

Categorías	Total salarios brutos 1992	
	Anual-92	Mensual-92
TECNICOS OFICIOS		
Delinciente proyectista	1.996.425	133.095
Delinciente	1.845.347	123.023
Calcedor	1.392.317	92.821
SUBALTERNOS		
Guarda	1.165.797	77.720
Conseje	1.279.127	85.275
Ordenanza	1.165.797	77.720
OBREROS		
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.489.278	97.952
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.355.932	90.395
Oficial 3. <sup>a</sup>	1.318.240	87.883
Ayudante especialista	1.280.629	85.375
Peón	1.167.221	77.815
Trabajador 17 años	708.822	47.255
Trabajador menor 17	461.788	30.786

## ANEXO 2

Suelos persona Bedaux			
Escalón	Importe-92	Prima media	Total-92
E-1	2.029.039	243.485	2.272.523
E-2	2.099.222	251.907	2.351.129
E-3	2.172.854	260.742	2.433.596
E-4	2.243.658	269.239	2.512.896
E-5	2.320.721	278.487	2.599.208
E-6	2.397.696	287.724	2.685.420
E-7	2.480.979	297.718	2.778.697
E-8	2.564.786	307.774	2.872.560
E-9	2.652.854	318.343	2.971.197
E-10	2.754.735	330.568	3.085.304

## ANEXO 3

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por periodo de vencimiento	
	Mes	Año
Primer trienio	2.131	31.965
Segundo trienio	4.262	63.930
Primer quinquenio	8.524	127.860
Segundo quinquenio	12.786	191.790
Tercer quinquenio	17.048	255.720
Cuarto quinquenio	21.310	319.650
Quinto quinquenio	25.572	383.580

## ANEXO 4

Nocturnidad 1992		
Categorías profesionales	Jornada Ptas. brutas	Hora Ptas. brutas
Ayudante técnico	1.068	133
Oficial de primera	875	109
Oficial de segunda	813	102
Oficial de tercera	786	98
Ayudante especialista	769	96
Peón	698	87

**11264 RESOLUCION de 24 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (Cabitel).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (Cabitel) que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 1991, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de

marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primer.-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, 24 de abril de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «CABINAS TELEFÓNICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (CABITEL)

## TITULO PRIMERO

## Definiciones de carácter general

## CAPITULO PRIMERO

## Principios generales

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

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

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

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

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran acuerdos globales entre sindicatos y Gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar a lo regulado en este Convenio, serán incorporados al mismo previo estudio y deliberación de la Comisión Paritaria.

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

## CAPITULO II

### Ambitos de aplicación

Art. 6.<sup>º</sup> *Territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros de Trabajo que mantiene la Empresa, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado Español.

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

a) De los de Alta Dirección comprendidos en el artículo 2.<sup>º</sup> 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.

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

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

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

Art. 8.<sup>º</sup> *Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1991, con excepción de dietas, locomociones y pluses.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

## TITULO II

### Organización del trabajo y grupos laborales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### Clasificación del personal

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

Art. 12. *Grupos Laborales.*

#### Grupo Primero: Personal Técnico y Administrativo

##### Jefaturas

Jefe de Departamento.  
Jefe de Primera.  
Jefe de Segunda.  
Jefe de Tercera.

##### Técnicos

Técnico de Gestión.  
Técnico Especialista.

##### Titulados de Grado Superior

Titulado de Grado Superior.  
Titulado de Entrada.

##### Titulados de Grado Medio

Titulado de Grado Medio.  
Titulado de Entrada.

##### Personal Administrativo

Oficial Mayor.  
Coordinador de Planificación y Administración.  
Oficial de Primera.  
Oficial de Segunda.  
Auxiliar de Primera.  
Auxiliar de Segunda.  
Auxiliar de Entrada.

##### Audidores

Auditor A.  
Auditor B.

#### Grupo Segundo: Personal de Producción

Coordinador de Producción.  
Oficial de Planta.

##### Conductores

Conductor de Planta Exterior.  
Conductor de Mantenimiento.

##### Personal de Información

Auxiliar de Información.  
Personal de Planta

Auxiliar de Planta.

