14232 *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral, en el procedimiento de arbitraje seguido en el conflicto ocasionado por discrepancias surgidas durante la negociación del XIX Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.U.».*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 31 de mayo de 2004 dictado por D. Ignacio García-Perrote Escartín en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en el conflicto ocasionado por discrepancias surgidas durante la negociación del XIX Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.U. y del que han sido partes la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con 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, artículo 11.7 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 13 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

En Madrid, a 31 de mayo de 2004, Ignacio García-Perrote Escartín, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 2 de abril de 2004 en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6 y 11.1 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales («ASEC-II»), así como en los artículos 6 y 18.1 de su Reglamento de Aplicación («RASEC-II»), ambos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto ocasionado por discrepancias surgidas durante la negociación del Decimonoveno Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.U.» (en adelante, el «XIX Convenio»). Han sido partes, de una lado, la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores del XIX Convenio (en adelante, la «Comisión»), representada por D. Francisco Quijorna Cereijo, Presidente de la Comisión y, de otro, la Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.U. (en adelante, «SEIRT» o la «Empresa»), representada por D. Jacinto Álvarez Fernández, Jefe de Personal de SEIRT.

Antecedentes de hecho

Primero.—El día 2 de abril de 2004, la Comisión y SEIRT (en adelante, las «Partes») presentaron escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje («Fundación SIMA») por el que las Partes solicitaban la iniciación de procedimiento de arbitraje en el marco del conflicto suscitado por las discrepancias surgidas durante la negociación del XIX Convenio.

El conflicto, que es de ámbito nacional y afecta a 329 trabajadores, tiene como objeto el establecimiento del XIX Convenio, de acuerdo con lo pactado en los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003, alcanzados entre la Empresa y la representación de sus trabajadores.

La pretensión y razones que fundamentan la solicitud de procedimiento de arbitraje se describen así en la solicitud de procedimiento de arbitraje: «con la finalidad de erradicar las causas» que dieron lugar al expediente de regulación de empleo 79/03, las Partes acordaron «proceder a la negociación» del XIX Convenio «de acuerdo con los siguientes principios»:

(i) «Sustitución del sistema de compensación de gastos y creación de un sistema de incentivos».

(ii) «Se establecerá una nueva regulación de desplazamientos y traslados».

(iii) «El sistema de incentivos premiará la productividad garantizando la rentabilidad del trabajo».

(iv) «Adecuación de horarios en función de actividades y de exigencias del cliente».

Se acompañó a la solicitud, como documentación adjunta, la siguiente: Decimoctavo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.» (en adelante, el «XVIII Convenio»); Acuerdos alcanzados entre la Empresa y la representación de los trabajadores, de 12 y 22 de diciembre de 2003; Plataforma para la negociación del XIX Convenio propuesta por los trabajadores, de 10 de febrero de 2004; Propuesta de la Comisión, de 16 de marzo de 2004 y Borrador de XIX Convenio, propuesto por la Empresa.

Finalmente, las Partes designaron de común acuerdo como árbitro a D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Segundo.—Mediante escrito, de fecha 19 de abril de 2004, las Partes ampliaron el objeto del compromiso arbitral de modo que, junto a las cuatro cuestiones iniciales que constan en el apartado tercero del Acta de fin de período de consultas comprensivo del acuerdo adoptado por la Empresa y la representación de los trabajadores, de 22 de diciembre de 2003, y que fueron sometidas a arbitraje en el compromiso arbitral registrado en la Fundación SIMA el 2 de abril de 2004, las Partes ampliaron el objeto del arbitraje a las siguientes cuestiones adicionales:

(i) «Propuestas por la representación de los trabajadores»:

«Vigencia o duración del XIX Convenio».
«Subida salarial».
«Pase de trabajadores eventuales a fijos».
«Categorías/promoción».

(ii) «Propuestas por la representación de la Empresa»:

«Los siguientes pluses: antigüedad, ayuda escolar, hijos disminuidos, premio de vinculación y plus de conducción de turismos».

«Vacaciones».

«Artículos 59 y 60 del XVIII Convenio, en el aspecto que se recoge en la Plataforma reivindicativa presentada por la Empresa en la negociación del XIX Convenio».

«En relación con el artículo 40 del XVIII Convenio, el árbitro se pronunciará exclusivamente sobre el impacto o repercusión que el laudo pueda tener sobre dicho artículo».

Tercero.—En el trámite de comparecencia, celebrado en la sede la Fundación SIMA el día 19 de abril de 2004, las Partes aceptaron que el arbitraje es de equidad, en tanto que se trata de establecer nuevas condiciones (por ejemplo, un nuevo sistema de incentivos), si bien a instancias de la representación de la Empresa quedó precisado que el Laudo no puede prescindir de interpretar el sentido y significado de los Acuerdos alcanzados entre la Empresa y la representación de los trabajadores los días 12 y 22 de diciembre de 2003.

Precisado lo anterior, las Partes, seguidamente, tras exponer los antecedentes de los que trae causa el presente conflicto, alegaron cuanto a sus intereses convino, contestando a cuantas preguntas les fueron formuladas por el árbitro. En dicha comparecencia, la Comisión aportó su borrador de XIX Convenio.

El árbitro se reunió separadamente con cada una de las Partes el día 26 de abril, las cuales alegaron de nuevo cuanto a sus intereses convino y contestaron a cuantas preguntas les fueron formuladas por el árbitro.

Cuarto.—Con posterioridad a la fecha de la comparecencia, la Empresa aportó los siguientes documentos: Comparativa del XVIII Convenio con la plataforma de convenio presentada por la Empresa, relación de modificaciones propuestas en el procedimiento de arbitraje y su reflejo en la plataforma de convenio presentada por la Empresa, propuesta de redacción de los artículos 22, 41 y 42 del XIX Convenio y comparativa del sistema de incentivos con compensación de gastos actual.

Asimismo, las Partes facilitaron al árbitro sus comentarios sobre la propuesta de la contraparte, en concreto, en un esquema resumen de las propuestas que el árbitro remitió a ambas Partes con anterioridad.

Del mismo modo, en la reunión celebrada, a petición de la Empresa, entre el árbitro y la Empresa el día 17 de mayo de 2004, SEIRT aportó sus comentarios incluidos en el borrador de XIX Convenio de la Comisión.

El árbitro celebró una ultima reunión con la representación de los trabajadores, a petición de éstos, el día 27 de mayo de 2004.

Finalmente, las Partes han enviado al árbitro determinadas observaciones y comentarios, bien por propia iniciativa, bien por petición del árbitro.

Fundamentos de equidad

Primero.—De conformidad con lo que se ha descrito en los Antecedentes del Laudo, el escrito de solicitud del presente procedimiento arbitral reproduce en gran medida algunos de los términos y expresiones de los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003, adoptados en el seno del período de

consultas del expediente de regulación de empleo 79/03 (en adelante, el «ERE»).

Concretamente, en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2003, las Partes acordaron lo que se ha recogido en el Antecedente de hecho Primero del presente Laudo en los mismos términos que luego reprodujeron en la solicitud de procedimiento de arbitraje.

