

6.4 Los adjudicatarios de la beca se comprometen a incorporarse en la fecha señalada al Departamento en cuyo seno vayan a realizar la actividad investigadora, entendiéndose como renuncia a la beca la no incorporación en la fecha que la Subdirección de Documentación e Investigación determine.

6.5 El becario desarrollará su labor con dedicación exclusiva sin que ningún otro compromiso anterior o futuro impida o dificulte, durante el período de vigencia de la misma, el cumplimiento ininterrumpido de las obligaciones contraídas.

El becario deberá cumplir con aprovechamiento los distintos hitos del proyecto de investigación, en los términos que sean autorizados o se señalen posteriormente, debiendo ajustarse al cumplimiento de las normas propias de la Universidad Politécnica de Madrid.

De cualquier incidencia en la ejecución del programa de trabajo se dará cuenta a la Subdirección de Documentación e Investigación.

El Tutor, con el conocimiento de la Dirección del Departamento y del Subdirector de Documentación e Investigación, deberá señalar la jornada y el horario en que haya de realizar su actividad el becario, que serán similares a los del personal del Instituto Nacional de Educación Física, de lo cual se dará cuenta a la Subdirección de Documentación e Investigación.

6.6 Los beneficiarios de la beca quedan responsabilizados de que en sus fechas correspondientes se remitan informe y memoria sobre la labor realizada y los resultados obtenidos en los formularios al efecto suministrados, con el visto bueno del Tutor.

Beneficiario y Tutor se obligan a realizar un informe final al término de la beca, se produzca éste como consecuencia de renuncia o por expirar el período total de disfrute.

El beneficiario y el Tutor están obligados a informar y prestar la colaboración que resulte precisa a la Subdirección de Documentación e Investigación del Instituto Nacional de Educación Física y, en su caso, al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Politécnica de Madrid.

6.7 El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones podrá significar la suspensión o la retirada de la beca, cuando medie causa grave, a criterio de la Subdirección de Documentación e Investigación o del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Politécnica de Madrid, con las consecuencias previstas en la legislación aplicable.

6.8 Los becarios realizarán sus actividades en el Instituto Nacional de Educación Física. Cualquier cambio de centro, de Director, de proyecto de investigación, paralización, ausencia temporal o renuncia deberá contar con la autorización del Subdirector de Documentación e Investigación. Asimismo, deberá notificarse a la Subdirección de Documentación e Investigación toda ausencia por causa de enfermedad.

7. Actividades complementarias de la beca

Cualquier ausencia del Departamento asignado, por razón de viaje de un modo u otro motivado por necesidad o conveniencia formativa, deberá ser solicitada a la Subdirección de Documentación e Investigación en el impreso al efecto disponible y aprobada previamente.

8. Recursos

La presente convocatoria podrá ser recurrida ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a partir de su publicación en el tablón de anuncios del Instituto Nacional de Educación Física.

Madrid, 31 de julio de 1997.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Pedro Antonio Martín Marín.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19182 RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CABITEL).

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Cabinas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CABITEL) (código de convenio número 9005552), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1997, de una parte,

por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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 agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE CABITEL

TÍTULO I

Definiciones de carácter general

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1. 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.

Artículo 2. 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.

Artículo 3. 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.

Artículo 4. 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 favorablemente a los trabajadores sobre lo regulado en este Convenio, serán incorporados al mismo, previo estudio y deliberación de la Comisión Paritaria.

Artículo 5. *Vinculación.*

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo.

En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

CAPÍTULO II

Ámbitos de aplicación

Artículo 6. *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.

Artículo 7. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa, con exclusión:

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

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

b) El personal técnico a quien se 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.

Artículo 8. *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 aplicarán conforme se establece en el acuerdo económico.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998 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.

TÍTULO II

Organización del trabajo y grupos laborales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 9. *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 (ver artículo 21).

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto, al menos un mes antes de que las modificaciones entren en vigor.

Artículo 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.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 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 contemple el presente Convenio.

Artículo 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 primera.

Oficial 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.

Artículo 12 bis.

