ..... O.C.R.A.'s

#### HORAS DISPONIBLES

Las empleadas, en el mismo período que el considerado para los Puntos Baremo, por el personal participante (Técnicos Titulados, Maestros Industriales, Ayudantes y Personal Técnico de Oficina, excepto Delineantes.

La productividad del Personal Técnico de Oficinas se calculará diferenciada del resto del colectivo.



La fórmula del cálculo de las horas disponibles será:

(Plantilla citada x días laborables x 8) - H. (Permiso Sindical + Elecciones + Huelga Legal).

De esta forma, las Horas Disponibles serán la suma de:

- Horas productivas
- Horas absentismo
- Horas cesiones (las cuáles se detraen del cálculo)
- Horas de Colaboradoras (las cuáles se detraen del cálculo)
- Horas de estructura (las cuáles se detraen del cálculo)
- Horas de formación

#### HORAS PRODUCTIVAS

Compuestas por la suma de :

- Horas de Incentivos : Las consideradas a efectos del cálculo del Incentivo correspondiente al personal directamente productivo.  
Se integran en la obra :  
AÑO/OFICINA-PROVINCIA/04/ZONA
- Horas de Integración : Las correspondientes al personal de nuevo ingreso que no liquidan en el Sistema de Incentivos durante el período que se considera la formación y adaptación. Se toma como referencia los 6 meses.  
Se integran en la obra :  
AÑO/OFICINA-PROVINCIA/04/ZONA  
Y  
PARTICIPACION INCENTIVOS = 04
- Horas "P" : Las expresadas como tales a efectos del cálculo de los Incentivos del personal directamente productivo.  
Se integran en la obra :  
ZONA - 0 - 6

#### HORAS DE ABSENTISMO

Son las empleadas en los conceptos de :

- Enfermedad.
- Accidente

- Consulta y reconocimiento médico
- Permiso retribuido
- Permiso no retribuido
- Ausencia injustificada
- Ausencia disciplinaria
- Paro laboral

Se integran en la obra AÑO/5422/04/ZONA, complementada de acuerdo con los "códigos de ausencias".

En el cálculo de PRODUCTIVIDAD no se consideran las correspondientes a Permiso Sindical, Elecciones y Huelga Legal.

#### HORAS DE CESIONES

Son las empleadas por personal de Ingeniería en obras, que perteneciendo o no a la propia División, quedan fuera de la Ayuda de Diseño.

Las primeras corresponden a aquellas obras no baremadas temporalmente y que se precisan realizar (Contrato de Contraste y Actualización), siendo motivo de incorporación, tras un plazo de análisis y posterior baremación, en un sistema de Incentivación propio.

Las segundas son aquellas que se aportan a otras Actividades ajenas a Ingeniería de Proyectos, siendo gestionadas por otras Divisiones de la Empresa (Planta Exterior, Planta Interior, Actividades Diversas, etc.).

Todas ellas se integran en obras específicas, propias de cada División.

#### HORAS DE COLABORADORAS

Son las que se emplean para Empresas Colaboradoras, por personal propio directamente productivo, en funciones de apoyo y control de los trabajos encargados a aquellas.

Se integran todas ellas en la obra :

ZONA - 0 - 6

#### HORAS DE ESTRUCTURA

Corresponden a aquellas horas del personal directamente productivo que se utilizan en tareas de "suplencias" del Jefe de Oficina (período de vacaciones y enfermedad).

Se integran en la obra :

ZONA - 0 - 6

**HORAS DE FORMACION**

Aquellas que son empleadas en impartir o recibir formación en materias de la actividad de la Empresa.

Su imputación se realiza a través de las obras específicas que a estos efectos se asignan.

**SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJOS CON RENDIMIENTO ANORMAL****OBJETO**

- Contribuir a alcanzar los objetivos de productividad colectivos, asegurando :

La consecución de unos rendimientos base, explicitados en las tablas, por todos aquellos que están sujetos a los diferentes sistemas de productividad de SINTEL, S.A.

El incremento de los niveles de participación en el devengo de incentivos.

La ayuda a la "Unidad productiva", a su mando y a su jefe para superar ambas (R. base y participación en el incentivo).

La adopción de medidas que justamente corresponda a cada caso.

**METODO**

- El conocimiento y la información de las causas y motivos de cada situación, obtenidos mediante un análisis sistemático y periódico de los datos aportados por la propia "Unidad Productiva" y de su jefe inmediato.

**MEDIO**

- Utilización de cuestionario (estandarizado y específico para cada área) a cumplimentar por el mando de la Unidad Productiva y su Jefe inmediato y que será emitido mensualmente para todas aquellas Unidades Productivas, que quedaron notablemente alejadas de los rendimientos denominados como base en las tablas de incentivo.

En este cuestionario podrán participar los componentes de la "Unidad Productiva".

**FORMA**

- Revisión a nivel provincial, por el responsable provincial y representante del Comité de Zona de los cuestionarios cumplimentados, decidiendo que casos obedecen a situaciones anormales para ser remitidos a la Comisión Paritaria de Productividad a nivel de Zona.