La única diferencia en los términos utilizados consiste en que, así como en el Acuerdo de 12 de diciembre de 2003 se decía «sustitución del sistema de compensación de gastos por un nuevo sistema de incentivos», posteriormente, tanto en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2002, que constituye el acta final del período de consultas, como en el escrito de solicitud del procedimiento arbitral, se emplea la expresión «sustitución del sistema de compensación de gastos y creación de un nuevo sistema de incentivos». Al ser estos últimos los términos utilizados tanto en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2003, posterior al de 12 de diciembre de 2003 y que además pone fin al período de consultas, como en el escrito de solicitud del procedimiento arbitral, el presente Laudo se acomodará lógicamente a tales términos.

En fin, sea como fuere, y al margen ahora de la ampliación que más adelante se abordará del objeto del compromiso arbitral (Antecedente de hecho Segundo del Laudo), lo que ha de resolverse primeramente en el presente Laudo es lo siguiente:

Se debe, en primer lugar, proceder a la «sustitución de un sistema de compensación de gastos y creación de un sistema de incentivos». Este sistema de incentivos ha de premiar la «productividad» y garantizar «la rentabilidad del trabajo».

Se ha de establecer, en segundo lugar, «una nueva regulación de desplazamientos y traslados».

Se han de adecuar, finalmente, los «horarios en función de actividades y exigencias del cliente».

Como consta expresamente en el escrito de solicitud del procedimiento arbitral, y antes en los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003, todo lo anterior tiene como «finalidad» la de «erradicar las causas que dieron lugar al ERE». Resulta obligado, en consecuencia, que el Laudo se acomode y tenga en todo momento presente lo anterior.

Segundo.—La «sustitución de un sistema de compensación de gastos y creación de un sistema de incentivos» es, así, la primera y compleja cuestión que tiene que abordar y establecer el presente Laudo. En todo caso, es obligado para este árbitro, porque así lo han querido las Partes, que el sistema de incentivos premie la «productividad» y que garantice la «rentabilidad» del trabajo.

1. Lo primero que es preciso determinar es la adecuada interpretación de la expresión utilizada («sustitución de un sistema de compensación de gastos y creación de un sistema de incentivos»), para lo que sí resulta posible utilizar los cánones hermenéuticos al uso.

Desde una interpretación literal, sustituir es «poner a una cosa en lugar de otra» («Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española»). Desde esta exclusiva perspectiva, la expresión utilizada («sustitución») no expresa que se quisiera acumular y adicionar una cosa (un sistema de compensación de gastos modificado) con otra (un sistema de incentivos), sino que por el contrario aquella expresión revela que lo que se quiso hacer es poner una cosa (un nuevo sistema de incentivos) en lugar de la otra (la anterior y todavía vigente compensación por gastos). Es cierto que ahora discrepan las Partes sobre su intención o finalidad. Pero la expresión utilizada es indicativa de que se trataba de «poner a una cosa en lugar de otra».

Por lo demás, la conclusión alcanzada se refuerza si se recuerda que las partes estaban de acuerdo con la necesidad de premiar la «productividad» y la «rentabilidad» del trabajo con la finalidad de «erradicar» las causas que dieron lugar al ERE.

En consecuencia, el presente Laudo va a proceder a crear un sistema de incentivos que sustituirá y ocupará el lugar que hasta ahora venía ocupando el sistema de compensación por gastos.

Ahora bien, la representación de los trabajadores ha manifestado legítimas y solventes dudas sobre posibles consecuencias negativas del sistema de incentivos propuesto por la Empresa. De ahí que, como más adelante se expondrá, el Laudo deba incorporar una serie de cautelas y contrapesos para tratar de evitar aquellas consecuencias y, si desgraciadamente se producen, que se materialicen únicamente durante un tiempo limitado, toda vez que a los seis meses desde la implantación del sistema de incentivos la Comisión Paritaria del Convenio deberá evaluar, y en su caso revisar de buena fe (con la necesaria ratificación del eventual acuerdo por parte de la Comisión Negociadora), el funcionamiento y aplicación del nuevo sistema de incentivos y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes, las Partes deberán acudir de nuevo ante este árbitro, aunque siempre será deseable y más acorde con el valor constitucional de la autonomía colectiva que el problema se solvente por las propias partes y no por un tercero.

2. Una vez clarificado que, con las cautelas últimamente expresadas y sobre las que más adelante se volverá, un nuevo sistema de incentivos va a ocupar el lugar del actual sistema de compensación de gastos, procede determinar cual será ese nuevo sistema de incentivos que las Partes han acordado que premie la «productividad» y que garantice «la rentabilidad del trabajo».

La creación «ex novo» de un sistema de incentivos por parte de este árbitro se entiende que carece por completo de sentido y podría conducir a consecuencias impredecibles y negativas por las evidentes dificultades de segura falta de adaptación y desconocimiento de la actividad empresarial y del sector en que se desenvuelve la Empresa. Particularmente aquí hay que insistir en la bondad y naturalidad de una solución acordada entre las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, y la desventaja de una solución heterónoma adoptada por un tercero.

Hubiera sido deseable, no ya el óptimo de que las Partes hubieran alcanzado un acuerdo, sino que al menos las dos Partes hubieran presentado propuestas lo más completas y acabadas posible. Sin embargo, por razones con toda seguridad comprensibles de contar con mayores apoyos técnicos, sólo la Empresa ha presentado una propuesta (de nuevo artículo 21 bis de XIX Convenio) que reúne o al menos se aproxima a esas características. Pero lo anterior no es excesivamente relevante porque la llamada «Propuesta de la comisión negociadora de los trabajadores del XIX Convenio Colectivo», fechada en Madrid el 16 de marzo de 2004, se aproxima enormemente a lo que para la actividad de construcción propone la Empresa. La diferencia entre ambas propuestas, como bien saben las Partes, no se encuentra aquí, sino en que los trabajadores no quieren la supresión del sistema de compensación de gastos, sino únicamente su modificación.

De la propuesta de la Empresa sobre un nuevo artículo 21 bis interesa subrayar en este momento lo siguiente:

En primer lugar, su apartado 6, conforme al cual si la Empresa «pactara nuevas condiciones» para las actividades mencionadas en apartados anteriores, o pactara «otras nuevas» actividades, «la Comisión Paritaria podrá establecer nuevas tablas de incentivos de acuerdo a los mismos principios que inspiran las actuales».

En segundo lugar, su apartado 9, conforme al cual «cuando un trabajador con derecho a plus de productividad realice una actividad no incluida en las tablas de incentivos, percibirá, en función de cual haya sido su tiempo efectivo de prestación, el incentivo promedio de plantilla de su centro de trabajo de los últimos tres meses».

Finalmente, su apartado 10, que prevé lo siguiente: «cuando por causas imputables a la Empresa, fuerza mayor o situaciones asimiladas, impidan la prestación del servicio y, consecuentemente, que el trabajador pueda acceder al devengo del plus de productividad, el trabajador percibirá el citado plus en la cuantía que resulte atendiendo al promedio de lo percibido por el mismo trabajador en los últimos tres meses». El citado apartado 10 añade que: «la Comisión Paritaria del Convenio interpretará los supuestos de "causas imputables a la Empresa, fuerza mayor o situaciones asimiladas" previa solicitud escrita, resolviendo, en cada caso, la procedencia o no del plus de productividad».

3. En relación con el sistema de incentivos, la Empresa ha aportado al presente procedimiento arbitral un Estudio realizado por la entidad Asocivil, Asesores de Obra Civil, S.L. (en adelante «Estudio Asocivil»).