Los Conductores de Planta, además de las tareas propias de recaudación de los terminales telefónicos hasta ahora desempeñadas, asumirán las de mantenimiento integral de los citados terminales, así como la recaudación y reposición de tarjetas prepago en los dispensadores automáticos de tarjetas telefónicas (DATT's) y su mantenimiento.

TÍTULO III**Ingreso y promoción****CAPÍTULO I****Ingreso****Artículo 13. Condiciones de ingreso.**

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

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

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

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

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

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

Durante estos períodos ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, 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 período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos 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.

Artículo 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 Area de Informática y pasa a Operador Grabador senior.

Programador junior: Permanencia durante un año e informe técnico favorable del Area de Informática y pasa a Programador senior.

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

Artículo 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, Gerencia Territorial y Delegación Provincial.
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 a vacantes que se produzcan con un plazo o zona determinada.

En las convocatorias se establecerá un grupo principal y un grupo secundario, pudiendo concurrir al primero todos aquellos aspirantes de la misma categoría que requiera el puesto a cubrir y al segundo el resto de trabajadores que reúnan los requisitos establecidos. Para el grupo principal, sólo se realizarán pruebas cuando el Tribunal así lo decida.

En caso de no cubrirse las vacantes con los aspirantes del grupo principal, se citarán a pruebas al resto.

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 misma categoría.

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.

Artículo 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.

Artículo 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 con la antelación mínima necesaria.

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 13, apartado c), de este Convenio.

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

Artículo 20. *Trabajos de calificación superior e inferior.*

a) En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de 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.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción, por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre ese punto, pero sí 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 exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis, la plaza de categoría superior deberá ser sacada a convocatoria. En los casos de sustitución

que supongan reserva del puesto de trabajo, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que 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 perentorias, transitorias o imprevisibles se designase a un/una trabajador/trabajadora para realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Artículo 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 estime de interés para el personal. Estos cursos serán programados por la empresa, que podrá solicitar la colaboración de la representación laboral. La empresa, para facilitar el acceso, publicará los distintos cursos a realizar y las condiciones de participación.

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

2.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.¹

La empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio antes que 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.

TÍTULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPÍTULO I

Jornada y horario

Artículo 22. *Jornada y horario para el personal de los grupos I, III y IV.*

La jornada laboral en cómputo anual será de mil seiscientos sesenta y cinco horas de trabajo efectivo para todo el personal incluido en estos grupos, con una jornada diaria de siete horas y media.

En la semana se trabajará de lunes a viernes, siendo sábado y domingo los días de descanso obligatorio.

La jornada diaria se hará de forma continuada por las mañanas, con un tramo de flexibilidad obligatoria entre las nueve y catorce horas, y un tramo flexible de las siete treinta a nueve horas y de las catorce treinta a dieciséis horas.

Se establece un descanso diario de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo.

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

La adscripción a estas condiciones será ofrecida a todo el personal del centro de trabajo.

Para el caso de que ningún trabajador del 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.

Artículo 23. *Jornada y horario para el personal del grupo II.*

a) Personal de Planta (Coordinador de Producción, Oficial de Planta, Conductor de Planta, Auxiliar de Planta):

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.665 horas de trabajo efectivo para todo el personal incluido en este grupo, con una jornada diaria de horas doce minutos. En la semana se trabajará de lunes a sábado en horario de mañana o tarde, respetando la jornada de los trabajadores en plantilla a la firma de este Convenio. Los turnos de domingos y festivos se cubrirán de forma voluntaria; si no hubiere voluntarios se cubrirán de forma rotativa.

Los domingos y festivos trabajados se compensarán económicamente mediante plus compensación o en tiempo libre, a elección del trabajador. En este caso, la compensación será de dos días por domingo o festivo trabajado, a disfrutar en los treinta o sesenta días siguientes, dependiendo de si es o no período de máxima actividad. Donde exista excedente de personal, la compensación será a tiempo libre; en caso de no poder librarse dentro de ese período, se compensarán económicamente.

Se establece un descanso diario de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo.

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.

b) Personal de Locutorios:

Su jornada en horas anuales y días laborables será la misma que para los grupos I, III y IV.

En la semana se trabajará de lunes a domingo, con dos días de descanso, en horario continuado de mañana o tarde.

Se establece un descanso diario de veinte minutos que se computará como trabajo efectivo.

