

24 de marzo, atribuye a la Comunidad Autónoma, en su artículo 12.8, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en el desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia de gestión de las prestaciones y servicios sociales del sistema de Seguridad Social, INSERSO.

III

El Real Decreto 2153/1996, de 27 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» número 255, de 22 de octubre), sobre traspaso de funciones y servicios de la Seguridad Social, a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares en las materias encomendadas al Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias, de 12 de septiembre de 1996, por el que se concretan las funciones y servicios que deben ser objeto de traspaso a dicha Comunidad.

IV

En la enumeración de bienes inmuebles objeto de traspaso, que realiza el Acuerdo de la Comisión Mixta citado, se incluye una residencia para la tercera edad en Felanitx, paraje «Sa Mola», y un hogar de la tercera edad en Lluchmayor, calle Rei Jaume I, ambos sin construir.

El anexo V de dicho Acuerdo recoge el compromiso del actual IMSERSO y la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de cofinanciar la construcción de los dos centros, previéndose la suscripción de un Convenio de colaboración entre ambas Administraciones Públicas en el que se concreten las condiciones de realización de las inversiones. El propio anexo determina la cantidad total a aportar por el citado Instituto, a tal objeto.

Sobre estas bases, ambas partes, reconociéndose legitimidad y capacidad jurídica suficiente, y de conformidad con la establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acuerdan suscribir el presente Convenio de colaboración de acuerdos con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración necesaria entre el Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y el IMSERSO para la financiación conjunta, durante el período 1998/1999, de la construcción de una residencia de mayores en Felanitx y un hogar de la tercera edad en Lluchmayor.

Segunda.—La aportación total del IMSERSO al objeto del Convenio será de 540.000.000 de pesetas, a cuyo efecto el Instituto incluirá como máximo, en el presupuesto de cada uno de los ejercicios económicos con cargo al capítulo VII «Transferencias de capital», los siguientes créditos:

Ejercicio 1998: 180.000.000 de pesetas.
Ejercicio 1999: 360.000.000 de pesetas.

No obstante, si las disponibilidades presupuestarias del IMSERSO lo permiten, se podrá proceder al siguiente cambio en la distribución de créditos entre ejercicios.

Ejercicio 1998: 360.000.000 de pesetas.
Ejercicio 1999: 180.000.000 de pesetas.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares aportará para la construcción y equipamiento de dichos centros, la diferencia entre el coste total de los mismos y los 540 millones de pesetas que aporta el IMSERSO.

Tercera.—El Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares será el encargado de adaptar los proyectos de construcción que ya tiene elaborados y pagados el IMSERSO, así como de adjudicar y contratar tanto las obras como la dirección facultativa, corriendo a su cargo todos los gastos respectivos, incluso los derivados de las diferencias económicas entre los honorarios en «misión completa» y «misión parcial», en el supuesto de que el Gobierno de la Comunidad Autónoma decidiera contratar la dirección de las obras con facultativos distintos de los redactores de los proyectos y se produjera reclamación de éstos.

Asimismo, la Comunidad Autónoma se encargará de adjudicar y contratar el equipamiento de ambos centros.

Cuarta.—Los sucesivos pagos que, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, realizará el IMSERSO al Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se harán efectivos tras la presentación de las oportunas certificaciones de obra, debidamente extendidas por la

dirección facultativa y conformadas por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Quinta.—Una vez construida y equipada la residencia de mayores de Felanitx y el hogar de la tercera edad de Lluchmayor, el Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares procederá a su efectiva puesta en funcionamiento, desarrollándose las funciones correspondientes a ambos centros por parte de la Comunidad Autónoma en los mismos términos que señala el Real Decreto 2153/1996, de 27 de septiembre, para el resto de establecimiento y centro traspasados.

Sexta.—La dotación de personal de los centros se determinará de acuerdo a los módulos establecidos en el resto de los centros del IMSERSO, sin perjuicio de que determinadas funciones y servicios puedan ser concertados por el Gobierno de la Comunidad Autónoma con entidades especializadas.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares procederá a la cobertura de la plantilla de los centros, asumiendo las obligaciones de carácter laboral, fiscal, de Seguridad Social, de prevención de riesgos laborales, así como las autorizaciones administrativas necesarias para la apertura de la residencia y del hogar de la tercera edad.

Séptima.—El ingreso de beneficiarios en la residencia será gestionado por el Gobierno de la Comunidad Autónoma hasta cubrir el 100 por 100 de las plazas, determinándose la condición de beneficiario de ambos centros con arreglo a lo dispuesto en los apartados B, 1.º 6 y C. a) del anexo del Real Decreto 2153/1996.

Octava.—Para la gestión, vigilancia y control de lo pactado en el Convenio se establece un órgano mixto que resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto del Convenio de colaboración, sin perjuicio de la competencia del Orden Jurisdiccional de lo Contencioso-Administrativo y, en su caso, de la competencia del Tribunal Constitucional.

Y, en prueba de conformidad en cuanto se expone y acuerda, se firma el presente Convenio, extendido por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

Por el IMSERSO, Héctor Maravall Gómez-Allende.—Por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, María Rosa Estaras y Ferragut.