El Estudio Asocivil realiza una medición de los tiempos de ejecución de determinadas actividades con vistas a establecer un sistema de productividad basado en las citadas mediciones. El Estudio Asocivil explica en cada actividad el método de trabajo utilizado y las circunstancias que hubieren podido resultar condicionantes. Las actividades evaluadas lo han sido por considerar que suponen entre el 65 % y el 70 % del volumen global de obra en empresas de similares características y adjudicación, por lo que el Estudio Asocivil entiende que son altamente significativas.

La representación de los trabajadores ha puesto en conocimiento de este árbitro sus objeciones y comentarios respecto del Estudio Asocivil. Se reprocha, concretamente, la ausencia de participación alguna en su elaboración por parte de ningún órgano de representación de los trabajadores y se afirma que el Estudio Asocivil carece de rigor, al no hacerse desglose por separado de los tiempos que componen la unidad de obra, no recogerse todas las actividades ni desglosarse los diferentes puestos de trabajo, lo que no asegura que se pueda realizar un reparto equitativo e igualitario. Se afirma, finalmente que el sistema diseñado deja el sistema de incentivos en manos de los mandos intermedios de la Empresa.

La Empresa reacciona contra estas objeciones afirmando, en primer lugar, que la entidad Asocivil ha elaborado sus mediciones, no sólo sin

participación de los representantes de los trabajadores, sino también sin participación de representantes o de la dirección de la Empresa, disponiendo así de autonomía, objetividad e independencia. En segundo término, que las actividades son las recogidas en los «preciarios» de los contratos suscritos por la Empresa con sus clientes y que en tales «preciarios» se establece un precio por actividades y no por los tiempos y labores que componen dicha actividad. En tercer lugar, que la propuesta de la Empresa es por cuadrillas de trabajadores y de acuerdo con los partes de trabajo realizado, lo que se estima es el método más adecuado para medir la productividad, toda vez que las actividades no se realizan individualmente sino en equipo. En cuarto lugar, señala la Empresa que las actividades reflejadas en la medición de Asocivil representan el 70 % de las actividades de construcción realizadas por la Empresa, siendo tales actividades las más comunes y sin que sea posible realizar mediciones de absolutamente todas las actividades. Además, prosigue la Empresa, existen actividades desarrolladas por la Empresa (atención al cliente y altas y bajas) que tienen sus propias tablas de incentivos con criterios específicos y propios de esas actividades. Y, en fin, respecto de las actividades no incluidas en el sistema de incentivos, la Empresa remite a los apartados 6, que atribuye importantes competencias a la Comisión Paritaria, y 9 del artículo 21 bis que propone y que se han recogido más arriba (número 2 del presente fundamento de equidad). La Empresa rechaza, finalmente, que su pretensión sea dejar el sistema de incentivos en manos de los mandos intermedios de la Empresa, sino que por el contrario su voluntad es llevar a la práctica lo acordado en los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003, en el sentido de que el sistema de incentivos debe premiar la productividad y garantizar la rentabilidad del trabajo.

Si bien hay que decir que hubiera sido seguramente deseable que la representación de los trabajadores hubiera participado en la elección de la entidad especializada a la que encargar el estudio de las mediciones, lo cierto es que este árbitro no tiene elementos de juicio para poner en duda y cuestionar la solvencia del Estudio Asocivil. En el procedimiento arbitral consta el llamado «curriculum corporativo» de Asocivil y la cuidadosa lectora del mismo conduce a la conclusión enunciada. Y por lo que se refiere a la no participación de la representación de los trabajadores en la realización del estudio, hay que señalar que tampoco ha participado la Empresa en dicha realización.

4. La exposición anterior conduce a que este árbitro se incline por fijar, como sistema de incentivos, y con los matices y cambios que seguidamente se dirán, el propuesto por la Empresa que tiene como base el Estudio Asocivil. Y de nuevo hay que mencionar la proximidad de la propuesta de la Empresa a la de los trabajadores de fecha 16 de marzo de 2004, pues la diferencia entre ambas, como asimismo se ha dejado dicho, radica en que los trabajadores no quieren la supresión del sistema de compensación de gastos. Ahora bien, como se acaba de anticipar, la propuesta de la Empresa va a ser objeto de ciertas correcciones y adiciones que de inmediato se van a enunciar.

La Empresa ha aportado al presente procedimiento arbitral una llamada «Comparativa Sistema de Incentivos con Compensación de Gastos». Dicha comparativa expone las diferencias entre uno y otro sistemas. Y en determinados casos y actividades existen diferencias que pueden perjudicar a los trabajadores.

Por esta razón, y más general por las ya sucintamente anticipadas advertencias y reservas efectuadas por la representación de los trabajadores, desde una estricta perspectiva de equidad a este árbitro no le parece suficientemente equitativo que el valor del punto por encima del llamado «break even» sea sólo de 6 € en la actividad de construcción, como propone la Empresa. Como se viene diciendo, en los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003, y en el escrito de solicitud del procedimiento arbitral las Partes están de acuerdo y han establecido que el sistema de incentivos ha de premiar la productividad y garantizar la rentabilidad del trabajo. Este criterio o «principio», como las Partes lo denominan, es el que, entre otras razones, dificulta precisamente seguir manteniendo el actual sistema de compensación de gastos. Pero distinto es el caso del sistema de incentivos. Si, según afirma la Empresa, el «break even» se sitúa en ocho (8) puntos día en cómputo mensual, este árbitro estima que, una vez asegurado el ingreso a la Empresa, la equidad conduce a reducir la ganancia empresarial y aumentar la cuantía percibida por los trabajadores. Siempre desde una perspectiva de equidad, y con la finalidad de tratar de contrarrestar la sustitución del sistema de compensación de gastos, este árbitro fija la cuantía del noveno (9) punto por encima del «break even» para la actividad de construcción de red urbana en 14 €, la cuantía del décimo (10) punto en 12 €, y en 10 €las cuantías de los puntos subsiguientes.

Adicionalmente, y como ya se ha anticipado, el presente Laudo va a imponer una previsión adicional respecto del sistema de incentivos. Como puede haber desajustes, tanto por exceso como más probablemente por defecto, y más en general por todas las consideraciones que se han ido exponiendo, a los seis (6) meses del establecimiento del nuevo sistema de incentivos la Comisión Paritaria del Convenio deberá evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del nuevo sistema de incentivos y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total nueve meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante este árbitro, aunque como se dijo siempre será preferible y más acorde con el valor constitucional de la autonomía colectiva que el problema se solvente por las propias partes y no por un tercero. Este árbitro quiere confiar en la madurez y responsabilidad de las Partes y tiene la expectativa de que no tendrán que volver ante él. Pero, en fin, de no ser así y tener que volver las Partes ante este árbitro, se evaluará con todo cuidado y rigor la conducta de cada Parte, no ya en la negociación en el seno de la Comisión Paritaria, sino en la aplicación y funcionamiento del nuevo sistema de incentivos.

Como se anticipó, si la Comisión Paritaria llega, como sería deseable, a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo, por así decirlo, por la Comisión Negociadora, para solventar las dudas de validez que de otra forma pudieran plantear los vigentes criterios jurisprudenciales.

Particularmente relevante habrá de ser para la Comisión Paritaria, y en su caso para este árbitro, el análisis de la carga de trabajo encomendada por la Empresa a los trabajadores, cuantos de éstos han superado los ocho (8) puntos y la comparación empírica entre lo que habrían percibido los trabajadores con el anterior sistema de la compensación de gastos y lo que han percibido con el nuevo sistema de incentivos.