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.

Los festivos trabajados se compensarán económicamente mediante plus festivos. Si la organización del trabajo y el dimensionamiento de la plantilla lo permiten, cabe la posibilidad de compensar mediante tiempo libre a razón de dos días por festivo trabajado.

Artículo 24. *Flexibilidad y calendario laboral.*

Se faculta expresamente a los Delegados de Personal de cada centro, o en su defecto al Comité Intercentros, para llevar a cabo con los representantes de la empresa acuerdos puntuales, en cada centro, para flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada, con un tope máximo semanal de cuarenta horas.

Estos acuerdos de distribución irregular deberán reflejarse en el calendario laboral que para cada centro deberá estar pactado y expuesto en el respectivo tablón de anuncios, antes del 31 de enero de cada año.

Una vez establecida la jornada de trabajo, se fija 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.

Dicho calendario debe especificar, además, los días festivos, el número de días de vacaciones, el tiempo de descanso diario, el horario y el número de días libres de Convenio.

Artículo 25. *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.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen por encima de las mil seiscientas sesenta y cinco horas de trabajo anuales. Se califican las mismas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales. Tendencia a la supresión. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

2. Horas extraordinarias de fuerza mayor. Se realizarán de manera obligatoria. Se consideran tales las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos que puedan producir graves daños a la empresa o a terceros.

3. Horas extraordinarias estructurales. Se considerarán tales las derivadas de períodos punta de producción, ausencias imprevistas, inventarios anuales y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa.

En función de promoción de empleo, se establece la preferencia de compensar las horas extras por tiempo de descanso. La realización de horas extraordinarias habituales y/o estructurales son de libre aceptación por el trabajador.

Artículo 27. *Vacaciones.*

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de treinta y un días naturales. El trabajador podrá elegir entre disfrutar un período continuado o en tramos de veinticuatro y siete días, o quince y dieciséis días, garantizando siempre el servicio de cada centro.

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

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

Cuando dentro del período vacacional exista algún día festivo no coincidente con los días de descanso, dicho período vacacional se prolongará en tantos días laborables como festivos incluya.

Con objeto de desestacionalizar las vacaciones, se establece una bolsa. Su cuantía y distribución por meses se especifica en el acuerdo económico. Cuando las vacaciones sean partidas, sólo se generará el derecho a su percepción cuando al menos dieciséis días se disfruten en período que genere derecho a bolsa, y si el número de días de descanso repartido que dos meses con distinto valor se abonará la bolsa de aquel mes en el que se disfrute el mayor número de días, cobrándose la totalidad de la misma.

Artículo 28. *Previsión de vacaciones.*

Será responsabilidad de cada centro la fijación del calendario de vacaciones, debiendo estar éste establecido antes del 31 de enero.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta la petición de los trabajadores, que así se lo comunicarán a sus Jefes respectivos.

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

Artículo 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 las 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.

Artículo 30. Festivos y días de Convenio.

Se establece el derecho a disfrutar de tres días recuperables al año. El efecto sobre la jornada se refleja en los artículos 22 y 23 y se concreta en los respectivos calendarios laborales. Estos días serán de libre elección del trabajador, garantizando siempre el servicio.

Con el carácter de no recuperable se mantiene el derecho para todos los trabajadores a disfrutar de dos días cualesquiera 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 52 del presente Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral terminará a las doce horas, si bien el cómputo será de jornada completa. Si estos días fuesen no laborables se trasladará su disfrute al día laborable inmediato anterior. Independientemente de lo anterior, y como fórmula alternativa, se podrá acumular la reducción de jornada y disfrutarlo en un solo día aquel personal que, por necesidades del servicio, no haya podido disfrutarlo en los días anteriormente mencionados.

Artículo 31. Permisos.