20499 *RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Ericsson Radio, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ericsson Radio, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011852), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 5 de agosto de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ERICSSON RADIO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones generales que han de regir las relaciones laborales entre la empresa «Ericsson Radio, Sociedad Anónima» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal,

y ha sido concertado por la representación legal de la Dirección de la empresa y la comisión negociadora de la representación legal de los trabajadores, siendo el mismo expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía, conforme a las disposiciones reguladoras de la materia.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Ericsson Radio, Sociedad Anónima», actuales o de futura creación, en la Comunidad de Madrid y delegaciones regionales dependientes de las direcciones radicadas en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores vinculados a la empresa por contrato laboral, comprendidos dentro de su ámbito territorial, con las siguientes excepciones:

a) Los trabajadores vinculados a la empresa por una relación laboral de carácter especial de las descritas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, personal de alta dirección y el que desempeña o haya desempeñado puestos de Director, Subdirector, Responsable de Unidad, Jefes de Proyecto y Delegados.

b) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles cuya relación laboral especial se regula por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

La exclusión de la aplicación del Convenio prevista en el apartado a), deberá ser objeto de aceptación expresa por parte de los trabajadores y de comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia.*

El presente Convenio iniciará su vigencia el día de su firma, si bien sus efectos económicos serán desde 1 de enero de 1997 y concluirá el 31 de diciembre de 1998, con la única excepción de aquellos aspectos que tengan señalado un período específico de entrada en vigor, efectos o duración, siendo prorrogable tácitamente de año en año.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes, debiendo formularse, por comunicación escrita a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no formularse denuncia en el plazo y forma previstas, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente, no siendo por tanto admisibles aplicaciones o interpretaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones, individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones en él contenidas.

Por el carácter unitario descrito, en el caso de que las autoridades, administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de sus funciones, alterasen o anulasen alguna de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, quedará este automáticamente sin efecto en su totalidad, aun cuando hubiera comenzado a surtir sus efectos, debiendo entonces las partes firmantes reconsiderar su contenido completo.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias que no están expresamente reguladas en el presente Convenio, o en aquellas cuyas regulación esté, legal o convencionalmente, reservada a ámbitos de negociación superior, se estará a lo dispuesto en la normativa general o especial, que resulte de aplicación a la empresa por razón de su actividad.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía personal.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal incluido en su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en computo anual, hasta donde alcancen, cualquier mejora, económica y de otra índole, que se pudiera producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aun cuando tenga su origen en disposiciones legales, reglamentarias, convencionales, resoluciones judiciales o administrativas igualmente consideradas en su conjunto y en computo anual.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones personales que, sean superiores a las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* durante su vigencia y mientras no sean superadas por las condiciones en él establecidas.

Artículo 9. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.*

Para resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación de la acordada en el presente Convenio y como trámite inexcusable previo a cualquier acción legal que pudiera plantearse, se constituirá una comisión paritaria en el plazo de treinta días desde la publicación del presente en el «Boletín Oficial del Estado».

La comisión estará integrada por cuatro miembros, elegidos a partes iguales por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, de entre las personas intervinientes en las negociaciones del Convenio, actuando como Secretario uno de los miembros de la representación de los trabajadores y como Presidente un miembro de la representación de la empresa, teniendo el voto de cada uno de ellos idéntico valor.

La comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

La comisión publicará los acuerdos que en ella se adopten, notificándose tanto a la Dirección de la empresa como a la representación de los trabajadores.

Artículo 10. *Personal no reglamentado.*

Sólo tendrán obligatoriamente la condición de personal no reglamentado, las personas descritas en el apartado a) del artículo 3 del presente Convenio o aquellos que desempeñen funciones de similar responsabilidad.

El personal no reglamentado, que no coincida con lo anteriormente descrito, podrá volver, o, en su caso, pasar a la situación de reglamentado, siempre que lo solicite voluntariamente.

El cambio de situación se hará previa valoración y adaptación de su puesto y condiciones de trabajo a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 11. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor, los cuales, fueran los que fueran, quedan expresamente derogados o excluidos de aplicación.

CAPÍTULO II

De la movilidad

Artículo 12. *Desplazamientos temporales.*

Habida cuenta de la naturaleza de la actividad de la empresas, los desplazamientos temporales de empleados, individualmente o por grupos o equipos de trabajo, a localidades o instalaciones distintas a las de su contratación, residencia o ubicación de los centros de trabajo habituales de la empresas para la ejecución de las tareas relativas al montaje y mantenimiento de las instalaciones, se consideran una circunstancia implícita del trabajo y por ello razón organizativa o productiva suficiente para su realización.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las actividades relacionadas con la instalación de redes de telecomunicación, en las que la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros o lugares de trabajo.

Tanto en los desplazamientos como en los supuestos de incorporación a obra a que hace referencia el párrafo anterior, los gastos de viaje, manutención y alojamiento de los trabajadores, que se produzcan por los anteriores motivos, serán sufragados por la empresa de acuerdo con su específica normativa (instrucción EME/DG 000 22-010), sobre dicho particular.