Este árbitro espera que no haya disputas entre las Partes sobre el momento en el que pueda considerarse implantado el nuevo sistema de incentivos. Pero, en fin, de no ponerse las partes de acuerdo sobre este extremo, se estima que un plazo de un (1) mes desde la notificación del presente Laudo es suficiente para implantar el nuevo sistema.

5. En consecuencia, el nuevo sistema de incentivos que fija este Laudo y que ocupará el lugar del actual sistema de compensación de gastos, es el previsto en el artículo 21 bis de la propuesta de XIX Convenio presentada por la Empresa con el siguiente cambio y la siguiente adición:

Los Euros a percibir en la actividad de construcción por cada punto que exceda de los 8 diarios en cómputo mensual no serán 6 sino 14 por el noveno punto, 12 por el décimo punto y 10 por los puntos subsiguientes.

A los seis meses de la implantación del nuevo sistema de incentivos, la Comisión Paritaria del Convenio habrá de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del nuevo sistema de incentivos y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total nueve meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante este árbitro.

Si la Comisión Paritaria llega a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.

Tercero.—El compromiso arbitral suscrito por las Partes obliga a este árbitro a fijar «una nueva regulación de desplazamientos y traslados».

Sin embargo, la tarea es ardua en alguno de sus extremos, toda vez que no se proporciona criterio alguno sobre cómo haya de hacerse. Con todo, hay que resaltar que se trata de establecer «una nueva regulación» y que parece claro que la misma se halla relacionada con la cuestión de la sustitución del sistema de compensación de gastos y la creación de un sistema de incentivos que se ha examinado en el fundamento de equidad anterior. La vinculación entre ambas cuestiones se ve con claridad en el Acuerdo de 12 de diciembre de 2003, en el cual se hablaba literalmente de la «sustitución del sistema de compensación de gastos por un nuevo sistema de incentivos, estableciéndose una nueva regulación de desplazamientos y traslados». Es verdad que tanto en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2003, como en el escrito de solicitud del procedimiento arbitral, las Partes mencionan en párrafos separados ambas cuestiones. Pero el Acuerdo de 12 de diciembre de 2003 es hermenéuticamente revelador, como comportamiento inmediatamente precedente de las Partes. Sea como fuere, la vinculación entre los desplazamientos y traslados y el sistema de compensación de gastos se pone claramente de relieve en el texto del vigente artículo 30 del XVIII Convenio Colectivo. El precepto citado está relacionado, asimismo, con las plazas de residencia y con el plan de residencias, cuestiones básicamente reguladas en el artículo 12 y en el Anexo II del XVIII Convenio.

Hay que tener en cuenta, en consecuencia, los artículos 12, 30 y el Anexo II del XVIII Convenio y las propuestas que sobre ellos hacen las Partes.

La propuesta de la representación de los trabajadores para el XIX Convenio es mantener el actual texto del artículo 12 y del Anexo II del XVIII Convenio, con un único cambio sobre el ámbito subjetivo de los

grupos de residencia, si bien respecto del Anexo II se advierte que se está «pendiente de redacción definitiva». La representación de los trabajadores sí propone una nueva redacción del artículo 30 del XVIII Convenio, aunque se dejan en blanco numerosas cuantías económicas.

La Empresa, por su parte, propone eliminar el artículo 12 del XVIII Convenio y proporciona una nueva redacción del artículo 30 y del Anexo II, que sería sustituido en este último caso por una Disposición Transitoria. La Empresa entiende que la propuesta de los trabajadores implica la subsistencia del antiguo sistema de desplazamientos y traslados por lo que no se acomoda a un nuevo sistema, tal y como se pactó. La Empresa precisa que con el nuevo sistema que ella propone los trabajadores optan a quedarse como fijos en las plazas actualmente existentes en los distintos centros de la Empresa, en los términos previstos en la Disposición Transitoria de la propuesta de la Empresa. Y añade que esta propuesta trata de adecuar y actualizar el régimen de los desplazamientos a la actual actividad desarrollada por la Empresa, superando un régimen de desplazamientos diseñado —se concluye— para una actividad itinerante.

De forma similar a lo que se dijo respecto del nuevo sistema de incentivos, no tiene sentido que este árbitro establezca «ex novo» un nuevo sistema de desplazamientos y traslados. Tiene que inspirarse en los aportados por las Partes, pues de otra forma se construiría sobre el vacío y las consecuencias podrían ser imprevisibles, pero seguro que totalmente inadaptadas a la realidad de la actividad realizada por la Empresa y sus trabajadores.

Así las cosas, y lamentando una vez más la ausencia de acuerdo entre las Partes en una materia tan delicada, este árbitro expresa su convicción de que el sistema de desplazamientos y traslados propuesto por la Empresa, no sólo es más «una nueva regulación» —Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003 y escrito de solicitud de procedimiento arbitral—, sino que parece más acomodado a la presente actividad desarrollada y a la realidad de lo que en la actualidad es la Empresa. Por el contrario, el sistema propuesto por los trabajadores tiene líneas de continuidad con el sistema anterior y todavía vigente, o al menos tiene elementos de uno y de otro que le hacen perder coherencia. En definitiva, se estima que la propuesta empresarial responde más al compromiso arbitral consistente en establecer «una nueva regulación» de desplazamientos y traslados y que se halla más adaptado a la realidad de lo que hoy es la Empresa y la actividad desarrollada por sus trabajadores. De todas formas, en alguna de las comparecencias de la representación de los trabajadores alguno de estos representantes ha hecho ver que las diferencias entre las propuestas de las Partes no son realmente y en la práctica excesivas ni muy relevantes.

Sea como fuere, al igual que sucedía con el nuevo sistema de incentivos, la determinación y la apreciación arbitral pueden provocar disfunciones y consecuencias que está bien lejos de desear este árbitro. De ahí que también convenga adoptar la cautela de que la Comisión Paritaria evalúe el funcionamiento, y en su caso revise de buena fe, el nuevo sistema de desplazamientos y traslados en el plazo, en esta ocasión, de nueve (9) meses desde la notificación del presente laudo, toda vez que se han de hacer trámites de solicitud de asignación de vacante. Si transcurridos esos 9 meses la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo en el plazo de los tres (3) meses subsiguientes, las Partes deberán de acudir nuevamente ante este árbitro, y ello sin perjuicio de mostrar de nuevo la confianza en su madurez y responsabilidad y en su capacidad de lograr la siempre preferible solución basada en la autonomía colectiva y no en una decisión de un tercero a ellas ajeno.

También aquí, si la Comisión Paritaria llega, como sería deseable, a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.

En consecuencia, el presente Laudo establece que, en los términos temporales mencionados, la nueva regulación de desplazamientos y traslados es la propuesta por la Empresa para el artículo 30 y Disposición transitoria de dicha propuesta, pero con los siguientes cambios que se deben a la conveniencia de acoger desde una óptica de equidad la propuesta de los trabajadores, en los no muy frecuentes casos en que ésta existe de forma completa y desarrollada, o a la insuficiencia explicativa de alguna de las propuestas empresariales.

El preaviso en los desplazamientos de corta duración será de 2 días laborables y no naturales.

La dieta será de 60 € y no de 46.65 €.

Cuarto.—La siguiente cuestión que el presente Laudo tiene que resolver es la de la «adecuación de horarios en función de actividades y de exigencias del cliente».