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos y por el tiempo siguiente:

Motivo de licencia	Tiempo concedido	Justificante
Enfermedad grave u hospitalización (padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos).	Tres días naturales.	Certificado médico que conste enfermedad u hospitalización.
Fallecimiento (padres, hijos, hermanos y cónyuge).	Tres días laborables.	—
Fallecimiento (nietos y abuelos).	Tres días laborables.	—
Nacimiento hijo.	Tres días laborables.	Libro de Familia.
Matrimonio (hijos, hermanos y padres).	Un día natural.	Invitación o justificación parentesco.
Matrimonio de trabajador.	Quince días naturales.	Libro de Familia.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses.	—
Traslado domicilio.	Un día natural.	—
Deber inexcusable de carácter público o personal.	Necesario.	—
Exámenes para obtención título académico o profesional.	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.	Justificante académico.
Consulta médica.	Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.	Justificante médico.

En los cinco primeros apartados, si el motivo del permiso conlleva la realización de desplazamiento fuera de la población, éste será ampliado en los días que sean necesarios para llevarlo a cabo.

Los familiares citados se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. Se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho.

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, quinince 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.

Artículo 32. Maternidad.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 a prorrata de su salario.

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

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

Artículo 38. *Excedencia voluntaria.*

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

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, excepto las personas con contratos de duración determinada.

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 período de excedencia que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

TÍTULO V

Régimen económico

CAPÍTULO I

Régimen económico

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 41. *Complementos personales.*

Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. 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.

Los trienios se abonarán el mismo mes de su cumplimiento, cuando la fecha de ingreso sea antes del día 16 de dicho mes, y al mes siguiente, si su fecha de ingreso es posterior al día 15.

Este plus consistirá en un 4 por 100 del salario base de la categoría.

Artículo 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.

Artículo 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 horas que excedan de la jornada pactada se registrarán semanalmente, se computarán por mes y se liquidarán al trimestre. La liquidación, en tiempo libre o dinero, siempre se hará a 1,75 de su valor.

La compensación se producirá de la siguiente manera:

En los dos meses siguientes a su cómputo, la compensación será en tiempo libre o económica.

Las horas no compensadas en tiempo se retribuirán a trimestre vencido al valor antes indicado.

En todo caso, las horas que excedan de 40 en una semana serán siempre retribuidas económicamente.

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.

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.

La cuantía del plus de producción se fija en las cantidades que figuran en el acuerdo económico.

Artículo 44. *Plus festivos.*

Tendrán derecho a la percepción de este complemento 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.

Artículo 45. *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.

El devengo de estas pagas será prorrateado de la manera siguiente: La de marzo, en los doce meses del año anterior a su abono; la de diciembre, en los doce meses del año en que se abona; la de julio, en los doce meses que van desde el 1 de julio del año anterior a su abono hasta el 30 de junio del año en que se abona.

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.

Artículo 46. *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 acuerdo económico.

Artículo 47. *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.

CAPÍTULO II

Conceptos extrasalariales

Artículo 48. *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.

Artículo 49. *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.

Artículo 50. *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 acuerdo económico por cada kilómetro recorrido.

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

Artículo 51. *Dietas por desplazamiento.*

Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la empresa compensará al trabajador con una cantidad para atencón de sus gastos de alojamiento, manutención y demás que se produzcan bajo la denominación de dietas, que alcanzará las cuantías que se fijan en la normativa interna de viajes, y que se acordarán en negociación colectiva.

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Compensaciones por gastos 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.

Artículo 54. *Ayuda para estudios.*

Sus cuantías y características, así como las condiciones para la concesión de la ayuda, se desarrollan en la normativa correspondiente. Una Comisión Paritaria de dos miembros por cada parte velará por la correcta aplicación de la normativa y su actualización constante.

Artículo 55. *Anticipos.*

La concesión de anticipos se ajustará a las normas, plazas y requisitos que determine la Dirección de la empresa en la correspondiente normativa.

Artículo 56. *Préstamos.*

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de 7.500.000 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.

Artículo 57. *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 de cada solicitud. La propia Comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se 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.

TÍTULO VI

Movilidad

CAPÍTULO I

Traslados y comisiones de servicio

Artículo 58. *Residencia.*

Se entenderá por residencia el lugar en que habitase 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.

Artículo 59. *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.

Artículo 60. *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.

Artículo 61. *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. Siempre con carácter preceptivo, se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores.

Acordado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o 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.

Artículo 62. *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 ese 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 período de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado.

TÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Premios

Artículo 63. *Premios.*

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

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

CAPÍTULO II

Faltas

Artículo 64. *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.

Artículo 65. *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.