Artículo 13. *Traslados.*

Se entiende por traslado de un trabajador, su adscripción, con carácter permanente, a un centro de trabajo distinto al que fue contratado y que implique el cambio de domicilio del trabajador.

Los traslados podrán ser:

a) Voluntarios: La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirán la solicitud escrita del trabajador y, en caso de accederse a la misma, no generará derecho a indemnización alguna.

b) Forzosos por razones técnicas, organizativas o productivas: En este supuesto el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos del traslado tanto propios como de los de los familiares que con él convivan a sus expensas, junto con sus enseres, así como el abono de dos mensualidades de dieta.

Dentro de la provincia de Madrid, y dada la facilidad de medios de comunicación, podrán darse supuestos similares a los traslados anteriormente descritos, pero sin derecho a los abonos especificados.

Artículo 14. *Vacantes y ascensos.*

Forma parte de la política de la empresa el promover el desarrollo profesional de sus empleados y por tanto la asunción por éstos de las mayores cotas de responsabilidad posibles.

Conforme a lo anterior, cualquier vacante que se produzca en puestos que no tengan, a juicio de la empresa, la consideración de puestos de confianza, se procurará cubrir mediante promociones o rotaciones dentro del seno de la propia empresa o con personal procedente de otras empresas del grupo Ericsson dentro y fuera de España, por el orden de preferencia citado, para lo que la existencia de vacantes se dará a conocer a la representación de los trabajadores y se publicará por los medios habituales: Memo, tabloneros de anuncios o cualquier otro que posibilite su conocimiento general, con indicación de las condiciones que deben reunir los aspirantes, todo ello con, al menos, una semana de antelación a la realización de las operaciones de selección que en cada caso procedan.

Para proveer la vacante en cuestión, la empresa podrá establecer las pruebas de selección que en cada caso estime oportunas, de acuerdo con el puesto de que se trate, a las que podrán concurrir cuantos trabajadores estén interesados en ocupar el puesto y cumplan los requisitos básicos de titulación o formación adecuada, historial profesional, experiencia previa, etc.

La representación de los trabajadores tendrá conocimiento en todos los casos del desarrollo de las pruebas que se establezcan en los distintos procesos de selección, a fin de constatar la objetividad de los mismos.

Las solicitudes de ascensos serán tramitadas a través de los respectivos responsables de cada unidad al Departamento de Recursos Humanos que decidirá sobre su procedencia en función de la descripción del puesto de trabajo que ocupe el trabajador, así como su competencia y experiencia profesional.

CAPÍTULO III

De los ceses, jubilaciones y excedenciasArtículo 15. *Ceses.*

Los trabajadores vinculados a la empresa por una relación laboral de carácter indefinido que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección con los plazos de preaviso siguientes:

Personal titulado: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la antelación citada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador un importe equivalente a la retribución correspondiente a tiempo de retraso en el preaviso.

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá los útiles, herramientas, prendas, documentos, tarjetas de identificación o cualesquiera otros efectos que pueda tener en su poder, que sean propiedad de la empresa, condicionándose a tal entrega, o a la justificación de su paradero por parte del trabajador, el abono de su liquidación.

Artículo 16. *Jubilación.*

1. La edad obligatoria de jubilación será la de sesenta y cinco años.

2. Cuando la empresa y el trabajador lo acuerden, podrá éste jubilarse anticipadamente bajo las condiciones de una de las dos alternativas que figuran a continuación:

a) La empresa solicitará la jubilación anticipada a los trabajadores mayores de sesenta y tres años, quedando obligada la empresa, si el trabajador no es mayor de sesenta y cuatro años, a sustituir al trabajador jubilado por un trabajador con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato al menos durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir los sesenta y cinco años.

b) Poniendo a disposición del trabajador una compensación económica según la siguiente escala:

A los sesenta y tres años: Tres meses de salario.

A los sesenta y dos años: Seis meses de salario.

A los sesenta y uno años: Nueve meses de salario.

A los sesenta años: Doce meses de salario.

Artículo 17. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección del trabajador para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y hacerse efectivo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha de dicho cese.

Asimismo, podrán obtener su pase a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que sean designados o elegidos para ejercer funciones o cargos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia voluntaria: El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Los plazos establecidos en este párrafo no serán de aplicación en los supuestos en que la excedencia está motivada por el cuidado de un hijo, situación que se regula más adelante.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya lo sea por naturaleza, ya por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Cuando la excedencia tenga su origen en esta causa, el trabajador, durante el primer año de duración de la excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o equivalente. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo una de ellos podrán ejercitar este derecho.

La situación de excedencia será incompatible con la prestación de servicios en cualquier empresa, independientemente de las labores que se realicen dentro de la misma, de producirse tal prestación, quedaría automáticamente extinguida la relación laboral sin más trámite.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesionalArtículo 18. *Grupos profesionales.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal afectado por el presente Convenio será encuadrado en alguno de los ocho grupos profesionales que se describen en el artículo 9 del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, firmado por los agentes sociales en fecha 9 de abril de 1997, que se incorpora al presente artículo como parte integrante del mismo y cuyo texto íntegro se acompaña como anexo número 1.