En esta cuestión sí existe un claro criterio o principio para proceder a la regulación de los «horarios», consistente en que los mismos deben adecuarse y estar en función de actividades y de exigencias del cliente.

Este árbitro tiene que reconocer que en esta materia ambas Partes han presentado propuestas completas y perfiladas. Y especialmente reconoce el esfuerzo realizado por la representación de los trabajadores, ya manifestado en las prácticas que se vienen siguiendo en la Empresa para que los horarios de los trabajadores se acomoden a los cambios y exigencias actuales. Lamenta este árbitro, por lo demás, la parquedad que en esta ocasión muestra la Empresa a la hora de comentar la propuesta de la representación de los trabajadores.

No obstante, el leal saber y entender de este árbitro le lleva a concluir que la propuesta de la Empresa resulta todavía más acorde con los criterios de diferenciar los horarios por actividades y con que dichos horarios respondan a las exigencias del cliente. De ahí que el Laudo acoja la propuesta empresarial, si bien con una variación que se estima está lejos de ser irrelevante, pues no se acoge la previsión contenida en el apartado 6 del artículo 35 sobre la «bolsa de 221 horas», toda vez que se considera que la Empresa no ha argumentado suficientemente la terminante necesidad de su existencia en el contexto de una propuesta que exhibe una gran adaptabilidad y flexibilidad aun sin la bolsa de horas.

Ahora bien, como se viene haciendo, por si la apreciación de este árbitro produce consecuencias negativas, el Laudo encomienda a la Comisión Paritaria la tarea de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, en el plazo de nueve (9) meses, el funcionamiento de la nueva regulación de la jornada de trabajo (artículo 35). Y si las partes no se ponen de acuerdo en el plazo de los tres (3) meses subsiguientes, podrán acudir ante este árbitro, sin que sea preciso volver a reiterar la preferencia de las soluciones autónomas sobre las heterónomas. Sea como fuere, en caso de que vuelvan ante este árbitro, las Partes tendrán que razonar suficientemente los cambios que propongan.

Si la Comisión Paritaria llega, como sería deseable a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.

Quinto.—Como consta en el Antecedente de hecho Segundo del presente Laudo, las Partes decidieron ampliar el inicial objeto del compromiso arbitral a toda una serie de cuestiones adicionales.

La primera cuestión adicional sobre la que el Laudo debe pronunciarse es la vigencia o duración del XIX Convenio (artículos 2 y 3 del XVIII Convenio).

La representación de los trabajadores propone que el XIX Convenio tenga una vigencia de tres (3) años, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2003 y con una duración hasta el 31 de diciembre de 2005. La Empresa propone que el XIX Convenio entre en vigor al día siguiente de su firma y que su vigencia se extienda hasta el 31 de diciembre de 2005.

Como puede advertirse, las Partes están de acuerdo en que el XIX Convenio expire su vigencia el 31 de diciembre de 2005. En lo que discrepan es en la fecha de inicio de dicha vigencia. Para los trabajadores dicha fecha debe retrotraerse hasta el 1 de enero de 2003, mientras que para la Empresa el XIX Convenio debe entrar en vigor el día siguiente a su firma.

No habría inconveniente alguno en aceptar la fecha de 31 de diciembre de 2005. Ahora bien, conviene advertir que el presente Laudo sólo puede pronunciarse sobre las materias objeto del compromiso arbitral, pues de otra forma incurriría en incongruencia y sería un laudo «ultra vires». Con lo que se quiere advertir que inevitablemente van a pervivir muchos preceptos del XVIII Convenio, si bien nada impide que las Partes lleguen a los acuerdos sobre la reforma de esos preceptos. Ha de recordarse, por otro lado, que el presente Laudo encomienda tareas de evaluación y revisión de buena fe a la Comisión Paritaria, de manera que si la Comisión Negociadora así lo refrenda, determinados contenidos del presente Laudo podrán ser objeto de modificación antes del 31 de diciembre de 2005.

Teniendo siempre muy presentes las precisiones anteriores, hay que proceder a establecer la fecha inicial de efectos de los contenidos del presente Laudo que debieran pasar a formar parte del XIX Convenio Colectivo.

La cuestión está estrechamente relacionada con la segunda cuestión adicional sometida a arbitraje denominada «subida salarial», sin que corresponda ahora hacer mayores precisiones. En verdad, la fecha inicial de efectos sólo es problemática en este punto, pues resulta claro que en todos los demás los efectos se producen, salvo que en el presente Laudo se diga específicamente otra cosa, desde la fecha de notificación del Laudo y, en todo caso, los efectos son siempre hacia el futuro y no retroactivamente hacia el pasado.

Pues bien, las diferencias sobre «subida salarial» no pueden ser más dispares entre las partes. Los trabajadores proponen que el incremento salarial sea el índice de precios al consumo real desde el 1 de enero de 2003, como vía de recuperar poder adquisitivo perdido y de mantener dicho poder adquisitivo. La Empresa, por el contrario, propone que para los años 2003, 2004 y 2005 se mantengan vigentes las tablas salariales del año 2002. La Empresa se opone a la propuesta de los trabajadores por

entenderla contraria a los principios que inspiraron los Acuerdos de 12 y 22 de diciembre de 2003. Subraya también la Empresa los efectos que los incrementos retroactivos podrían producir, entre otras cosas, en los planes de prejubilación derivados del ERE.

Por esta última razón, el presente Laudo (cuyo contenido debiera pasar a formar parte del XIX Convenio porque así lo han querido las Partes) no va a producir efectos retroactivos, de manera que, salvo que expresamente se diga otra cosa en puntos específicos, sus efectos comienzan desde su notificación a las Partes.

Ahora bien, desde un planteamiento de equidad y con vistas a que los trabajadores, siquiera sea parcialmente y de forma moderada, no vean tan mermado su poder adquisitivo, el Laudo establece una subida de la llamada «retribución convenio» (Anexo I del XVIII Convenio) del 2,4 por 100 a partir de la notificación del presente Laudo y hasta el 31 de diciembre de 2004. Para el año 2004, la Ley de Presupuestos Generales del Estado preveía un 2 por 100 de incremento del índice de precios al consumo, pero en abril de 2004 el Instituto Nacional de Estadística informaba que realmente era de un 2,4 por 100. De ahí que se establezca precisamente una subida del 2,4 por 100.

A partir de 1 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2005, el incremento de la «retribución convenio» será el incremento del índice de precios al consumo que prevea para 2005 la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2005.

Sexto.—De las restantes cuestiones sometidas a arbitraje, este árbitro estima que no procede acoger las peticiones de una u otra de las Partes que seguidamente se van a relacionar. La autocontención con la que este árbitro hubiera querido haber actuado puede manifestarse en estas materias que, aun importantes, se estiman que no son centrales ni cardinales en las discrepancias que han tenido las Partes. En todo caso, se estima que deben ser las propias Partes las que negocien y acuerden, en su caso, las materias a las que inmediatemen se hace referencia.

En consecuencia, las siguientes materias, al no acoger el árbitro las peticiones de las Partes (de una o de la otra), seguirán siendo regidas por lo previsto en el XVIII Convenio, sin perjuicio de lo que las Partes puedan decidir en el futuro, toda vez que su capacidad negociadora y de adopción de acuerdos queda intocada por el presente Laudo:

1.º) De las cuestiones propuestas por la representación de los trabajadores, no se acogen sus propuestas sobre el «pase de trabajadores eventuales a fijos» ni sobre las «categorías/promoción».