#### Grupo Tercero: Personal Subalterno y Oficios Varios

##### Personal Oficios Varios

Oficial Oficios Varios Mayor.  
Oficial Oficios Varios Primera.  
Oficial Oficios Varios Segunda.  
Auxiliar Oficios Varios Primera.  
Auxiliar Oficios Varios Segunda.  
Auxiliar Oficios Varios Entrada.  
Peón.

##### Personal Subalterno

Ordenanza.  
Botones (hasta los dieciocho años).

#### Grupo Cuarto: Personal de Informática

Técnico de Gestión.  
Analista.  
Analista Programador.  
Técnico Especialista.  
Programador Senior.  
Programador Junior.  
Operador Grabador Senior.  
Operador Grabador Junior.

## TITULO III

### Ingreso y promoción

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ingreso

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo

ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

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

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

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

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

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

d) A través de los contratos en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984 y con las condiciones económicas que se establece en el artículo 20 bis.

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

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

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

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

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

#### *Titulados Facultativos de Grado Superior*

*Titulado Entrada Grado Superior:* Permanencia durante seis meses y pasa a:

*Titulado de Grado Superior.*

#### *Titulados Facultativos de Grado Medio*

*Titulado Entrada Grado Medio:* Permanencia durante seis meses y pasa a:

*Titulado de Grado Medio.*

#### *Personal Administrativo y Oficios Varios*

*Auxiliar Administrativo y Auxiliar Oficios Varios Entrada:* Permanencia durante seis meses y pasa a:

*Auxiliar Administrativo y Auxiliar Oficios Varios Segunda:* Permanencia durante tres años y pasa a:

*Auxiliar Administrativo y Auxiliar Oficios Varios Primera.*

#### *Personal Informático*

*Operador Grabador Junior:* Permanencia durante un año e informe técnico favorable del Área de Informática y pasa a:

*Operador Grabador Senior.*

*Programador Junior:* Permanencia durante un año e informe técnico favorable del Área de Informática y pasa a:

*Programador Senior.*

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

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

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

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

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

Art. 15. *Convocatorias.*—Cuando la Dirección de la Empresa estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación establecerá,

una vez consultados los representantes de los trabajadores, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que debe incluir como mínimo:

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

La convocatoria podrá determinar a criterio del Tribunal, un orden de prioridad de las solicitudes estableciendo un grupo principal y un grupo secundario. Las solicitudes de este segundo grupo sólo pasarán pruebas si no se cubren las vacantes con las del grupo principal.

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

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

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

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

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

Art. 16. *Tribunales Calificadores.*—El Tribunal Calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los representantes de los trabajadores, dos por la Empresa (uno de ellos por Personal y otro de la Dirección del puesto a cubrir) y uno por Relaciones Laborales.

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

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

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

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

Art. 18. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará un Acta en la que figuren las resoluciones tomadas.

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

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

Art. 19. *Periodo de prueba.*—Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 13, apartado c), de este Convenio.

El periodo de prueba del candidato ascendido será determinado por el Tribunal y se hará público en la Convocatoria. Durante este periodo disminuirá de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

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

Ambaras partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción, por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre ese punto, pero si puede ser tenido en cuenta como méritos a la hora de optar a una plaza mediante convocatoria.

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

puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

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

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

Art. 20 bis. *Contrato en prácticas para las Categorías de Técnicos y Titulados.*—1.º La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad laboral transitoria interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto, pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la Empresa.

2.º El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas se fijará de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1992/1984, de octubre de 1984.

3.º La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre de 1984, no podrá ser inferior al 75 por 100 durante el primer año, el 85 por 100 durante el segundo año y el 100 por 100 al tercer año, de las retribuciones establecidas para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales e equivalentes a las designadas a dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el Contrato de trabajo.

4.º La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas no podrá ser superior, en ningún caso, a las jornadas pactadas en este Convenio.

5.º Las vacaciones, descanso semanal, o cualquier otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores de la Empresa, se aplicarán a los trabajadores en prácticas de acuerdo con la naturaleza del contrato.