Artículo 19. *Factores de encuadramiento.*

El encuadramiento de los trabajadores a los grupos profesionales será el resultado de la ponderación conjunta de los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y la complejidad inherentes al puesto a desempeñar, tal como se describe en el artículo 7 del mismo acuerdo citado.

Artículo 20. *Adecuación a la clasificación profesional por grupos.*

A los únicos efectos de la adecuada transición de los viejos sistemas de clasificación por categorías profesionales, al nuevo sistema de clasificación por grupos, los trabajadores adscritos a alguna de las antiguas categorías profesionales se entenderá, en lo sucesivo, encuadrados en los grupos profesionales según el cuadro 1 adjunto.

Una vez hecha la transición citada el cuadro citado no surtirá efecto alguno.

Se establece, igualmente, con valor orientativo, el contenido del anexo número 2 del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (ASCV), relativo a «Ejemplos de los distintos grupos profesionales», que se incorpora también al presente texto como anexo 2.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 21. *Estructura salarial.*

La estructura salarial comprenderá un salario base de grupo o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo y, en su caso, complementos salariales.

Artículo 22. *Salario base de grupo.*

El salario base de grupo constituirá la retribución mínima que por todos los conceptos ha de percibir el trabajador, remunerando tanto la jornada de trabajo como los períodos de descanso establecidos legalmente.

Su importe, sin perjuicio para cualquier situación personal más beneficiosa que pudiera existir en cada momento, será el que para cada grupo se determina en la anexo número 3 (tabla salarial).

Los importes que se expresan en el anexo citado como salario base de referencia, sin perjuicio de los incrementos que con carácter general o particular se establezcan, serán los aplicables durante la vigencia del presente Convenio, a excepción del caso del personal denominado «No reglamentado», que en este concepto se le integrará la totalidad de la retribución con la pactada de carácter fijo.

Artículo 23. *Adaptación al salario de referencia del sistema de grupos y tratamientos del personal de nueva incorporación.*

1.º Adaptación al salario de referencia del sistema de grupos.

Los salarios bases de cada grupo será el que para cada uno de ellos figura en el cuadro siguiente bajo la denominación «Salario de referencia», al cual se adaptarán las cantidades, que por idéntico concepto, perciban en la actualidad los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio.

La citada adaptación se producirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª) En ningún caso podrá suponer merma en la retribución total del trabajador, ni en el importe del salario base que viniera percibiendo.

2.ª) En el proceso de adaptación se absorberá, bajo la denominación de salario base, cualquier otro concepto retributivo que tuviera asignado el trabajador, hasta la cuantía que, en computo anual, fuera precisa para alcanzar la cuantía de referencia aplicable.

2.º Adaptación del personal de nueva incorporación.

Al objeto de adaptar los niveles retributivos del personal de reciente o nueva incorporación, a los niveles de referencia señalados en el presente Convenio, respetando las reglas contenidas en el punto 1.º de este artículo, al personal cuya antigüedad sea inferior a uno o dos años, se le aplicarán los importes previstos para cada grupo que figuran, respectivamente, en las columnas encabezadas como año 1.º y año 2.º, con las actualizaciones que periódicamente se acuerden. Lo anterior no será de aplicación a los contratos formativos, que se registrarán por lo previsto en la normativa en vigor en cada momento.

Expresamente se reconoce que es objetivo de la empresa fomentar el acceso al mercado laboral en general, y a la empresa en particular, de nuevos profesionales con poca experiencia, que le permitan en un futuro mantener la actual posición de liderazgo en el mercado, con la consiguiente vocación de permanencia de dichos profesionales en la empresa con carácter indefinido, vocación que se concreta durante los años 1997 y 1998, en el compromiso de la empresa de pasar a la situación de indefinidos, al menos al 20 por 100 del personal incorporado a la empresa mediante contratos temporales, independientemente de las causas de su contratación.

Artículo 24. *Complementos salariales.*

De conformidad con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, los complementos salariales serán:

Complementos personales. Que se fijan en función de las condiciones personales del trabajador.

Complementos del puesto. En razón a la concurrencia de circunstancias especiales en el trabajo realizado.

Complementos vinculados a resultados de la actividad de la empresa.

Artículo 25. *Complementos personales.*

A. Complemento del salario.

Estará constituido por las cantidades que con tal carácter perciba al trabajador por encima del salario base del grupo, y por tanto, se nutrirá de cualquier cantidad o incremento de retribución que en razón a su persona se conceda al trabajador, salvo las que afecten al salario base.

En caso de cambio de grupo profesional, la diferencia entre el salario base del grupo de origen y el del nuevo, podrá ser absorbida del complemento del salario, hasta el importe que éste alcance.