En las mismas se analizarán las distintas situaciones y se tomarán las medidas que se consideren adecuadas para ayudar a mejorarlas (utilizando como base los cuestionarios cumplimentados).

Reunión de la Comisión Paritaria de Productividad con periodicidad trimestral a nivel Nacional, en la que se examinarán todas aquellas situaciones que previamente tratadas a nivel Zona, evidencian una situación de rendimiento anormal durante 3 meses consecutivos o alternos en un período de 6 meses.

De esta reunión emanarán, según cada caso, las propuestas y medidas a que haya lugar.

**COLECTIVOS OBJETO DE SEGUIMIENTO**

Atendiendo al límite provincial y en el supuesto de que existan Unidades Productivas en trabajos con rendimientos notablemente inferiores a los denominados base, serán objeto de seguimiento (envío de cuestionarios) aproximadamente el 10% de la plantilla productiva de la provincia, iniciando el mismo por aquellas que estén más alejadas de los rendimientos base.

**COMISIONES PARITARIAS**

- A nivel Zona y por actividad, estarán formadas por 6 miembros :

3 en representación de la Empresa (Subdirector de Producción, Delegado Técnico y Encargado Provincial/Jefe Oficina Técnica).

3 en representación del Comité de Zona.

- A nivel Nacional y para actividad, estarán formadas por :

En representación de la Empresa : (Centro Productivo y Delegaciones Técnicas de cada Zona)

En representación del Comité de Empresa : Igual nº de miembros

**ANEXO IV  
FORMACION**

Las acciones de formación pretenden dotar a los empleados de los conocimientos y habilidades adecuadas para un mejor cumplimiento de los objetivos de la Organización, fomentando al mismo tiempo el desarrollo profesional y personal de los empleados en su actividad dentro de la Empresa.

La puesta al día y reciclaje permanente del personal adecuándolo a las nuevas perspectivas y avances tecnológicos tendrá por objetivo el preparar al personal para un mejor desempeño del propio puesto y de los nuevos cometidos que la Empresa vaya asumiendo.

A través de la formación, se facilitará la promoción interna y la cobertura de puestos vacantes.

Antes del 30 de Junio de 1.990 se elaborará un Programa y Calendario de Acciones Formativas a desarrollar durante los próximos 2 años, centrándose en los siguientes aspectos :

**Mandos y Profesionales :**

Se organizarán acciones que faciliten una puesta al día tanto en tareas técnicas como de gestión para un mejor desempeño así como un desarrollo profesional y personal.

**Administración :**

Se organizarán acciones encaminadas hacia un mayor conocimiento de los distintos aspectos de la Formación Profesional Administrativa e Informática Básica.

**Productivos :**

Se organizarán acciones que completen la formación en aspectos del propio puesto de trabajo, nuevas tecnologías, Primeros Auxilios y Seguridad e Higiene.

Se atenderá especialmente la formación de los Capataces para el pleno desarrollo de sus funciones.

Se continuará con el reciclaje de Celador y Empalmados sin desatender las necesidades y exigencias mínimas de las Empresas y el cliente en el área de Tendido y Líneas.

Se estudiará la posibilidad de participación de personal productivo de P.E., en función de necesidades de trabajo y según los criterios de acceso y número de personas que se determinen, en cursos que faciliten el reciclaje a otras áreas productivas de la Empresa, para lo que será imprescindible superar los niveles de capacitación y adecuación que se exijan.

Se iniciarán cursos específicos en enseñanza a distancia.

**Biblioteca Técnica :**

Se dotará a cada Dirección Regional de una Biblioteca Técnica.

**ANEXO V  
REGLAMENTO DE RESIDENCIAS**

**1.- OBJETO Y GARANTIAS**

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

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

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

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

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

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

1.3 Cuando los trabajos habituales hayan de ser realizados a distancias superiores a 40 Kms., se estará a lo pactado en la Cláusula 8ª del presente Convenio Colectivo.

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

- Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional.
- Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutorio.
- Excedencia forzosa.
- Desplazamiento al extranjero por necesidades del servicio.

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

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

## 2.- SOLICITUD DE ADJUDICACION

### Convocatoria de Vacantes

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

- En el mes de Enero de cada año se comunicará, por medio de Circular General, las vacantes existentes en cada zona y actividad.
- Si a lo largo del año se crearan nuevas vacantes, sólo se convocarán por medio de Circular General, aquéllas que se refieran a zonas de nueva creación o a nuevas actividades, cubriéndose, en otro caso, las posibles ampliaciones con las solicitudes pendientes.

### Solicitudes

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

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

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

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

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

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

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

## 3.- COMUNICACION AL INTERESADO Y EFECTOS

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

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

No obstante, el interesado, en el plazo de 15 días naturales, contados a partir del siguiente al de la recepción del mencionado escrito, podrá renunciar a la plaza de residencia adjudicada, excepto en los siguientes casos:

- Cuando recibido y firmado el escrito de adjudicación se haya efectuado el desplazamiento que, en su caso sea necesario, a menos que el interesado corra con los gastos originados.
- Cuando el interesado haya permanecido menos de seis meses en la localidad de residencia anterior a la solicitada, salvo que esta última se refiera a una nueva zona o actividad, o ampliación de plazas.