2.º) De las cuestiones propuestas por la Empresa, no se acogen sus propuestas sobre los siguientes pluses: «antigüedad, ayuda escolar, hijos disminuidos y plus de conducción de turismos». Tampoco se acogen las propuestas empresariales sobre «vacaciones» y «artículos 59 y 60 del XVIII Convenio, en el aspecto que se recoge en la plataforma reivindicativa presentada por la Empresa en la negociación del XIX Convenio».

Sobre el premio de vinculación no es preciso pronunciarse porque la Empresa mantiene la redacción vigente. Respecto a la propuesta empresarial sobre el plus o complemento de antigüedad, este árbitro puede comprender las razones subyacentes en dicha propuesta y valora la voluntad de no perjudicar, sin entrar ahora en si ello pudiera ser legalmente posible, a quienes vienen percibiendo dicho complemento. Pero el árbitro considera que, especialmente desde la perspectiva de la diferencia de tratamiento puesta de relieve por la representación de los trabajadores, la eventual eliminación del complemento de antigüedad no corresponde hacerla en un laudo de equidad, toda vez que pudiera haber cuestiones legales a considerar.

También comprende este árbitro la razón subyacente a la propuesta empresarial en materia de vacaciones. Pero ocurre que se han hecho meras afirmaciones al respecto y no ha quedado indubitadamente acreditado que sea necesario el cambio que propone la Empresa.

Finalmente, por lo que se refiere a la propuesta empresarial relativa al artículo 40 del XVIII Convenio (por error se habla del artículo 40 ET en el escrito de ampliación del objeto del compromiso arbitral), este árbitro debe pronunciarse «exclusivamente sobre el impacto o repercusión que el Laudo pueda tener sobre dicho artículo».

La cuestión se circunscribe al párrafo segundo del artículo 40.1 del XVIII Convenio, toda vez que como el presente Laudo no suprime el complemento de antigüedad, el párrafo primero del precepto permanece intocado.

El párrafo segundo del artículo 40.1 del XVIII Convenio establece que, en caso de baja por accidente o enfermedad, la Empresa abonará una prestación complementaria hasta el 100 por 100 del importe de la compensación de gastos durante el primer mes de baja y, posteriormente, del 75 por 100 de dicho importe.

El argumento de la Empresa es que si la compensación de gastos se elimina, lógicamente no puede mantenerse el abono de dicha compensación en caso de baja por accidente o enfermedad. Sin embargo el argumento no puede acogerse. La finalidad del artículo 40.1 del XVIII Convenio es que el trabajador, en caso de baja por accidente o enfermedad, no sufra quebranto en la cuantía de los ingresos que percibe, de manera que dichos ingresos sean un 100 por 100 (o un 75 por 100) de la totalidad, sin hacer ahora mayores precisiones, de dichos ingresos. Y, aunque ciertamente la anterior compensación por gastos y el nuevo sistema de incentivos responden a principios bien distintos, este árbitro no considera que ello sea motivo suficiente para variar la «ratio» del artículo 40.1 del XVIII Convenio, consistente, como ha quedado dicho, en el que el trabajador mantenga su nivel de ingresos en caso de accidente o enfermedad.

En consecuencia, el nuevo párrafo segundo del artículo 40.1 del Convenio pasará a tener la siguiente redacción: «Asimismo, durante el primer mes de la baja, la Empresa abonará una prestación complementaria del 100 por 100 del promedio de lo percibido como plus de productividad en los tres meses anteriores a la baja. A partir del segundo mes de la baja, esta prestación complementaria será del 75 por 100 de aquel promedio».

Séptimo.—Conviene reiterar, finalmente, que el presente Laudo sólo puede pronunciarse sobre las cuestiones y materias objeto del compromiso arbitral, por lo que el Laudo no puede abordar ninguna otra cuestión o materia, aunque forme parte de las plataformas negociadoras de las Partes del XIX Convenio aportadas al presente procedimiento arbitral.

Asimismo conviene precisar que no se estima que el presente Laudo deba contemplar y considerar, y menos de forma exhaustiva, el impacto que dicho Laudo pueda tener sobre el texto del XVIII Convenio en aquellos de sus preceptos que tratan materias no sometidas al compromiso arbitral pero que pudieran verse afectadas por el contenido del Laudo. Se entiende que ésta es una competencia típica de las Partes y de su autonomía colectiva, y más precisamente de la competencia de la Comisión Paritaria del Convenio e incluso de la Comisión Negociadora del Convenio, especialmente en el caso, ya mencionado, de que se realicen modificaciones del Convenio.

Disposición arbitral

Primera.—A) A partir de la notificación del presente Laudo, se añade un nuevo artículo 21 bis al Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S.A.U.» (SEIRT) con la siguiente redacción:

«Art. 21 bis. *Plus de Productividad.*

1. Se establece un plus de productividad que comenzará a devengarse en el momento en que la actividad del trabajador venga a generar rentabilidad para la Empresa.

Este plus de productividad será de aplicación para aquellos trabajadores de la Empresa que, en su anterior clasificación de residentes y no residentes, vinieran percibiendo una compensación de gastos, así como para aquellos que desempeñen algunas de las actividades incluidas en el sistema de incentivos.

2. Actividad de Construcción de Red Urbana.

Se establece un sistema de puntos. El incentivo se genera por el exceso sobre 8 puntos día en cómputo mensual. Para cada unidad de actuación en obra se asignará un valor en puntos de forma que la realización de dicha unidad de actuación en obra signifique la adquisición de dichos puntos para el trabajador.

Por cada punto que exceda de los 8 diarios en cómputo mensual se percibirán: 14 euros por el noveno punto; 12 euros por el décimo punto; y 10 euros por los demás puntos siguientes.

El Anexo I del presente artículo 21 bis especifica el plus de productividad de la actividad de construcción de red urbana.

3. Actividad de Altas.

Se establece un incentivo en función de unidades de obra realizadas y su correspondiente valor en puntos según Anexo II.

4. Actividad de Averías.

Se establece un incentivo en función del número de abonados por zonas territoriales según Anexo III.

5. Actividad de Supervisión.

Se establece un incentivo en función del volumen de obra certificada según Anexo IV.

6. Si la Empresa pactara nuevas condiciones para las antedichas actividades contratadas, u otras nuevas, la Comisión Paritaria podrá establecer nuevas tablas de incentivos de acuerdo a los mismos principios que inspiran las actuales.

7. El control y seguimiento del sistema de incentivos se realizará a través de los partes de trabajo.

8. En supuestos de trabajo en brigada, el incentivo se computará conjuntamente y se abonará de forma promediada.

9. Cuando un trabajador con derecho a plus de productividad realice una actividad no incluida en las tablas de incentivos, percibirá, en función de cual haya sido su tiempo efectivo de prestación, el incentivo promedio de la plantilla de su centro de trabajo de los últimos tres meses.

10. Cuando por causas del trabajo imputables a la Empresa, fuerza mayor o, situaciones asimiladas, impidan la prestación del servicio y, consecuentemente, que el trabajador pueda acceder al devengo del plus de productividad, el trabajador percibirá el citado plus en la cuantía que resulte atendiendo al promedio de lo percibido por el mismo trabajador en los últimos tres meses.

La Comisión Paritaria del Convenio interpretará los supuestos de «causas del trabajo imputables a la Empresa, fuerza mayor o, situaciones asimiladas» previa solicitud escrita, resolviendo, en cada caso, la procedencia o no del plus de productividad.