A efectos de adaptación a la nueva estructura salarial, el complemento del salario quedará integrado por la suma, en computo anual, de los conceptos que con igual naturaleza y por encima del salario base previsto en este acuerdo perciben en la actualidad los trabajadores, y en concreto, cualquiera de los siguientes:

- Complemento de salario.
- Complemento personal.
- Complemento de empresa.
- Complemento.
- Plus de mando.
- Plus jefe de equipo.

B. Complemento personal.

Este complemento aglutinará, a efectos de la adaptación a la nueva estructura salarial, las cantidades que, en computo anual, vinieran percibiendo los trabajadores por los siguientes conceptos:

- Compensación de traslado.
- Complemento Convenio.
- Carencia de incentivos.
- Primas.
- Complementos de antigüedad.

La peculiaridad de este concepto radica en que, en razón a su origen, una vez hecha la adaptación a la nueva estructura salarial, no podrán ser absorbidos ni compensados, ni por cambio de grupo profesional, ni por ningún otro motivo.

Artículo 26. *Complementos de puesto.*

Serán las cantidades cuyo devengo está directa y exclusivamente asociado al desempeño de determinados contenidos especiales de trabajo, en concreto se abonarán las siguientes:

Disponibilidad total para asistencia técnica o averías en instalaciones propias o de clientes, 30.000 pesetas por cada mes adscrito al servicio.

Guardias, 28.000 pesetas por cada semana adscrito al servicio.

Realización de trabajos sometidos a turnos, 730 pesetas por cada día trabajado en tal régimen.

Este tipo de complementos, por la excepcionalidad y circunstancialidad de su origen, no serán en ningún caso consolidables.

Artículo 27. *Complemento de resultados.*

Es la cantidad que percibirá cada trabajador, anualmente, en cantidad variable y no consolidable, como reconocimiento económico a su colaboración en la obtención de un resultado positivo de la actividad y a la consecución de los objetivos propuestos por la compañía.

Estará por tanto supeditado al cumplimiento de los objetivos presupuestados de facturación, calidad, penetración en el mercado, etc., y especialmente a la existencia de un resultado positivo de la actividad.

El sistema de cálculo será el siguiente:

Referencia del sistema:

La referencia para el reparto económico serán las «Ventas nacionales netas por empleado» (excluyendo las ventas de INDELEC y Exportación), según criterios FIRE (Financial Internal Report Ericsson), que se reportan trimestralmente a Suecia, tomando como referencia de cumplimiento el presupuesto inicial del año.

Escalado de aplicación:

Porcentaje del ppto. de ventas cubierto (presupuestos de ventas netas por empleado)	Porcentaje a aplicar
Menos del 130 por 100	0
130-135 por 100	1
135-140 por 100	2
140-145 por 100	3
145-150 por 100	4
155-160 por 100	5
Más del 160 por 100	8

Dependiendo del intervalo de cumplimiento alcanzado, se aplicará el porcentaje correspondiente al salario bruto año de cada trabajador acogido al sistema.

Por salario bruto año se entiende:

Para el personal no reglamentado, sujeto al sistema de bono, únicamente la cantidad de salario base.

Para el personal no sometido al sistema de bono, el sumatorio de salario base y el complemento del salario.

Personal excluido del sistema:

Solo estará excluido de la percepción del complemento por resultados aquel personal al sistema de bono, que por su clasificación o nivel pueda percibirlo en cantidad superior al 8 por 100.

En el caso del personal «no reglamentado», sujeto al sistema de bono, este complemento, en los casos en que proceda su abono, será independiente del citado bono, cuya cuantía y condiciones de obtención vendrán determinados por el nivel asignado al puesto de trabajo al tiempo de su valoración, y por la consecución de los objetivos de compañía, unidad e individuales que anualmente se establezcan.

Artículo 28. *Complemento personal de antigüedad.*

A partir del 30 de junio de 1997 no se producirá ningún devengo nuevo de complementos por antigüedad. Con tal motivo, a todo aquel trabajador que hasta tal fecha se le estuviera abonando alguna cantidad por tal concepto, se le mantendrá el derecho a seguir percibiéndola, en el importe que tuviera reconocido a la fecha citada, incrementado en el importe proporcional correspondiente al número de años completados desde el último devengo producido pasando todo ello, íntegramente, a formar parte del complemento personal.

Artículo 29. *Periodicidad de los pagos.*

Las retribuciones de carácter fijo a que anualmente tenga derecho el trabajador conforme a lo señalado en el presente Convenio, se distribuirán en dieciséis pagas, doce coincidiendo con los meses naturales, incluido el período vacacional, y cuatro como gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, produciéndose su devengo, las de junio y diciembre por semestres naturales, la de marzo de 1 de abril a 31 de marzo, y la de septiembre, de 1 de octubre a 30 de septiembre.

Artículo 30. *Excepciones.*

En el caso del personal denominado «no reglamentado», salvo lo previsto en cuanto al complemento por resultados y los complementos de puesto, cuando procedan, por ser su retribución el resultado de una valoración global e individualizada de su puesto de trabajo, perfil profesional y situación general del mercado laboral para posiciones equivalentes, se integrará en su salario base toda cantidad que hayan de percibir con carácter fijo, rigiéndose en cuanto a periodicidad de los pagos y demás condiciones por lo previsto en sus respectivos contratos.