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

#### 1.º *Cursos de formación*

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

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

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

#### 2.º *Cursos para el personal de nuevo ingreso*

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

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

#### 3.º *Formación en la profesión*

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

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

#### 4.º *Formación de mandos*

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

#### 5.º *Formación concertada*

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

## TITULO IV

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### CAPITULO PRIMERO

##### Jornada y horario

Art. 22. *Jornada y horario para el personal de los Grupos I-III-IV.*—El número de horas de trabajo a la semana será de 37,5 durante todo el año para el personal incluido en estos grupos.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

El horario de trabajo será de 7,45 a 15,15 horas de la tarde, con un descanso de veinte minutos para el desayuno.

Este tiempo de descanso se disfrutará durante todo el año.

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

Debido al carácter excepcional de las salas de recuento, en aquellas provincias en que por necesidades del servicio sea necesario trabajar con horario diferente al anteriormente establecido, los trabajadores que realicen tareas en esas salas tendrán, mientras dure la necesidad, la jornada laboral de 37,5 horas como cómputo semanal sin que les sea de aplicación el reparto diario de dichas horas.

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

1.º A los que en la actualidad realizan habitualmente las tareas en la sala de recuento.

2.º Al resto del personal del centro de trabajo.

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

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

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

Art. 23. *Jornada y horario para el personal del Grupo II.*—Se establece una jornada de trabajo semanal de la siguiente forma:

—Del 1 de octubre de 1991 al 30 de septiembre de 1992: Treinta y nueve horas y quince minutos.

—Del 1 de octubre de 1992 al 30 de septiembre de 1993: Treinta ocho horas y treinta minutos.

—Desde el 1 de octubre de 1993: Treinta y siete horas y 30 minutos.

Se aplica la siguiente distribución según grupos de trabajo:

a) Personal de Planta: Jornada continuada de lunes a sábado en horario de mañana o tarde respetando la jornada de los trabajadores en plantilla a la firma de este Convenio. Dicha jornada se computará semanalmente, no acumulándose las horas en exceso o defecto a semanas sucesivas. Los turnos de domingos y festivos se cubrirán de forma voluntaria; si no hubiese voluntarios se cubrirá de forma rotativa.

La compensación será económica o en tiempo libre, a razón de dos días a elección del trabajador por cada domingo o festivo trabajado para el personal de Planta.

El tiempo libre se disfrutará en los treinta días siguientes, o sesenta si el período coincide con el de máxima actividad; en caso de no poderse librar en los períodos indicados, se compensará económica mente, donde exista excedente de personal, la compensación será en tiempo libre.

b) Personal de locutorios: Jornada continuada de lunes a domingo en horario de mañana o tarde.

La compensación en tiempo libre será de dos días por cada festivo trabajado, a disfrutar dentro de los treinta días siguientes, o sesenta si el período coincide con el de máxima actividad. En caso de no poderse librar dentro de ese período, se compensará económica mente.

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

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a la Empresa en la primera media hora del inicio de la jornada.

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

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

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

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

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

**Art. 27. Vacaciones.**—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones de treinta y un días naturales. El trabajador podrá elegir entre disfrutar un periodo continuado o en tramos de veinticuatro y siete días, o quince y diecisésis días.

En ningún caso podrá coincidir más del 20 por 100 del mismo grupo laboral o área de trabajo durante los periodos de máxima actividad, con el límite del 25 por 100 de la totalidad de la plantilla de la Delegación provincial; el personal afectado por esta limitación que no disfrute de sus vacaciones en el periodo de máxima actividad podrá elegir el periodo a disfrutar, manteniendo un derecho preferente para elegirlas el año siguiente.

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

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

En las Delegaciones Provinciales con el objeto de desestacionalizar las vacaciones, se establece una bolsa de vacaciones, que se percibirá cuando éstas se disfruten en periodos no coincidentes con los de máxima actividad.

**Art. 28. Previsión de vacaciones.**—Será responsabilidad de cada Delegación Provincial la fijación del calendario de vacaciones, debiendo estar éste establecido antes del 31 de diciembre del año anterior. Antes del 10 de diciembre la Empresa fijará los periodos de máxima actividad para cada Centro o Área de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

**Art. 30. Festivos.**—Anualmente, y antes del 1 de enero de enero de cada año, se confeccionará entre Dirección y representación de trabajadores el calendario que fije los días que por situarse entre festivos sean objeto, mediante negociación, de la clasificación de no laborales.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días cualquiera al año no acumulables a vacaciones.