11. A los seis meses de la implantación del nuevo sistema de incentivos, la Comisión Paritaria del Convenio habrá de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del nuevo sistema de incentivos y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total nueve meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante el árbitro que dictó el Laudo de 31 de mayo de 2004.

Si la Comisión Paritaria llega a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora».

ANEXO I

Actividad construcción red urbana

Actividad	Referencia	Coeficiente
Baremo de instalación de cables en canalización.	A	0,0699
Baremo de instalación de cables en fachada-Int. de edificios	B	0,0568
Baremo de instalación de cables en vertical	C	0,0414
Baremo de empalme de cables: pares y F.O.	D	0,0505
Baremo de instalación de equipos pasivos y activos	E	0,0535
Baremo de medidas de cables: coaxial-pares-F.O. y equipos	F	0,0476
Baremo para la totalidad de un nodo	G	0,0505

ANEXO II

SISTEMA INSTALACIÓN EN CASA CLIENTES AUNA

Altas

8 puntos/día técnico. El valor del material pasivo y de fijación consumido por el técnico se descontará de su producción total a final de mes.

Uds./Ml	Concepto	Valor en pnts.
Ud.	Unidad de obra: Desplazamiento	1,45
Ud.	Unidad de obra: Vertical exterior unitaria (ver observaciones/correcciones)	1,20
Ud.	Unidad de obra: Acometida interior (ver observaciones/correcciones)	1,31
Ud.	Unidad de obra: Suplemento de acometida interior	0,00
Ud.	Unidad de obra:	
	Acometida fachada polígonos hasta 30 metros	1,20
	Acometida fachada polígonos de 30 a 150 metros	3,61
	Acometida fachada polígonos de 150 a 300 metros	9,02
Ud.	Unidad de obra:	
	Acometida subterránea polígonos hasta 30 metros	3,84
	Acometida subterránea polígonos de 30 a 150 metros	11,52
	Acometida subterránea polígonos de 150 a 300 metros	28,80
Ud.	Unidad de obra: Instalación línea analógica	1,34
Ud.	Unidad de obra: Instalación CATV	2,34
Ud.	Unidad de obra: Instalación NET C (cablemódem)	4,45
Ud.	Unidad de obra: Instalación NET C (cablerouter)	6,11
Ud.	Unidad de obra: Instalación NET ADSL	7,28
Ud.	Unidad de obra: Instalación acceso básico RDSI	2,34
Ud.	Unidad de obra: Instalación acceso básico RDSI centralita	2,34
Ud.	Unidad de obra: Tendido de puentes	0,47
Ud.	Unidad de obra: Cableado interior adicional	0,35
Ud.	Unidad de obra:	
	Roseta adicional RJ11	1,00
	Roseta adicional RJ45	1,34
Ud.	Unidad de obra: Migración de decodificador	1,11
Ud.	Unidad de obra: Instalación router multipuesto	0,91
Ud.	Unidad de obra: Instalación tarjeta Ethernet	0,50
Ud.	Unidad de obra:	
Ud.	Configuración de 1 puesto	1,11
Ud.	Configuración de 2 a 4 puestos	2,22
Ud.	Configuración de 5 a 8 puestos	3,33
Ud.	Configuración de 9 a 16 puestos	5,00
Ud.	Configuración de más de 16 puestos hasta 30	9,44
Ud.	Unidad de obra: Instalación centralita	6,68
Ud.	Unidad de obra: Instalación módem HDSL	2,81
Ud.	Unidad de obra: Visita técnica	1,56
Ud.	Unidad de obra: Desinstalación de servicio	0,75
Ud.	Unidad de obra: Suplemento por recuperación de equipos	0,57

ANEXO III

Averías

Los incentivos se abonarán en relación a los clientes gestionados por cada técnico. No acumulativos.

Los clientes gestionados indicados implican la gestión y consecuente resolución de cualquier tipo de averías.

Los incentivos se abonarán siempre y cuando los tiempos de resolución indicados por el cliente se queden a niveles satisfactorios.

Clientes gestionados	Incentivo
3.100	100
3.300	200
3.500	300
3.700	417
3.900	463
4.100	486
4.300	536
4.500	560
4.700	585
4.900	610
5.000	623
5.100	635
5.300 o más	660

Los incentivos para los operarios dedicados a supervisión se abonarán en relación a la obra informada y certificada por supervisor.

Como obra certificada consideramos aquellas obras que hayan sido aprobadas por la Dirección de Obra del proyecto, que habrá verificado la real ejecución de los volúmenes de trabajo informado como también su nivel de calidad.

Se crearán dos distintos baremos de incentivos en relación a la actividad supervisada. La supervisión de obra civil tendrá un baremo diferente a la supervisión de instalación.

El 80 por 100 del incentivo se abonará por el informe de producción mensual. El restante 20 por 100, con sus debidos ajustes, se abonará a la certificación de la obra.

Los incentivos indicados son válidos siempre y cuando haya una eliminación total de la dieta actual.

Instalación

Volumen de obra supervisada	Incentivo/Operario — Euros
Hasta 2.000 €	—
Desde 2.001 hasta 3.500 €	44,18
Desde 3.501 hasta 7.000 €	88,37
Desde 7.001 hasta 10.500 €	132,55
Desde 10.501 hasta 14.000 €	176,74
Desde 14.001 hasta 17.500 €	220,92
Desde 17.501 hasta 21.000 €	265,10
Desde 21.001 hasta 24.500 €	309,29
Desde 24.501 hasta 28.000 €	353,47
Desde 28.001 hasta 31.150 €	397,66
Desde 31.151 hasta 35.000 €	441,84
Desde 35.001 hasta 38.500 €	486,02
Desde 38.501 hasta 42.000 €	530,21
Más de 42.000 €	574,39

Obra civil

Volumen de obra supervisada	Incentivo/Operario — Euros
Hasta 4.000 €	—
Desde 4.001 hasta 7.500 €	66,28
Desde 7.501 hasta 12.500 €	110,46
Desde 12.501 hasta 17.500 €	154,64
Desde 17.501 hasta 22.500 €	198,83
Desde 22.501 hasta 27.500 €	243,01
Desde 27.501 hasta 32.500 €	287,20
Desde 32.501 hasta 37.500 €	331,38
Desde 37.501 hasta 42.500 €	375,56
Desde 42.501 hasta 50.000 €	441,84
Desde 50.001 hasta 55.000 €	486,02
Desde 55.001 hasta 60.000 €	530,21
Más de 60.000 €	574,39

Segunda.—A) A partir de la notificación del presente Laudo, el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa SEIRT tendrá la siguiente redacción:

«Art. 30. *Desplazamiento y compensación de gastos.*

30.1 La Empresa avisará al trabajador en caso de desplazamiento de una duración prevista superior a un mes, con una antelación mínima de ocho días. En los casos de desplazamientos de corta duración se avisará al menos al trabajador con una antelación de dos días laborables. En aquellos casos de imposible o difícil previsión, se informará por escrito al Comité de Empresa correspondiente o Delegados de Personal en su caso.

30.2 En defecto de gastos pagados, la Empresa abonará una dieta al personal de 60 euros por desplazamiento que implique alojamiento y manutención.

30.3 Los desplazamientos a efectuar por las características o la carga del trabajo, con carácter general, no podrán ser nunca superiores a tres meses, y serán realizados de forma rotativa, empezando por los menos antiguos y atendiendo a la categoría y especialidad tanto del trabajador como de la obra para que se le desplaza.