Artículo 66. *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.

Artículo 67. *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 continuada 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. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el incumplimiento de un servicio de la empresa.
11. La violación del secreto profesional obligado, cuando exista perjuicio para la empresa.
12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicios graves.
13. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

CAPÍTULO III

Sanciones

Artículo 68. *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 período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.
- En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Artículo 69. *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.

Artículo 70. 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 67, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en un plazo de cinco días laborables pueda contestar con un pliego de descargos.

Artículo 71. Recursos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 72. 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.

TÍTULO VIII**Derechos de representación y reunión de los trabajadores****CAPÍTULO I****Representación****Artículo 73. 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 miembros retribuidos mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales será:

- Provincias de hasta 50 trabajadores: Veinticinco horas.
- Provincias de 51 a 150 trabajadores: Treinta horas.
- Provincias de 151 a 300 trabajadores: Cuarenta horas.
- Provincias de 301 a 650 trabajadores: Cincuenta horas.

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

Un Delegado por cada sindicato podrá acumular total o parcialmente sus horas de un trimestre. Esta acumulación será comunicada a la empresa por escrito previamente a su disposición, haciendo referencia al destino de las horas. El escrito deberá constar con el visto bueno de la sección sindical. Esta acumulación se referirá siempre a horas futuras.

Artículo 74. Comité Intercentros.

Se contempla la figura del Comité Intercentros como 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 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, y debiendo comunicarse a la empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas.

CAPÍTULO 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 las secciones sindicales constituidas en la empresa de acuerdo a la Ley se les reconoce como interlocutores en los mismos supuestos y con las mismas condiciones que lo contemplado para el Comité Intercentros en el artículo anterior.

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 o más 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 cuarenta horas mensuales retribuidas de igual cuantía que las atribuidas a los miembros de Comités de Empresa o 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 cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se 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 a 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.

Disposición adicional primera. 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.

Disposición adicional segunda. Garantía de empleo.

La Dirección de la empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a mantener la plantilla existente, con las condiciones reguladas en Convenio, independientemente de las incorporaciones de personal que la empresa estime oportunas.

Disposición adicional tercera. Fomento de empleo (jubilación especial).

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

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

Disposición adicional cuarta. Seguro colectivo.

La empresa tiene concertada con Antares una póliza de Seguro Colectivo de Vida que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

Desde el 1 de enero de 1995 la empresa se hace cargo del total de la prima para todos los trabajadores.

Tienen derecho a acogerse a esta modalidad de seguro todos los empleados de plantilla que lo soliciten con un año al menos de antigüedad en la empresa, excepto los que usan el vehículo como herramienta de trabajo, que se podrán acoger desde el primer día.

Disposición adicional quinta. Otras ventajas sociales.

Se establece una ayuda oftalmológica de 5.000 pesetas.

Disposición adicional sexta. Trabajadores usuarios de terminales informáticas.

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.

Disposición adicional séptima. Uniformes.

La empresa dotará, a aquellos trabajadores que lo necesiten para la realización de su trabajo, de uniforme nuevo de verano y de invierno, consistente en dos pantalones o faldas, dos camisas y dos jerséis para cada temporada, así como una cazadora para invierno, y calzado de seguridad adecuado para su trabajo.

Disposición adicional octava. 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 ECONÓMICO**Año 1997****1. Conceptos fijos del salario:**

Se incrementan en un 2,6 por 100 con respecto a los de 1996, con efectos desde el 1 de enero de 1997.

Los sueldos base para las distintas categorías laborales figuran en las tablas salariales adjuntas (anexo I).

2. Paga de productividad:

Superando el objetivo de margen operacional de la empresa, se acuerda el abono de una paga de productividad de 37.000 pesetas, de una sola vez, a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio y que no ocupen cargos de libre designación.

La mencionada paga se abonará en el mes de septiembre de 1997, en proporción al tiempo trabajado en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de agosto de 1997. Esta paga se incorporará a los sueldos base de todas las categorías a 31 de diciembre de 1997 en la cuantía de 2.467 pesetas mensuales, formando parte de la masa

salarial de 1997 a efectos de cálculo para el incremento de 1998, si a la citada fecha se supera el objetivo previsto de margen operacional.

3. Resto de conceptos económicos:

Tales como plus de producción, plus festivos, bolsa de vacaciones, plus de residencia y locomociones mantendrán los mismos valores que en 1996.

Año 1998

1. Se garantiza un incremento de la masa salarial homogeneizada igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento.

Para su aplicación, con efectos del 1 de enero de 1998, se partirá del IPC contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En caso de que no se contemplase tal previsión, se aplicaría un incremento a cuenta de la masa salarial del 1,8 por 100, ajustándose en cualquier caso al 31 de diciembre en función del IPC que realmente se hubiera producido.

2. Paga de productividad: Igualmente ligada al objetivo de margen operacional se acuerda el abono de paga de productividad de la misma cuantía que en 1997, incrementada en el IPC real para 1998. Se abonará en las mismas fechas y con los mismos criterios que para 1997.

PLAN DE PENSIONES

Se acuerda el siguiente régimen de aportaciones durante la vigencia del presente Convenio:

A) Elevar la aportación de la empresa, hasta un 2,5 por 100 el primer año y un 3,5 por 100 el segundo año del salario regulador que se establece en el artículo 24 del Reglamento del Plan de Pensiones.

B) Elevar la aportación obligatoria de los partícipes del citado Plan hasta un 0,6 por 100 el primer año y 1,1 por 100 el segundo año de los mismos conceptos salariales que constituyen el salario regulador.

Ambas cláusulas entrarán en vigor en el mismo mes de la firma del presente Convenio.

Complementos:

Plus festivos: Se establece una cuantía de 11.293 pesetas.

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

Plus de producción: Se establece en una cuantía mensual de:

Coordinadores (Producción y Planificación):

Provincias nivel 1: 40.286 pesetas.

Provincias niveles 2, 3 y 4: 26.857 pesetas.

Provincias nivel 5: 18.311 pesetas.

Oficial de Planta:

Provincias nivel 1: 26.857 pesetas.

Provincias niveles 2, 3 y 4: 20.143 pesetas.

Provincias nivel 5: 13.429 pesetas.

Conductor de Planta:

Nivel único: 20.143 pesetas.

Auxiliar de Planta:

Nivel único: 8.184 pesetas.

Plus de Residencia: 7.560 pesetas al mes.

Bolsa de vacaciones: La bolsa de vacaciones durante la vigencia de este Convenio será:

Enero: 50.000 pesetas.

Febrero: 50.000 pesetas.

Marzo: 45.000 pesetas.

Abril: 30.000 pesetas.

Mayo: 25.000 pesetas.

Junio: 15.000 pesetas.

Julio: 0 pesetas.

Agosto: 0 pesetas.

Septiembre: 10.000 pesetas.

Octubre: 30.000 pesetas.

Noviembre: 35.000 pesetas.

Diciembre: 10.000 pesetas.

Locomociones: Coche propio, 29 pesetas por kilómetro.

ANEXO 1

Tabla salarial año 1997

Categoría	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Jefe Departamento	341.381	5.120.722
Jefe de primera	267.123	4.006.838
Jefe de segunda	243.822	3.657.334
Jefe de tercera	224.865	3.372.972
Técnico de Gestión	282.977	4.244.657
Técnico especialista	219.190	3.287.855
Tit. grado superior	224.865	3.372.972
Tit. grado sup. entr.	186.130	2.791.950
Tit. grado medio	186.130	2.791.950
Tit. grado med. entr.	164.167	2.462.508
Oficial Mayor	224.865	3.372.972
Coordinador Planf. 1-2	195.602	2.934.029
Coordinador Planf. 3	182.830	2.742.456
Coordinador Planf. 4-5	165.819	2.487.291
Oficial Admtivo. primera	195.602	2.934.029
Oficial Admtivo. segunda	164.290	2.464.354
Auxiliar Admtivo. pra.	145.285	2.179.276
Auxiliar Admtivo. sgda.	130.679	1.960.183
Auxiliar Admtivo. entrada	100.345	1.505.179
Auditor A	197.926	2.968.894
Auditor B	155.402	2.331.033
Coordinador Prod. 1-2	195.602	2.934.029
Coordinador Prod. 3	182.830	2.742.456
Coordinador Prod. 4-5	165.819	2.487.291
Oficial de Planta	145.285	2.179.276
Conductor de Planta Ext.	127.627	1.914.398
Conductor de Mantenimiento	127.758	1.916.374
Auxiliar de Información	127.758	1.916.374
Auxiliar de Planta	99.936	1.499.041
Analista	262.265	3.933.982
Analista Programador	236.975	3.554.622
Programador senior	219.190	3.287.855
Programador júnior	194.409	2.916.138
Oper. Grab. senior	187.296	2.809.444
Oper. Grab. júnior	179.905	2.698.580
Oficial Ofic. Var. Mayor	224.865	3.372.972
Oficial Ofic. Var. pra.	195.602	2.934.029
Oficial Ofic. Var. sgda.	164.290	2.464.354
Auxiliar Ofic. Var. pra.	145.285	2.179.276
Auxiliar Ofic. Var. sgda.	130.679	1.960.183
Auxiliar Ofic. Var. entrada	100.345	1.505.179
Peón	99.936	1.499.041
Ordenanza	125.823	1.887.343
Botones	88.499	1.327.478