Además, cada trabajador podrá disfrutar de un día libre más al año si de manera individual no acumula faltas de asistencia por encima del 1 por 100 sobre el cómputo de horas anuales referido al año anterior. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia aquellas que tengan por causas las relacionadas en los artículos 31 y 51 del presente Convenio.

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

a) En caso de matrimonio, quince días naturales, que podrá acumular al periodo de vacaciones.

b) En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días.

c) En caso de matrimonio de hijos o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

d) En caso de traslado de su domicilio habitual, un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para concurrir a exámenes de estudios oficiales por el tiempo imprescindible para la realización de los mismos, si éstos se realizan dentro de la jornada laboral.

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico a la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

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

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

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

**Art. 32. Maternidad.**—La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de diecisésis semanas ininterrumpidas ampliables por parte múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

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

**Art. 34. Guarda legal.**—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

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

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

a) Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la Empresa en los órganos de representación o gobierno en los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.

b) La incorporación al servicio militar o civil sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

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

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

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

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

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

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

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

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

## TITULO V

### Régimen económico

#### CAPITULO PRIMERO

##### Régimen económico

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

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente, a excepción de los Contratos en prácticas cuyo salario base será el establecido en el artículo 20 bis.

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

##### Art. 41. Complementos personales.

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

##### Art. 42. Complementos por puesto de trabajo.

**Gratificaciones por función.**—Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador para ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultad o precisión.

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

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión (unificado con el artículo 49).

##### Art. 43. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

**Recargo por horas extraordinarias.**—Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador.

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

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

##### Se considerarán como horas extraordinarias estructurales:

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

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

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

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

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

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

**Plus de mantenimiento.**—Es el complemento retributivo que se asigna a los conductores de planta que realicen trabajo de reparaciones menores sobre el aparato telefónico dentro de su jornada laboral.

**Plus de producción.**—Es el complemento retributivo que se asigna a las categorías de Coordinador, Oficial de Planta, Conductor de Planta y Auxiliar de Planta, en este último caso si desarrolla su labor en Sala de Recuento, por alcanzar los índices de producción establecidos por la Empresa en cada caso.

Las cuantías de los pluses de mantenimiento y producción se fijan en las cantidades que figuran en anexo.

**Art. 43 bis. Plus Festivos.**—Tendrán derecho a la percepción de este cumplimiento los trabajadores que por el carácter del servicio deban trabajar en festivos o domingos, excepto en el caso del Personal de Locutorios para quienes el derecho a la percepción sólo se refiere a los festivos.

##### Art. 44. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

**Gratificaciones extraordinarias.**—Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### Conceptos extrasalariales

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

**Art. 48. Enumeración.**—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria, compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusválidos.

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

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

Si el trabajador utiliza vehículo propio previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad figurada en anexo por cada kilómetro recorrido, que será actualizada de acuerdo a la variación anual del IPC.

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

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

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

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

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

**Art. 53. Ayuda para estudios.**—Se crea una comisión paritaria que interpretará y desarrollará la Normativa de ayudas por estudios.

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

**Art. 55. Préstamos.**—Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de 5.500.000 pesetas anuales, que se constituye para este fin, de acuerdo con los siguientes requisitos:

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

El fondo establecido para préstamos se verá incrementado con los intereses que generen los mismos.

Art. 56. *Comisión de Fondos Sociales.*—Se crea una Comisión Paritaria de Fondos y Actividades Sociales que desarrollará los siguientes cometidos:

— Estudio y valoración de las solicitudes de préstamos y asignación de los mismos, teniendo en cuenta para ello tanto el orden de solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada en cada solicitud. La propia Comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicarán en cada caso.

— Realización de las gestiones necesarias para conseguir cualquier ventaja y descuento de bienes culturales y disfrute de servicios.

— Promover y organizar actividades recreativas y de ocio disponiendo de fondos para la realización de tales actividades.