La renuncia a la plaza de residencia solicitada implica además, que el interesado no podrá obtener plaza en la misma

localidad a la que renuncia mientras existan solicitudes pendientes de atender.

#### 4.- COBERTURA DE VACANTES, CAMBIOS Y PERMUTAS

Adjudicada de modo definitivo la vacante solicitada, se adquirirá la condición de personal residente con todas las garantías a las que se hace referencia en el apartado correspondiente.

El personal residente no podrá renunciar a dicha condición de manera unilateral y solamente cuando ocurran las circunstancias que ponen fin a la garantía de residencia podrá ser de nuevo clasificado como personal no residente.

##### Cambios

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

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

##### Permutas

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

Así mismo, podrán permutar su respectiva situación un empleado residente con un empleado no residente, siempre que la actividad laboral desempeñada por ambos sea similar a estos efectos y no existan vacantes de residencia en la localidad donde la tiene asignada el residente.

No obstante, en aquellas localidades donde exista demanda de plazas, el empleado residente sólo podrá permutar su plaza con el solicitante no residente que por antigüedad tiene prioridad para ocupar dicha plaza.

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

En el caso que concedida la permuta, ésta no pudiera llevarse a cabo por negativa de cualquiera de los

interesados, se considerará no solicitada y se volverá a la situación anterior permaneciendo ambas solicitudes en la situación precedente a la solicitud.

#### 5.- GASTOS DE VIAJES Y TRASLADOS

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

#### 6.- FINALIZACIÓN DE LA GARANTÍA DE RESIDENCIA. EFECTOS E INCIDENCIAS

La garantía de estabilidad en la residencia a la que hace referencia el presente Reglamento, se dará por finalizado en los siguientes casos :

##### 6.1 Finalización de los trabajos

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

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

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

El traslado a que pudiera dar lugar esta circunstancia se considerará efectuado por necesidades del servicio y dará derecho a ser indemnizado en la forma que, para este tipo de traslado se determina en el apartado correspondiente del vigente Reglamento de Régimen Interior.

Adquirir la condición de personal no residente, desplazándose al lugar de trabajo donde sea necesario, percibiendo durante los tres primeros meses de desplazamiento el importe de las indemnizaciones de gastos de alojamiento y

manutención, que en concepto de dieta especial se determina en el vigente Convenio Colectivo.

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

**6.2 Cambio de actividad profesional o de categoría**

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

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

- ENCARGADO DE BRIGADA DE LINEAS Y REDES
- CAPATAZ DE BRIGADA DE LINEAS Y REDES
- EMPALMADOR DE LINEAS Y REDES
- CELADOR DE LINEAS Y REDES
- CONDUCTOR DE CAMION

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

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

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

**Planta Interior**

Se establecerá inicialmente un fichero de intenciones o deseos de cambios de residencia que contemple los datos siguientes :

Nombre y apellidos.

- Categoría.
- Tipo de trabajo que desarrolla en la actualidad.
- Residencia actual.
- Efectúa trabajo descentralizado o no.
- Lugar al que desea trasladarse.
- Para trabajos descentralizados o no.
- En la misma u otra actividad. En el segundo caso, describir conocimientos y experiencias que se poseen.
- Causas personales que quieran aportarse como apoyo y justificación de esta petición.

Cuando el desarrollo del trabajo produzca alguna vacante concreta, se verá en el fichero si existe alguna persona interesada dentro de la necesidad generada y en ese caso no se sacará Circular ninguna comunicando la vacante, sino que se asignará directamente al interesado o, en caso de que sean varios, decidiendo en función de las características que en los mismos concurren (antigüedad, trayectoria profesional, valoración de méritos, etc.), en Comisión Paritaria Empresa-Comité.

De forma periódica anual, se renovará el fichero para eliminar aquellos datos que puedan haber sufrido variación, debiendo cursar de nuevo sus deseos el personal que mantenga sus pretensiones.

**ANEXO VI**

**KILOMETRAJE**

**GASTOS KILOMETRAJE**

**COMPONENTES PRECIO KILOMETRAJE CON EFECTOS 01.01.90**

GASOLINA .....	790.000 Ptas.
ACEITES .....	76.408 Ptas.
SEGUROS (83.515 x 4) .....	334.060 Ptas.
REPARACIONES VARIAS, FILTROS Y PIEZAS DE	
RECAMBIO .....	355.250 Ptas.
CUBIERTAS .....	54.000 Ptas.
IMPUESTOS .....	19.711 Ptas.
GASTOS VARIOS .....	54.000 Ptas.

TOTAL GASTOS ..... 1.683.429 Ptas.

Coste de vehículo nuevo (R 19TR) = 1.765.564 Ptas.  
 Valor residual = 650.000 Ptas.

Si tenemos en cuenta el valor residual del vehículo usado, podemos estimar su importe en :

$$1.683.429 + 1.765.564 - 650.000 = 100.000$$

= 20 Ptas.