Cuadro de adaptación de categorías al sistema de grupos, salarios de referencia y período de adaptación

Cuadro de adaptación de categorías	Salario referencia grupo	Períodos de adaptación		
		Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
Grupo 1 Especialista. Mozo de Almacén.	2.080.000	1.664.000	1.976.000	2.080.000
Grupo 2 Oficial tercera. Oficial segunda. Instalador. Técnicos. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización.	2.300.000	1.840.000	2.185.000	2.300.000
Grupo 3 Oficial primera. Técnico Mantenimiento. Técnico de Organización. Oficial Administrativo segunda. Delineante segunda.	2.580.000	2.064.000	2.451.000	2.580.000
Grupo 4 Oficial Administrativo primero. Técnico de Organización primera. Delineante primera.	2.750.000	2.200.000	2.612.500	2.750.000
Grupo 5 Técnico de Taller. Técnico Industrial. Maestro de Taller. Técnico Industrial segunda. Técnico Industrial primera. Titulados Medios s/r. Licenciados s/r.	3.200.000	2.560.000	2.880.000	3.200.000
Casos especiales: Ingenieros técnicos	3.680.500	2.944.400	3.312.450	3.680.500
Ingenieros superiores	4.061.300	3.249.040	3.655.170	4.061.300

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones y descansos

1. JORNADA ORDINARIA

Artículo 31. *Jornada anual.*

La jornada anual oficial será de 1.697 horas para el personal actualmente denominado «Reglamentado», todo ello sin perjuicio de la situación del personal denominado «No reglamentado», de las situaciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutando por algún trabajador a título individual, o de los posibles acuerdos que sobre esta cuestión pudieran alcanzarse, los que, en cualquier caso deberán ser comunicados a la representación de los trabajadores.

Artículo 32. *Calendario laboral.*

Anualmente se señalará, por la dirección de la empresa y con la colaboración de la representación de los trabajadores, el calendario laboral, que podrá no ser el mismo en las distintas unidades de la empresa, si las peculiaridades del servicio o actividad desarrollada, así lo aconsejase.

Artículo 33. *Horario de trabajo.*

1. Con carácter general el horario de trabajo será el siguiente:

De lunes a jueves, de ocho a diecisiete veinticinco horas, con una pausa de una hora para la comida, con una flexibilidad, en la entrada inicial, máxima de una hora, que deberá ser compensada con la hora de salida, dentro del mismo día.

Todos los viernes del año y los días laborables de los meses de julio y agosto, de ocho a quince horas, con una pausa de treinta minutos, y con la misma flexibilidad prevista en el punto anterior.

2. En las unidades que requieran atención permanente, la jornada podrá ser distribuida en cinco días a la semana, con una duración de ocho horas diarias de trabajo efectivo, que se realizará mediante un sistema de turnos rotatorios que aseguren la suficiencia del servicio durante todo el año. El establecimiento de este tipo de sistemas deberá ser comunicado, previamente, a la representación de los trabajadores con expresión de los motivos.

El personal que preste servicios bajo este sistema organizará las pausas para las comidas de modo que nunca quede interrumpida la cobertura del servicio.

3. Si se apreciase la necesidad de dotar a algún personal de otro sistema específico, para una más adecuada atención del servicio que presten, ya sea a clientes internos o externos, la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores con una antelación de una semana, y a la persona o personas afectadas, sin perjuicio de la inmediata cobertura de la necesidad si esta fuera urgente.

Artículo 34. *Distribución irregular de la jornada.*

A los únicos efectos de poder atender adecuadamente situaciones transitorias de puntas de trabajo, motivadas por circunstancias estacionales o por la propia naturaleza o periodicidad de los procesos, la empresa podrá disponer de la distribución irregular de la jornada de trabajo del personal afectado por la circunstancia que se pretenda atender, compensándose el tiempo trabajado por encima o por debajo del horario normal, por esta causa, en los días inmediatamente posteriores, o anteriores si la circunstancia motivadora hubiera sido prevista, y respetándose en todo caso el descanso entre jornadas.

El número de horas distribuidas irregularmente no podrá exceder de cien al año por trabajador, y su utilización será objeto de control por la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 35. *Disponibilidad y guardias.*

Las partes firmantes, conscientes de la necesidad de la empresa de caracterizarse frente a sus clientes, no sólo como un suministrador de equipos, sino, muy especialmente, como un proveedor de servicios plenos en la implementación, mantenimiento y explotación de redes de telecomunicación, acuerdan, que en aquellas unidades que realicen actividades o servicios de soporte técnico, de cualquier tipo, susceptible de recibir peticiones de atención urgente por parte de las empresas clientes, el personal, debidamente cualificado, podrá estar adscrito a sistemas de disponibilidad total o guardias de servicio. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las personas incorporadas a este tipo de servicios.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables, que se devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre.

No obstante, aquellos trabajadores que por alguna circunstancia personal tuvieran reconocido el derecho de un devengo de vacaciones superior al aquí establecido, lo conservarán en sus propios términos, con carácter personal.