ANEXO 2

Negociación permanente

El entorno del mercado en que se mueve la empresa, inmerso en un rápido proceso de liberalización y aumento de la competencia, exige dar respuestas en tiempo oportuno a las necesidades presentes y futuras de la organización y a los problemas laborales que se deriven de este proceso.

Ambas partes se comprometen a abordar, con la apertura de los foros de negociación necesarios, los requerimientos que se derivan para la empresa de esta nueva situación, consiguiendo así una efectiva participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de cambio para hacer frente al entorno competitivo.

La negociación se extenderá a las cuestiones que se explicitan a continuación y a todas aquellas otras que se planteen y que respondan a la finalidad indicada en los párrafos anteriores. Se desarrollará conforme al siguiente:

Procedimiento:

1. Exposición, presentación de objetivos y propuesta de desarrollo normativo, según la cuestión a tratar, por parte de los responsables de las áreas de negocio afectadas.

2. Información de los impactos en los recursos humanos y en las condiciones de trabajo de las actuaciones que se aborden.
3. Análisis y debate.
4. Síntesis de acuerdos y desacuerdos en su caso.
5. Concreción de actuaciones.

Calendario:

El procedimiento citado deberá ajustarse en cada caso a las exigencias de tiempo en que han de poner en marcha las distintas acciones.

Legitimación de acuerdos:

Los acuerdos alcanzados por los grupos de trabajo específicos, que contarán con la representatividad suficiente, se incorporarán al Convenio Colectivo siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación y previa ratificación por los respectivos órganos de decisión.

Líneas de trabajo:

Durante la vigencia de este Convenio se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

1. Nueva clasificación profesional y sistemas de promoción.
2. Organización territorial:

Adecuación de los centros y de los recursos a la nueva situación. Efectos sobre las condiciones de trabajo.

3. Productividad:

Modelo de productividad.

Factores que inciden en la productividad.

Efectos sobre las condiciones de trabajo, incluido su efecto retributivo.

Política de incentivos.

BANCO DE ESPAÑA

19183 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1997, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 29 de agosto de 1997, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	151,678	151,982
1 ECU	165,830	166,162
1 marco alemán	84,407	84,575
1 franco francés	25,077	25,127
1 libra esterlina	245,946	246,438
100 liras italianas	8,620	8,638
100 francos belgas y luxemburgueses	408,809	409,627
1 florín holandés	74,936	75,086
1 corona danesa	22,166	22,210
1 libra irlandesa	225,834	226,286
100 escudos portugueses	83,148	83,314
100 dracmas griegas	53,632	53,740
1 dólar canadiense	109,310	109,528
1 franco suizo	102,085	102,289
100 yenes japoneses	126,981	127,235
1 corona sueca	19,351	19,389
1 corona noruega	20,383	20,423
1 marco finlandés	28,057	28,113
1 chelín austriaco	11,994	12,018
1 dólar australiano	111,407	111,631
1 dólar neozelandés	96,953	97,147

Madrid, 29 de agosto de 1997.—El Director general, Luis María Linde de Castro.