## TITULO VI

### Movilidad

#### CAPITULO PRIMERO

##### Traslados y Comisiones de Servicio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono por parte de la Empresa de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual todos los fines de semana.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español, a excepción del caso de las islas en que el disfrute de este derecho queda limitado a un fin de semana al mes.

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

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

## TITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### Premios

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

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

#### CAPITULO II

##### Faltas

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

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

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

1.º Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.

2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

3.º El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

4.º La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la Empresa.

5.º La falta de aseo y limpieza personal.

6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.º Las discusiones durante el trabajo si provocan escándalo.

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

1.º Las de puntualidad cuando el retraso total supere cuarenta y cinco minutos.

2.º Las de no asistencia injustificada.

3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.

5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.

6.º La retención no autorizada debidamente por el jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.

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

8.º La simulación de enfermedad.

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

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

11. Reincidencia en faltas leves.

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

1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.

4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- 5.º La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.º El abandono de destino.
- 7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.
- 9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de Cabitel.
- 10.º Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el incumplimiento de un servicio de la Empresa.
- 11.º La violación del secreto profesional obligado cuando exista perjuicio para la Empresa.
- 12.º La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicios graves.
- 13.º El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

### CAPITULO III

#### Sanciones

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por periodo no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

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

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

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

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

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

### TITULO VIII

#### Derechos de representación y reunión de los trabajadores

### CAPITULO PRIMERO

#### Representación

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

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales será:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 25 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: 50 horas.

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número que corresponda a cada representante, sin superar las 50, el exceso será repartido entre todos los componentes de la Representación del Centro de Trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Art. 73. *Comité Intercentros.*—Se contempla la figura del Comité Intercentros como único interlocutor válido de la Empresa para aquellos

temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado.

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

Podrá acumularse el crédito de horas mensuales retribuidas en uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo comunicarse a la Empresa con una antelación de 48 horas la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas.

### CAPITULO II

#### Acción sindical

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electivos del personal como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

##### A) Delegados Sindicales

En el ámbito empresarial las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por 100 de representación a nivel nacional, podrán designar Delegados Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 500 trabajadores: uno.
- De 501 a 1.000 trabajadores: dos.
- De 1.001 a 3.000 trabajadores: tres.
- De 3.001 trabajadores: cuatro.

No obstante lo anterior, aquellas Centrales Sindicales cuyo porcentaje de representación dentro de la Empresa supere el 30 por 100 tendrán derecho a designar otro Delegado Sindical.

Estos Delegados dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas de igual cuantía que las atribuidas a los miembros de Comités de Empresa Delegados de Personal.

##### B) Asambleas Sindicales

Los Comités de Empresa, centrales sindicales o sindicatos representativos, podrán convocar y celebrar asambleas de trabajadores, para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, sin perjuicio de que puedan estudiar en cada caso, planteamientos urgentes, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

##### C) Exención de Servicio

Las centrales sindicales con más del 30 por 100 de representatividad en Cabitel, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales o representantes.

Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicio, para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de Cabitel, y de la Central Sindical, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones, siempre y cuando no superen el 75 por 100 del crédito horario acumulado de todos los Delegados de Personal.

Los miembros designados por las Centrales Sindicales para la representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio o Comisión Mixta del mismo, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. La acreditación de la función será remitida a la empresa afectada por la Secretaría permanente del Convenio o de la Comisión.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### 1. Seguridad e higiene

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

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

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

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

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

2. *Fomento de empleo (jubilación especial)*

A tenor de lo previsto en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

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

3. *Seguros*

La Empresa tiene concertado con «Metrópolis, Sociedad Anónima», Compañía Nacional de Seguros, una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

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

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

No obstante, la Empresa concertará, previo estudio con los representantes de los trabajadores, una póliza de seguro para aquellos grupos de trabajadores que se considera tienen especiales riesgos en la realización de su trabajo.

Dicha póliza deberá estar concertada antes del 31 de diciembre de 1991.

4. *Horas de trabajo anuales*

El número de horas de trabajo para el personal con jornada continua será de 1.688.

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

5. *Otras ventajas sociales*

Se crea una Comisión que estudie y ponga en marcha un Fondo de Pensiones a partir de la aportación inicial realizada por la Empresa y que figura en el Acuerdo Económico.

6. *Trabajadores de servicios informáticos*

Los trabajadores que prestan sus servicios en terminales de ordenador o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de seguridad e higiene de estos puestos de trabajo.

7. *Uniformes*

La Empresa dotará a aquellos trabajadores que lo necesiten para la realización de su trabajo de uniforme de verano y de invierno, consistente en dos pantalones y dos camisas para cada temporada, así como una cazadora para invierno.

8. *Retirada de carné*

En caso de retirada del carné de conducir, y mientras dure esta situación, el afectado realizará otro tipo de trabajo en la Empresa, sin sufrir detrimento de su salario.

**ACUERDO ECONOMICO AÑOS 1991, 1992 Y 1993**

Se establecen los siguientes incrementos sobre la masa salarial vigente a 31 de diciembre de 1990:

Regularización salarios-categoría 1990: 1 por 100.

Porcentaje sobre el resultante anterior: 6,8 por 100.

Dotación en este año para Fondo de Pensiones: 0,63 por 100.

Se establece una compensación variable en los siguientes términos:

Cantidad fija de 10.000 pesetas por consecución de objetivos generales de la Empresa.

Una cantidad variable en proporción a la superación de los mismos.

1. *Complementos*

*Plus Festivos*.—Se establece en una cuantía de 10.000 pesetas.

Cuando la jornada de trabajo tenga una duración inferior al 50 por 100 de la norma establecida se abonará el 60 por 100 de la cantidad antedicha.

*Plus de Producción*.—Se establece una cuantía mensual de:

— Coordinadores (producción y planificación):

Provincias nivel 1: 34.464 pesetas.

Provincias nivel 2, 3 y 4: 22.876 pesetas.

Provincias nivel 5: 15.665 pesetas.

— Oficial de Planta:

Provincias nivel 1: 22.976 pesetas.

Provincias nivel 2, 3 y 4: 17.232 pesetas.

Provincias nivel 5: 11.488 pesetas.

— Conductor de Planta:

Nivel único: 17.232 pesetas.

— Auxiliar de Planta:

Nivel único: 7.000 pesetas.

*Plus de Mantenimiento*.—Se establece en una cuantía de 7.000 pesetas mensuales.

No obstante lo anterior, la Empresa garantizará a partir del 1 de enero de 1992, la cantidad de 5.000 pesetas mensuales a todos los conductores de Planta Exterior, de aquellas provincias en que por razones estructurales u organizativas no se realicen labores de mantenimiento.

Aquellos conductores que realizando labores de mantenimiento durante nueve meses, dejen de realizarlas, por causas imputables a la Empresa, seguirán cobrando el plus.

Este plus, será abonado con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1991 a todos aquellos conductores de planta que vinieran realizando dichas labores desde la citada fecha.

Todos los pluses relacionados serán actualizados anualmente en la misma proporción del salario.

*Bolsa de vacaciones*.—Se establece en una cuantía de 25.000 pesetas para 1991 y de 30.000 pesetas para los años 1992 y 1993.

2. *Condiciones salariales 1992, 1993*

Para 1992 se incrementará el salario en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más 1,25 puntos.

Para el año 1993 se incrementará el salario en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un punto.

Si la previsión para 1993 fuera superior al 4,5 de incremento de IPC las partes negociarán el incremento salarial para ese año.

En cualquier caso, se garantiza para el año 1992 y 1993 un incremento de 1,25 y uno respectivamente del IPC real al final de cada uno de los años.

**ANEXO 1**  
**Tabla salarial 1991**

Categoría	Salario pts.
<b>I. PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe de Departamento .....	265.375
Jefe de Primera .....	206.695
Jefe de Segunda .....	188.225
Jefe de Tercera .....	173.234
Técnico de Gestión .....	219.189
Técnico Especialista .....	168.747
Titulado de Grado Superior .....	173.234
Titulado de Entrada .....	142.603
Titulado de Grado Medio .....	142.603
Titulado de Entrada .....	125.168
Oficial Mayor .....	173.234
Coordinador Planificación 1-2 .....	150.093
Coordinador Planificación 3 .....	139.993
Coordinador Planificación 4-5 .....	126.541
Oficial Administrativo de Primera .....	150.093
Oficial Administrativo de Segunda .....	125.332
Auxiliar Administrativo de Primera .....	110.303
Auxiliar Administrativo de Segunda .....	98.752
Auxiliar Administrativo de Entrada .....	74.764
Auditor A .....	151.931
Auditor B .....	118.303
<b>II. PERSONAL DE PRODUCCION</b>	
Coordinador de Producción Nivel 1-2 .....	150.093
Coordinador de Producción Nivel 3 .....	139.993
Coordinador de Producción Nivel 4-5 .....	126.541
Oficial de Planta .....	110.303
Conductor de Planta Exterior .....	88.876
Conductor de Mantenimiento .....	96.444
Auxiliar de Información .....	96.444
Auxiliar de Planta .....	74.441
<b>III. PERSONAL SUBALTERNO Y OFICIOS VARIOS</b>	
Oficial Oficios Varios Mayor .....	173.234
Oficial Oficios Varios Primera .....	150.093
Oficial Oficios Varios Segunda .....	125.332
Auxiliar Oficios Varios Primera .....	110.333
Auxiliar Oficios Varios Segunda .....	98.752
Auxiliar Oficios Varios Entrada .....	74.441
Peón .....	94.912
Ordenanza .....	75.396
Botones .....	

Categoría	Salario pts.
<b>IV. PERSONAL DE INFORMATICA</b>	
Técnico de Gestión	219.189
Analista	202.810
Analista Programador	182.810
Técnico Especialista	168.747
Programador Senior	168.747
Programador Junior	149.185
Operador Grabador Senior	143.525
Operador Grabador Junior	137.781

## ANEXO 2

### Diетas y locomociones

Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, las dietas y locomociones que se recogen en la Normativa de Viajes quedan fijadas en las siguientes cantidades:

#### Dietas

Para el Grupo I: 4.500 pesetas/diarias.

Para el Grupo II: 4.000 pesetas/diarias.

Para el Grupo III y VI: 3.500 pesetas/diarias.

#### Locomociones

Coche propio: 26 pesetas/kilómetro.

Estas cantidades se verán modificadas anualmente en función a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo.

En todo lo demás seguirá aplicándose la Normativa de Viajes establecida al efecto.

#### Plus de residencia

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

## ANEXO 3

Se establece una prima de asistencia, consistente en el abono para todo el personal de cada Centro de Trabajo de una cantidad resultante del 0,40 de la masa salarial, siempre que al final del año 1991 el índice de absentismo a nivel nacional sea inferior a 1,35 por 100. El reparto de la cantidad resultante se realizará de la siguiente forma:

El 50 por 100 a nivel colectivo por Centro de Trabajo y el otro 50 por 100 a nivel individual.

Dicho índice será acordado por la Comisión Paritaria para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio.

**11265 RESOLUCION de 27 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal 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 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, 27 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, SOCIEDAD ANONIMA»

#### Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima»

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», con domicilio social en Torrejón de Ardoz

(Madrid), calle Límite, sin número, y Centros de Trabajo en Alcalá de Guadaira (Sevilla), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8, y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9, integrada por parte empresarial por el Director general y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el Comité de Empresa y por los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo citados, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionado, con el siguiente articulado:

## CAPITULO PRIMERO

### Ambito y Vigencia

**Artículo. 1º Ambito territorial.**—El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia.

- a) Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número.
- b) Alcalá de Guadaira (Sevilla), carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.
- c) Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

**Art. 2º Ambito personal.**—Este Convenio afectará a todos los productores tanto de plantilla como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

**Art. 3º Ambito temporal (vigencia).**—Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1992. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiera.

**Art. 4º Denuncia.**—A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

**Art. 5º Alcance de los acuerdos.**—Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

## CAPITULO II

### Cómputo, compensación, absorción y garantías

**Art. 6º Cómputo.**—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

**Art. 7º Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarciales o regionales o por cualquier otra causa).