El disfrute de las vacaciones deberá realizarse, salvo acuerdo en contrario, durante los meses de julio y agosto, si bien por necesidades de la empresa, ésta podrá establecer períodos vacacionales diferentes que,

salvo acuerdo en contrario, no podrán afectar a más de la mitad del período vacacional a que el trabajador tenga derecho; estos casos serán debidamente comunicados a la representación de los trabajadores.

En cada unidad se organizará un calendario o plan de disfrute de vacaciones, que comprenderá a todos los trabajadores adscritos a la misma, del que se deberá dar conocimiento al trabajador con dos meses de antelación a la fecha de disfrute que le corresponda.

En la fijación del citado calendario se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores, pero sólo se utilizarán como criterios de prelación en la elección, las necesidades de mantenimiento de las actividades, si las hubiera en la unidad, y las responsabilidades familiares de los trabajadores afectados, alternándose anualmente la prioridad para elegir, en caso de igualdad.

Las fechas previstas de disfrute, así fijadas, podrán ser modificadas por la empresa cuando concurren causas imprevistas debidamente justificadas.

Durante el período vacacional el trabajador recibirá la misma retribución salarial que en tiempo normal de trabajo, salvo los eventuales complementos de puesto que circunstancialmente pueda percibir.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año de su devengo o primer trimestre del siguiente, sin que en ningún caso puedan ser compensadas en metálico, salvo por extinción de la relación laboral, ni acumuladas a las de años posteriores.

Con carácter excepcional, el personal que se hubiere incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1990 devengará dos días más de vacaciones anuales a partir del año en que cumplan catorce años de antigüedad y aquellas personas cuya fecha de incorporación sea anterior al 1 de enero de 1995, disfrutarán de un día más de vacaciones al año a partir de aquel en que cumplan catorce de antigüedad. Esto es, estos dos colectivos disfrutarán pues respectivamente de veinticuatro y veintitres días laborables de vacaciones al año desde el año siguiente a aquel en que cumplan los catorce años de antigüedad.

Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

Cada trabajador, previo aviso y justificación podrá, ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo previsto en la ley, con las siguientes salvedades:

El disfrute de la licencia por matrimonio del empleado podrá anticiparse dos días respecto de la fecha de efectiva celebración de la ceremonia, o comenzarse a disfrutar el día hábil inmediato siguiente a aquélla, si coincidiera con día inhábil.

La licencia que corresponde por el nacimiento de un hijo o por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, cuando el hecho tenga lugar en día inhábil, comenzará a computarse el día inmediatamente siguiente.

Artículo 38. *Permisos no retribuidos.*

La empresa concederá los permisos para ausencias, totales o parciales, y reducciones de jornada que la ley en cada caso contemple, y en especial los previstos para períodos de lactancia y guarda legal del menor de seis años o de disminuidos físicos o psíquicos.

Además, se compromete a conceder hasta cinco días por año de permisos no retribuidos o reducciones de jornada que le sean solicitados por causas graves, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan.

2. JORNADA EXTRAORDINARIA

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria cualquiera que sea ésta.

Tendrán carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor las que sea preciso realizar para prevenir o reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios y urgentes.

Mensualmente se informará a la representación de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, con indicación de su número y el motivo de su realización.

Las horas extraordinarias se someterán en cuanto a sus límites y efectos a lo que la ley en cada momento señale, comprometiéndose ambas partes a promover su desaparición, estimando como medida más adecuada para ello la utilización alternativa de la distribución irregular de la jornada y de la compensación de las realizadas por tiempo de descanso. La rea-

lización de horas extraordinarias deberá ser autorizada por el responsable de la unidad en que preste servicios el trabajador.

Se entenderá, no obstante, que las de fuerza mayor y las que correspondan a trabajos cuya realización no pueda aplazarse sin que ello cause un quebranto notable para la compañía, cuando se presenten, serán de obligatorio cumplimiento.

La compensación de las horas extraordinarias, tanto económica como en tiempo de descanso, será la misma que la de las horas ordinarias con un incremento del 50 por 100, salvo cuando correspondan a trabajos no urgentes y que pudieran aplazarse sin que este aplazamiento tuviera repercusiones graves para la organización del trabajo o la consecución de los objetivos de la empresa.

En ningún caso se abonarán horas extraordinarias al personal no reglamentado.

CAPÍTULO VII

Incremento salarial

Artículo 40. *Incremento salarial.*

Se acuerda un incremento salarial para el año 1997 del 3 por 100 en los conceptos de salario base y complemento de salario.

Para el año 1998 el incremento será igual al que se produzca en el IPC durante dicho año y sobre los mismos conceptos antes citados.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 41. *Complementos en caso de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, siempre que esté cubierto el período de carencia legalmente establecido, la empresa complementará las prestaciones que por tal motivo abone la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del importe de los conceptos salariales fijos a que tuviera derecho el trabajador en el momento de la baja, incluido el abono, en su momento, de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias correspondientes al período de incapacidad transitoria, a partir del primer día de prestación a cargo de la Seguridad Social, y mientras dure la situación de incapacidad transitoria, con exclusión expresa de cualquier otra situación.

Cuando la situación de incapacidad temporal tenga su origen en un accidente laboral, el complemento citado se abonará desde el primer día de baja y mientras dure aquélla.

No se abonará complemento alguno cuando la situación de incapacidad temporal se derive de accidente no laboral causado por la conducta culpable o temeraria del propio trabajador fehacientemente constatada por Resolución Judicial o Administrativa que determine su responsabilidad en términos no estrictamente civiles.

El abono del complemento y, por consiguiente, su percepción por el trabajador, supone que en todo momento la empresa está legitimada para comprobar el estado de salud del trabajador, las causas de tal estado, el cumplimiento del tratamiento prescrito por parte del trabajador y que sigue una conducta adecuada a su estado y tratamiento, cesando el trabajador en el derecho a su percepción en caso de impedir tales comprobaciones, no ser su estado justificativo de la baja, no seguir el tratamiento prescrito, o realizar actividades contraindicadas para su recuperación.

Las comprobaciones citadas se realizarán por el servicio médico de la empresa o facultativo habilitado para ello, de cuyas conclusiones se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 42. *Ayudas de comida.*

Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a percibir una ayuda de comida equivalente a 1.200 pesetas por cada día de trabajo efectivo a jornada partida no sujeto a dieta, media dieta, o cualquier otra causa por la que la empresa sufrague el importe de las comidas de los mismos días (asistencia a seminarios con comida incluida, comidas de trabajo, etc.).

La citada cantidad se entregará a los trabajadores mediante «tickets» o vales de comida expedidos por compañías debidamente autorizadas para tal actividad por las autoridades tributarias, por el importe bruto correspondiente a cada período.

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de otro régimen de ayuda de comida podrán, a su elección, mantenerlo en sus actuales términos, o acogerse al que en el presente se establece.

Artículo 43. *Ayuda familiar.*

Aquellos trabajadores cuyas condiciones salariales se rijan estrictamente por lo establecido en el presente Convenio —por no tener pactadas otras condiciones a título individual—, que tengan a su cargo hijos menores de dieciocho años, tendrán derecho a percibir, en concepto de ayuda familiar, una cantidad igual a 3.500 pesetas por mes natural, por cada hijo, mientras sean menores de dieciocho años.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, la ayuda citada sólo se le abonará a uno de ellos.

Artículo 44. *Ayuda familiar por minusválidos.*

Aquellos trabajadores cuyas condiciones salariales se rijan estrictamente por lo establecido en el presente Convenio —por no tener pactadas otras condiciones a título individual—, que tengan a su cargo hijos o familiares con minusvalías físicas o psíquicas reconocidas oficialmente superiores al 30 por 100, tendrán derecho a una ayuda familiar por este concepto en la cuantía de 17.000 pesetas por mes natural.

Esta ayuda será compatible con la ayuda familiar por hijos y, como en el caso anterior, sólo se abonará a una persona en caso de que ambos progenitores o más de un familiar del minusválido trabajen en la empresa.

La minusvalía y el sostenimiento económico del minusválido habrá de acreditarse documentalmente.

No darán derecho a esta ayuda las minusvalías declaradas después de cumplidos los sesenta y cinco años.

Artículo 45. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa concertará con una compañía aseguradora de reconocida solvencia una póliza de seguro colectivo de accidentes, al que podrán adherirse todos aquellos trabajadores que lo deseen, participando con la empresa en el coste de las primas con la suma de 2.000 pesetas anuales.

El capital asegurado ascenderá a 10.000.000 de pesetas por asegurado.

La póliza cubrirá durante las veinticuatro horas del día los supuestos de muerte o invalidez que tengan su origen en un accidente laboral o no laboral con las excepciones que se hagan constar en la propia póliza, que serán las genéricas del sector: Práctica de deportes de riesgo, etc.

Artículo 46. *Auxilio por defunción.*

La empresa abonará, en caso de fallecimiento de algún trabajador que no estuviera suscrito al seguro colectivo de vida, abonará a sus causahabientes, junto con la liquidación de haberes del fallecido, en concepto de auxilio por defunción, un importe equivalente a una mensualidad.

Artículo 47. *Ayudas de estudios.*

La empresa pondrá a disposición de una Comisión Paritaria un fondo de 1.200.000 pesetas para ayudas al estudio, destinadas a empleados o para los hijos de éstos con edades entre dieciocho y veinticinco años en las cuantías y con los requisitos que para cada curso se acuerde entre la empresa y la representación de los trabajadores. El Comité de Empresa deberá presentar un informe a la empresa sobre el destino que se ha dado a estos fondos.

Las sumas que se abonen por estos conceptos serán abonadas en nómina por una sola vez y con todos los descuentos que establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO XV

Representación colectiva

Artículo 48. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales podrán cederse entre los miembros del Comité de Empresa siempre que mensualmente se comunique a la empresa como se va a producir esta cesión. El disfrute de horas sindicales será comunicado al Jefe directo con un plazo suficiente para que no se causen distorsiones en el trabajo de la unidad.