Para garantizar el proceso de rotatividad, la empresa entregará mensualmente a los Comités Locales la relación nominal del personal desplazado, con indicación de número de días de cada uno de ellos.

Se procurará que todo el personal sometido a desplazamientos esté igualado al máximo en todo momento, en el número de días desplazado.

Se procurará atender las solicitudes de desplazamientos voluntarios, siempre que no haya perjudicados».

30.4 A los nueve meses de la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004, la Comisión Paritaria del Convenio habrá de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del nuevo sistema de desplazamientos y traslados y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total doce meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante el árbitro que dictó el Laudo de 31 de mayo de 2004.

Si la Comisión Paritaria llega a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.»

B) A partir de la notificación del presente Laudo, se añade una Disposición transitoria única al Convenio Colectivo de la Empresa SEIRT con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria única.

1.º La Dirección de la Empresa, a la vista de la evolución de los programas de trabajo, determinará el número máximo de plazas existentes en los diferentes Centros de Trabajo de la Empresa. En concreto, las 110 vacantes existentes para los siguientes lugares son las siguientes.

Madrid: Todos los actuales residentes en Madrid.
Barcelona: 20.
Bilbao: 10.
Logroño: 2.
Vigo: 8.
Zaragoza: 8.
Pamplona: 2.

2.º Deberán solicitar la asignación de vacante en el plazo de una semana a partir de la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004 todos los trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, eligiendo destino según el modelo que les suministre la Empresa en el que optarán por todos los Centros anotando con el número 1.ºel de mayor interés y con el número 6.º el de menor interés.

3.º La Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio Colectivo adjudicará las vacantes sobre la base de los siguientes criterios de preferencia:

1.º Personal operario fijo que a la fecha de la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004 ostentase la categoría de Residente de acuerdo con la anterior normativa, en función de su antigüedad en la empresa.

2.º Venir prestando servicios en el Centro seleccionado al menos los tres meses anteriores a la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004.

4.º La Comisión Mixta comunicará directamente a cada interesado el resultado de su solicitud y publicará en todos los tablones de anuncios de la Empresa las plazas asignadas, abriéndose un período de reclamaciones de 5 días hábiles desde la publicación de las listas.

Una vez adjudicadas las plazas, la Dirección de Producción adoptará las medidas oportunas para que la incorporación del trabajador a su plaza se efectúe en el plazo máximo de diez días.»

C) A partir de la notificación del presente Laudo, el artículo 12 y el Anexo II del XVIII Convenio Colectivo de SEIRT quedan sin contenido.

Tercera.—A partir de la notificación del presente Laudo, el artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa SEIRT tendrá la siguiente redacción:

«Art. 35. *Jornada de trabajo.*

35.1 La jornada de trabajo en computo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas. Mediante los respectivos calendarios de los diferentes Grupos y Centros de trabajo se procederá a la distribución de los días laborables dentro del año natural.

35.2 La jornada del personal empleado y del personal operario destinado en Sede y en los almacenes de la Empresa será en horario partido con un descanso ininterrumpido de 1 hora de duración como mínimo.

Los horarios del resto del personal serán:

Para las actividades de Construcción: Con carácter general, la jornada será continuada de lunes a viernes en horarios de mañana y tarde.

Excepcionalmente, la jornada será en horario partido cuando la prestación del servicio no permita la jornada continuada.

Para las actividades de Atención al cliente (abonado) la jornada podrá ser de lunes a domingo en horarios partido, y de mañana, y de tarde.

Para las actividades de Mantenimiento, la jornada podrá ser de lunes a domingo en horarios partido, y de mañana, y de tarde, y de noche.

La Empresa podrá cambiar el horario del trabajador con un preaviso de 72 horas y asignar turnos rotativos entre los distintos horarios.

Los trabajos a realizar en sábado, domingo y festivos serán compensados con descanso equivalente de lunes a viernes, preferentemente, unido a fin de semana o festivo. Estos trabajos serán asignados por un procedimiento rotativo.

35.3 Como regla general, el horario de mañana comenzará a partir de las 8:00 horas. Excepcionalmente, a las 7:00 horas.

Asimismo, como regla general, el horario de tarde comenzará a partir de las 16:00 horas.

Finalmente, como regla general, el horario de noche se iniciará a partir de las 24:00 horas.

No obstante lo anterior y por circunstancias de la prestación del servicio, la Empresa podrá variar en una hora el horario de entrada y salida al trabajo.

35.4 Horarios excepcionales. La Empresa podrá solicitar al Comité Intercentros horarios excepcionales por razones justificadas en la prestación del servicio o por exigencias del cliente.

El Comité Intercentros podrá rechazar la solicitud mediante escrito motivado en el plazo de 48 horas.

35.5 La realización de cambios de horarios y/o jornada no implicará ninguna mayor remuneración para el trabajador.

35.6 La Empresa proporcionará y costeará a todo el personal los medios de locomoción para desplazarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueran contratados, o en su caso, a los que fueran destinados.

35.7 A los seis meses de la notificación del Laudo de 31 de mayo de 2004, la Comisión Paritaria del Convenio habrá de evaluar, y en su caso revisar de buena fe, el funcionamiento y aplicación del presente artículo 35 y, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de los tres meses siguientes a los seis citados (en total nueve meses), las Partes deberán acudir de nuevo ante el árbitro que dictó el Laudo de 31 de mayo de 2004.

Si la Comisión Paritaria llega a un acuerdo, dicho acuerdo debe ser refrendado y hecho suyo por la Comisión Negociadora.»

Cuarta.—A partir de la notificación del presente Laudo y hasta el 31 de diciembre de 2004, la «retribución convenio» (Anexo I del XVIII Convenio) tendrá un incremento del 2,4 por 100.

A partir de 1 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2005, el incremento de la «retribución convenio» será el incremento del índice de precios al consumo que prevea para 2005 la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2005.

Quinta.—A partir de la notificación del presente Laudo el párrafo segundo del artículo 40.1 del Convenio pasará a tener la siguiente redacción:

«Asimismo, durante el primer mes de la baja, la Empresa abonará una prestación complementaria del 100 por 100 del promedio de lo percibido como plus de productividad en los tres meses anteriores a la baja. A partir del segundo mes de la baja, esta prestación complementaria será del 75 por 100 de aquel promedio.»

El presente Laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación, en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes dispondrán de un plazo de siete días hábiles, a contar desde la notificación del Laudo a las partes, para solicitar al árbitro las aclaración de aquellos puntos que, a su juicio, pudieran resultar oscuros o de difícil comprensión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de las Normas de funcionamiento del SIMA.

14233 *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Teficar, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teficar, S. A. (Código de Convenio n.º 9015072), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la delegada de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de Trabajo 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, 14 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEFICAR, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa TEFICAR, en sus centros de trabajo, que teniendo en cuenta la actividad de esta empresa tiene carácter itinerante o móvil dentro del territorio nacional.

Artículo 2. *Vigencia y revisión.*

La duración del presente Convenio se establece desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008, y entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre del año 2008, siendo de aplicación hasta la firma del convenio que lo sustituya en las tablas salariales y sus artículos normativos.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 150 por 100 del salario base de Convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y funciones

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. Personal titulado.

Personal titulado: Es el que siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en esta categoría de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito.