

## **Artículo 1.    ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL**

1.1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro establezca la empresa RADIOTRÓNICA, S.A. en todo el territorio del Estado Español.

1.2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (NIVEL I). Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al mismo por promoción interna de la Empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

## **Artículo 2.    VIGENCIA, REVISIÓN, DENUNCIA, Y PRORROGA**

### **2.1. VIGENCIA.**

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, con independencia de su publicación, a partir de su firma.

Este Convenio tendrá una duración desde el 1 de Marzo de 1.999 hasta el 31 de Diciembre del 2.001.

### **2.2. REVISIÓN SALARIAL**

Los conceptos económicos retributivos y compensatorios del presente Convenio entrarán en vigor desde 1 de Enero del año 2.000. Si el I.P.C. real interanual a 31 Diciembre en dicho año supera el 2%, se efectuará una revisión de dicho exceso, sirviendo el resultante como base de calculo para el periodo siguiente, abonándose, en su caso, en la nómina siguiente el citado exceso.

La revisión se aplicará los siguientes conceptos: Tablas Salariales, Dietas de Convenio, Plus de Conducir, Plus de Jefe de Equipo y Horas extras.

Para el período comprendido entre el 1 de Enero del 2.001 al 31 de Diciembre del 2.001 se aplicará un anticipo a cuenta equivalente al IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos. Una vez conocido el IPC interanual al 31 de Diciembre del 2.001, si el mismo excediese del previsto, se efectuará una revisión en dicho exceso, sirviendo el resultante como base de calculo para el periodo siguiente, abonándose, en su caso, en la nómina siguiente el citado exceso.

La revisión para el período comprendido entre 1 de Enero del 2.001 al 31 de Diciembre del 2.001 se efectuará sobre los siguientes conceptos: Tablas Salariales, Dietas de Convenio, Plus de Disponibilidad, Plus de turno de Domingo o Festivo en Servicios Integrales, Plus de Conducir, Plus de Jefe de Equipo y Horas extras.

A efectos de revisión salarial, dentro de las tablas salariales se incluye el Aumento Personal al que se refieren las tablas de Personal de Oficina.

La Comisión Paritaria acordará una compensación económica alzada para los trabajadores, con devengo dentro del primer trimestre del año 2.000, en atención al esfuerzo realizado por la plantilla para adaptarse al entorno industrial y de servicios requerido por Radiotrónica, S.A.

### **2.3. DENUNCIA Y PRÓRROGA**

La denuncia del presente Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

Este Convenio, una vez vencido su término, se prorrogará automáticamente en su totalidad por períodos anuales sucesivos, salvo que sea denunciado por alguna de las partes y sea sustituido por otro.

Si no existiera Comité Intercentros Estatal, podrá denunciarlo el 10% del total de trabajadores afectados por este Convenio.

### **Artículo 3. JORNADA LABORAL**

La jornada para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales, con 30 minutos de descanso diario a mitad de jornada.

La jornada, en cómputo anual, será de 220 días de trabajo, equivalentes a 1.760 horas.

El horario actualmente existente solo podrá ser variado, en cada centro de trabajo, por acuerdos entre Empresa y representantes de los trabajadores, siempre y cuando no sobrepase el límite de 40 horas semanales.

Ateniéndose al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2º, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

#### **3.1. HORARIOS**

El horario general será:

##### **3.1.1. TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS.**

Subsistirán los horarios actualmente vigentes para técnicos y administrativos, siempre y cuando se mantengan las circunstancias que determinaron su implantación.

##### **3.1.2. PERSONAL DE OBRA.**

— De Lunes a Jueves de 8:00 horas a 16,30 horas.

— Viernes de 8:00 horas a 14:00 horas.

No obstante se respetarán los horarios que actualmente vienen rigiendo en las distintas provincias.

Dicha jornada comenzará en el almacén del centro de trabajo y la terminación será siempre de forma general en el puesto de trabajo del día. Si el tiempo invertido en el regreso al punto de partida es superior a 45 minutos, el exceso irá a cuenta de la Empresa.

#### **3.2 DISPONIBILIDAD EN LINEAS Y REDES**

Se entiende por Disponibilidad la situación de localización, durante la semana completa, con teléfono móvil facilitado por la Empresa, en que permanecerán los trabajadores que les correspondiese, para acudir a posibles averías que puedan surgir fuera de la Jornada Laboral Ordinaria, con una rotación máxima de una disponibilidad por mes, en turnos a fijar en cada provincia, con al menos un mes de antelación, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Esta disponibilidad se entiende desde la finalización de la Jornada Ordinaria hasta las 23 horas. A partir de esta hora sólo se atenderán reparaciones de averías que sean graves y supongan riesgo para la Seguridad Ciudadana o para los Clientes de Radiotónica, S.A., para lo cual se recurrirá preferentemente al personal en disponibilidad .

El régimen, situación, retribuciones y compensaciones por disponibilidad será aplicable a todo el personal directamente vinculado a la ejecución de obra.

El trabajador que cumpla semana de disponibilidad , percibirá un plus por la semana correspondiente de 6.000,-pesetas, devengando además un complemento de dieta de 3.000 pts por cada sábado, domingo o día festivo incluido en su semana de disponibilidad

**3.3. SERVICIOS INTEGRALES.** En trabajos de nueva actividad de servicios integrales (básicos, averías, T.U. P.), que requieran prestación de servicios a lo largo de los 7 días de la semana, se establecerán dos turnos, los cuales serán rotativos estableciéndose en cada provincia con un mes de antelación

-de lunes a viernes de 8,30 h a 13,30 h y de 15.30 h a 18,30 h., con descanso semanal de sábado y domingo  
-de miércoles a domingo, de 8,30 h a 13 ,30h y de 15,.30 h a 18,30 h., con descanso semanal de lunes y martes

El turno de miércoles a domingo se reducirá a un máximo aproximado del 10% de la plantilla de obra de cada centro.

El trabajador que cumpla turno donde se incluya domingo o festivo, percibirá un plus por la semana correspondiente de 5.000 pesetas, devengando además un complemento de dieta de 3.000,-pesetas por domingo o día festivo trabajado.

Si por necesidad de trabajo fuera necesario prolongar la jornada, será de aplicación el artículo 4

Con el fin de compensar los días festivos trabajados, se realizará en cada centro de trabajo un cuadrante para ajustar la jornada máxima anual pactada en el presente convenio.

Este régimen de turnos podrá ser variado en cada provincia por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa o delegado de personal correspondiente.

El personal de Radiotónica, S.A., que voluntariamente solicite su adscripción a éstas nuevas actividades tendrá preferencia, previa formación por parte de la empresa.

3.4. El personal de mano de obra indirecta se acoplará, tanto en horarios como en compensaciones económicas, a cada uno de los dos regímenes previstos en el presente artículo 3.1, según preste sus servicios en uno u otro caso . El personal administrativo y el personal técnico que preste servicios de gestión, control, planificación, atención o distribución de trabajo operativo, se acoplará a cada uno de los dos apartados anteriores según preste sus servicios en uno u otro caso.

En atención a las modificaciones sustanciales de condiciones laborales que supondría la adscripción indiferenciada de trabajadores a nuevos horarios y jornadas, la adscripción de cualquier trabajador que prestara servicios en la empresa con anterioridad a 1 de Enero de 1.998 y que no hubiera sido contratado específicamente para las actividades encuadradas en el anterior apartado 3.3, deberá producirse de forma voluntaria , salvo si en su centro de trabajo no existiera otra actividad que las encuadradas en dicho apartado

### **3.5. TRABAJOS A TURNOS EN LINEAS Y REDES .**

Cuando el trabajo sea a turnos dentro del casco urbano se considerará Centro de Trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realice el relevo, siendo obligación de la Empresa avisar a los trabajadores del cambio de situación. En caso de que los relevos se efectúen fuera del casco urbano de la población dónde esté ubicado el Centro de Trabajo, se abonará un plus de 400 pts. por día y se abonará el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta como Horas Extraordinarias.

### **3.5.1. TURNOS DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE**

Para la realización de estos trabajos a turno se ofrecen tres posibilidades, por presupuestos y brigadas completas, con el derecho a la percepción de las cantidades que a continuación se detallan, cuyo abono compensa al trabajador de los derechos económicos previstos legalmente por estos trabajos.

3.5.1. a) Para la realización de este cometido se abonará al trabajador la cantidad de 903 pesetas brutas por día trabajado, y éste por su parte, deberá ajustarse a los siguientes puntos:

— Ocho horas de trabajo diario (desde las 7 horas del lunes hasta las 7 horas del sábado).

— Realización del horario nocturno con arreglo a los turnos de trabajo previstos.

— Dichos trabajos los realizarán de forma rotativa las brigadas cada 4 meses, o por rutas, si éstas duran menos de 4 meses.

3.5.1. b) Los turnos de trabajo del viernes serán de seis horas cada uno de ellos y se abonarán 903 pesetas brutas por día trabajado en el turno de noche.

3.5.1. c) Desaparece el turno de noche del viernes y la compensación de 903 pesetas brutas para el turno de noche

### **3.5.2. TURNOS DE MAÑANA Y TARDE**

Se abonará un plus de .641 pesetas por día trabajado, considerándose centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realiza el trabajo.

### **3.5.3. TURNOS DE TARDE Y NOCHE**

Se abonará un plus de 903 pesetas por día trabajado, considerándose centro de trabajo, a efectos de entrada y salida, el lugar donde se realiza el trabajo.

### **3.5.4. TURNO DE NOCHE EXCLUSIVAMENTE**

Cuando un trabajador, por circunstancias del trabajo, sólo tenga que realizar turnos de noche, trabajará 39 horas semanales y cobrará un plus de 206 pesetas por hora trabajada.

### **3.5.5. TRANSPORTE**

En el caso de los trabajadores adscritos al turno de noche, estos dispondrán, durante toda la jornada, de un vehículo de la Empresa preparado para ser utilizado en cualquier momento.

En los demás turnos, si no se dispone de los medios de transporte de la Empresa, ésta pagará el kilometraje correspondiente desde el centro de trabajo al lugar de relevo.

## **Artículo 4. HORAS EXTRAORDINARIAS**

4.1. Se entiende por horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada ordinaria laboral, según lo establecido en el presente Convenio y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se realizarán en el caso de que vengan exigidas por siniestros, averías graves y que supongan riesgo para la seguridad ciudadana o para los clientes de Radiotrónica, S.A., o razones de fuerza mayor, entendiéndose por esta última, actos de guerra, revueltas, inundaciones y acontecimientos catastróficos en general.

4.2. Si por las razones expuestas en el párrafo anterior se hubieran de realizar horas extraordinarias el trabajador podrá optar entre:

4.2.1. Cobrar las horas extraordinarias a 1.934 Pts./ hora.

4.2.2. Compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido, más 829 pesetas por hora realizada, que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que se preavise con un plazo mínimo de 7 días, salvo causa imprevista.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites anuales fijados por la normativa legal vigente en cada momento.

Este apartado, 4.2.2., no será de aplicación a las horas extraordinarias realizadas en días de descanso semanal o festivo y para las que se aplicará el apartado 4.2.1. anterior y el correspondiente descanso semanal, así como las horas compensatorias de las trabajadas en festivo.

4.2.3 Las Horas Extraordinarias que sean consecuencia de siniestros, averías graves y que supongan riesgo para la seguridad ciudadana o para los clientes de Radiotrónica, S.A., o razones de fuerza mayor, cuyo aviso al trabajador se produzca a partir de las 23 horas y sean realizadas a partir de las 23 horas se cobrarán a 1.934 Pts. por hora realizada y se descansarán al inicio de la jornada siguiente, terminando dicha jornada a su hora normal, y computándose dichas horas como trabajadas. Estas horas extraordinarias no se computarán a los efectos de los límites anuales fijados por la normativa legal vigente en cada momento.

4.2.4. En lugar de las cuantías establecidas anteriormente, durante el primer año de contratación, y atendiendo al periodo de adaptación a la producción y trabajo de la empresa, la hora extra se retribuirá a 1.037 pts.-, o en la misma proporción que guardan la cuantía de los apartados anteriores, caso de aplicarse el apartado 4.2.2. de este artículo

4.3. Se informará mensualmente a los representantes de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, causas que las motivaron, fecha y lugar de las mismas.

## **Artículo 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La ordenación del trabajo será facultad de la Dirección de Empresa, y se regirá por el presente Convenio, y en aquello que no viniese regulado en éste, por las Disposiciones legales vigentes.

## **Artículo 6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

6.1. Se acuerda regular la movilidad del personal de la Empresa, de acuerdo con la variedad de centros de trabajo y circunstancias específicas de la misma.

### **6.2. DESPLAZAMIENTO.**

Se considera desplazamiento la adscripción temporal de un trabajador a otro centro de trabajo distinto del en que fue contratado.

6.2.1. Por necesidades del servicio y de organización del trabajo la Empresa podrá desplazar a cualquier trabajador con la siguiente excepción que será de obligado cumplimiento:

La Empresa no podrá desplazar a ningún trabajador fuera de la provincia donde tiene residencia de trabajo, mientras en ella se encuentre otro trabajador de la misma actividad, aunque con distinta categoría, con distinta residencia de trabajo, o si existiese subcontratación de la misma actividad dentro de la provincia correspondiente al centro de trabajo del trabajador al que se pretenda desplazar.

Únicamente y solo para aquellos casos excepcionales que por su urgencia pudiera suponer graves perjuicios para la Empresa, ésta podrá solicitar autorización del Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente para desplazar a trabajadores sin que opere la cláusula anterior

6.2.2. Cuando los trabajadores tuviesen que salir de su centro habitual por necesidades de trabajo tendrán que rotar cada cuatro meses, como máximo, con los que hubiesen salido de su misma actividad. De esta circunstancia, así como del sistema de rotaciones, se dará cuenta al Comité o Delegado de Personal correspondiente para que acuerde con la Empresa el sistema más idóneo. Por necesidades de obra este plazo máximo se podrá reducir o incrementar en un plazo no superior a quince días.

Los primeros en desplazarse, cuando no haya trabajo en un centro determinado serán los que menos tiempo hubiesen estado fuera, según criterios acordados con los representantes de los trabajadores.

Cada Delegación establecerá a nivel provincial la distribución del personal en centros de trabajo.

6.2.3. La Empresa comunicará por escrito el desplazamiento:

Cuando sea dentro de la misma provincia con tres días laborables de antelación.

Cuando sea fuera de la provincia y dentro de la misma Delegación con cinco días de antelación.

Cuando sea fuera de la Delegación con 15 días de antelación.

En el supuesto contemplado en el último párrafo del artículo 6.2.1., la posible autorización del Comité de Empresa o Delegado de Personal comprenderá el plazo de preaviso a que tendrá derecho el trabajador desplazado, y que podrá ser inferior a los anteriormente señalados, entendiéndose que de no constar éste, se aplicarán los establecidos en los párrafos anteriores.

Si el preaviso de cualquier desplazamiento no se diera por escrito no será obligatorio ejecutar dicho desplazamiento.

6.2.4. Tanto en vacaciones como en permisos oficiales se concede el tiempo siguiente por desplazamientos: Fuera de la Delegación y entre Provincias de la misma Delegación se dará un día para el viaje de ida y otro para el viaje de vuelta.

Dentro de la misma provincia se dará el tiempo necesario para desplazarse.

6.2.5. En desplazamientos a presupuestos se concederá el tiempo siguiente:

De 0 a 40 Km, 0 días

De 40 Km. a 300 Km. un día laborable.

Entre islas, un día laborable.

Más de 300 Km. dos días laborables, que coincidirán siempre con principio o fin de semana laboral.

Entendiéndose por kilómetro 0 el almacén del Centro de Trabajo al que pertenece el trabajador, y abonándose la dieta de desplazado los días de viaje

#### **6.2.6. COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTOS.**

En compensación a los días que puedan corresponder ante una eventual aplicación en el ámbito de esta Empresa del artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán las siguientes cantidades:

Al personal desplazado fuera de su provincia de contratación o a más de 95 Km. de su centro de trabajo, se le abonarán 8.058 pts. por cada uno de los meses desplazado, desde el 1 de Marzo de 1999, a excepción del personal que tenga solicitado y concedido centro de trabajo, que cobrará a partir de los 95 Km. o fuera de esta provincia.

Al personal desplazado fuera de su Delegación se le abonará 13.428 pts. por cada uno de los meses desplazado.

Los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior, si se encuentran desplazados en el último trimestre del año, podrán optar entre cobrar dicho cuarto trimestre o coger los cuatro últimos días hábiles del año. Estos días serán retribuidos en su totalidad y no recuperables, abonándose el viaje de ida y vuelta.

6.2.7. El régimen definido en este artículo no es aplicable a la movilidad geográfica de los trabajadores en cuyo contrato de trabajo se incluya específicamente dicha movilidad, o estén contratados específicamente para centros móviles e itinerantes, siempre que no tenga residencia de trabajo concedida en los términos del apartado siguiente.

#### **6.3. RESIDENCIA DE TRABAJO.**

Se entiende como residencia de trabajo :

- a) el lugar donde tuviese el trabajador la residencia de trabajo por traslado voluntario o forzoso, o por cualquier acuerdo con la empresa
- b) la localidad que figura en clausulado del contrato de trabajo como centro de trabajo

El trabajador que tenga residencia de trabajo conforme al primero de estos dos apartados la mantendrá cualquiera que sea la localidad que figure en su contrato, salvo que en la concesión de traslado voluntario o en la comunicación de traslado forzoso a que se refiere dicho apartado a) se especifique lo contrario.

#### **6.4. TRASLADOS.**

Se considera traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la Empresa distinto del que fue contratado.

6.4.1. Al objeto de estudiar las razones que justifiquen el traslado a juicio de la empresa, se actuará de acuerdo entre la empresa y el comité o delegado de personal correspondiente. En caso de desacuerdo se recurrirá a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, que emitirá informe en plazo de veinte días. Si dicha comisión alcanza un acuerdo no sería necesario iniciar el periodo de consultas establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por el contrario dicha comisión no lograra alcanzar un acuerdo se tramitará el procedimiento establecido en dicho artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedando bien entendido que la apertura del periodo de consultas y por ende la comunicación a la autoridad laboral competente, en ningún caso se retrotraería a la fecha del inicio de las actuaciones por parte de la comisión paritaria.

6.4.2. Al trabajador trasladado, siempre que implique cambio de residencia, se le devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año y del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

Asimismo se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el trasladado.

A los trabajadores que sean trasladados a un provincia limítrofe se les concederá dos días laborables para asuntos personales y a aquellos que sean trasladados a provincias no limítrofes o islas se concederán cinco días laborables.

Tendrán prioridad de permanencia los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

6.4.3. Cuando existan plazas vacantes en un centro de trabajo, la Empresa está obligada a comunicarlo al Comité correspondiente y hacerlo público para que todos los trabajadores a los que les interese la soliciten en un plazo no superior a diez días.

Los trabajadores tendrán preferencia a ocupar dichas plazas voluntariamente por este orden:

6.4.3.1. Los fijos de plantilla que en su día fueron trasladados forzosamente de la provincia donde se produce la vacante.

6.4.3.2. Los fijos de plantilla que tengan la residencia de trabajo en ese centro o dentro de su radio y no tengan otro centro adjudicado.

6.4.3.3. Los fijos de plantilla que tengan la residencia de trabajo en ese centro y otro centro adjudicado.

6.4.3.4. Los que tengan residencia de trabajo en esa provincia pero con centro en otra.

6.4.3.5. Los que tengan el domicilio habitual en ese centro o dentro de su radio.

6.4.3.6. Los que tengan el domicilio habitual en esa provincia.

6.4.3.7. Casados con hijos en edad escolar y por el número de hijos.

La adjudicación de las plazas se publicarán en los tablones de anuncios de la Empresa pudiendo efectuarse las reclamaciones en un plazo de ocho días.

A los trabajadores que voluntariamente ocupen las plazas vacantes no se les devengarán las indemnizaciones contempladas en el presente convenio, siéndole de aplicación exclusivamente los gastos de viaje del trabajador y su familia, de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el trabajador que desee trasladarse.

## **Artículo 7. KILOMETRAJE**

Se abonará, a 24 pesetas los Kms. recorridos, por periodos mensuales. Este kilometraje o gastos de locomoción que será opcional para el trabajador, se abonará a todo el personal, desde el Centro de Trabajo a su residencia de trabajo, en caso de permisos oficiales y en los cambios de Centro de Trabajo, así como a cada miembro de los Comités de Empresa y Delegados de Personal o Delegados Sindicales, cuando tengan que desplazarse a reuniones con la Empresa previa convocatoria.

## **Artículo 8. LICENCIAS Y PERMISOS**

La Empresa concederá permiso retribuido, en los casos y en la cuantía de días que a continuación se relacionan:

8.1. Matrimonio , 15 días naturales.

8.2. Alumbramiento de esposa, 7 días naturales.

8.3. Fallecimiento de cónyuge, 7 días naturales.

8.4. Fallecimiento de padres e hijos de ambos cónyuges, 4 días naturales y de hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges, 2 días naturales.

8.5. Fallecimiento de tíos, primos y sobrinos de ambos cónyuges, 1 día laborable.

8.6. En el caso de enfermedad grave del cónyuge o padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos de ambos cónyuges, así como de segundo grado ascendiente y descendiente, tendrá un permiso retribuido de 3 días naturales. Se podrá prorrogar los días de permiso que se consideren necesarios, siendo éstos últimos sin derecho a retribución.

8.7. Un día laborable por matrimonio de hijos o hijas si el matrimonio se celebra en día laborable.

8.8. Un día laborable por traslado de domicilio habitual

8.9. Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en Centro de Enseñanza, Universidad o de Formación Profesional de carácter público o privado reconocido.

8.10. Para los demás asuntos personales o particulares, será según consta en el art. 37 del E.T.

Nota: se entiende por cónyuge el compañero o compañera reconocido por documento oficial. Igual tratamiento tendrá el término esposa.

## **Artículo 9. EXCEDENCIAS**

9.1. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar en derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

9.2. Excedencia voluntaria.

a) El trabajador con, al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado en distintos períodos, siempre que no se supere dicho plazo máximo, salvo pacto individual en contrario.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. 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 uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de duración de dicha excedencia.

### 9.3. Excedencia especial.

Todo trabajador que solicite una excedencia especial, podrá, dentro del año siguiente a dicha solicitud, pedir su reingreso, comprometiéndose la Empresa a readmitirlo dentro del mes siguiente a su petición en el centro de trabajo dónde prestaba sus servicios cuando pasó a la condición de excedente. En caso de no existir trabajo en el mencionado centro, recibirá el mismo tratamiento que hubieran recibido sus compañeros en activo. Transcurrido este año sin que el trabajador solicite el reingreso, serán de aplicación los efectos previstos para la excedencia voluntaria.

En el caso de que los trabajadores en excedencia estuvieran trabajando en empresas que operan en los mismos sectores en los cuales lo hace «RADIOTRONICA, S.A.», éstos no podrán acogerse a los derechos que se derivan de esta excedencia especial, siendo de aplicación los efectos previstos para la excedencia voluntaria.

## **Artículo 10. FIESTAS**

Las fiestas serán establecidas en los Calendarios Laborales que se confeccionarán antes del día quince de Marzo en cada provincia entre la Empresa y los representantes de los trabajadores , los cuales incluirán:

12 Fiestas Nacionales

2 Fiestas Locales como hasta la fecha

2 Fiestas de Convenio (24 y 31 de Diciembre).

El sobrante de la Jornada resultante de aplicar la reducción de la misma por el comité o delegado de personal correspondiente, en caso de ser acumulados los días, tendrá que distribuirse en dos turnos . Dicho sobrante se incluirá en el calendario laboral o se comunicará con 20 días de antelación.

Las fiestas reflejadas en el presente convenio no se podrán ver alteradas ni disminuidas por ninguna circunstancia, ni siquiera por la distribución de la jornada laboral.

## **Artículo 11.- VACACIONES**

11.1. El disfrute de las vacaciones será de 22 días laborables ininterrumpidos como periodo vacacional completo, y su distribución, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, será del 1 de Julio al 30 de Septiembre y serán rotativas, según calendario que se acordó en el primer convenio colectivo. El trabajador conocerá las fechas de inicio de las vacaciones con dos meses de antelación, siempre que se solicite con 3 meses de antelación.

11.2. Cualquier trabajador/a que voluntariamente quiera disfrutar sus vacaciones en dos períodos, previo acuerdo con la Empresa, podrá disfrutar un período de verano, según calendario correspondiente, y el otro fuera de dicho período vacacional.

11.3. Cualquier cambio de fechas dentro del período vacacional, será concedido exclusivamente por causas de perentoria necesidad por parte del trabajador/a, siendo acordado previamente con el Comité Provincial o Delegado de Personal correspondiente, en cuyo informe figurará la nueva fecha de vacaciones.

Este cambio no alterará el calendario establecido.

11.4. Se abonarán según el salario mensual pactado y su importe se hará efectivo al trabajador/a en la nómina correspondiente al mes en que se disfruten, excepto los cambios del apartado anterior que hay que solicitarlo con 25 días de antelación. Si por condicionantes técnicos no pudiera abonarse la integridad de dicho pago, el trabajador tendrá derecho a un anticipo a cuenta en el momento de inicio de sus vacaciones, siempre que éste lo solicite con 15 días de antelación.

11.5. Por interés del trabajador/a se podrá tomar un adelanto o atraso de vacaciones fuera del período vacacional, siendo como mínimo de cinco días laborables y previa autorización de la Empresa, sin derecho alguno por parte del trabajador/a a los días por desplazamiento.

11.6. En caso de fuerza mayor, la Empresa, previo informe favorable del Comité Provincial correspondiente podrá cambiar las fechas de disfrute de vacaciones dentro del período vacacional.

11.7. La Empresa previo acuerdo preceptivo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente, podrá variar el período regular de vacaciones, por necesidades de producción o falta de trabajo, pasándose a disfrutar en dos periodos.

11.8. Todo trabajador/a tiene que comenzar su período vacacional antes de finalizar el año en curso.

11.9. Cualquier cambio que se produzca y modifique el calendario vacacional será informado previamente el Comité o Delegado de Personal correspondiente.

11.10. A todo trabajador/a se le entregará copia de la carta en la que consta el inicio y el final de sus vacaciones.

## **Artículo 12.- AYUDA DE ESTUDIOS**

La Empresa, en sus reuniones con el Comité Intercentros Estatal, estudiará y regulará con éste el tema relacionado con la ayuda de estudios.

Los trabajadores favorecidos con esta ayuda serán todos aquellos que cursen estudios hasta C.O.U. o similar, sin discriminación posible, y asimismo los trabajadores que cursen estudios superiores u otros en academias, siempre que sean afines y aplicables a la actividad de la Empresa.

La Empresa abonará la cantidad máxima de 61.800 pesetas anuales por persona. Dentro de esta cantidad se incluye un 10% para material escolar y libros, siempre que exista superávit.

Se exigirá un aprovechamiento de los estudios de, al menos, un 50% de lo solicitado, ya que de lo contrario se retirará la ayuda de estudios.

De todos los gastos habrá que presentar el justificante correspondiente, así como de los estudios solicitados o realizados.

Si alguna de estas ayudas es denegada dentro del concepto de éste artículo o la ayuda concedida no cubriera la totalidad de lo solicitado, se estudiará éste caso en las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación.

## **Artículo 13.- AYUDA DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS.**

Todo trabajador que tenga un hijo minusválido físico o psíquico, y si esta situación está debidamente reconocida y acreditada por el INSERSO, percibirá la cantidad de 30.000 -pesetas brutas mensuales.

Para aquellos casos en que el cónyuge o compañero/a reconocido oficialmente se le declare afecto a una gran invalidez, temporal o definitiva, se estudiará una posible ayuda por la Comisión Mixta de Interpretación.

## **Artículo 14. JUBILACIÓN**

Se establecen distintas clases de Jubilación:

### **A. JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA**

Los trabajadores que hayan cumplido 63 años y no tengan 65 cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la Empresa:

## ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA EDAD MESES INDEMNIZACIÓN

Dos a cinco años	63	2
Seis a diez años	63	3
Once a veinte años	63	4
Veintiuno a treinta años	63	5
Mas de treinta años	63	6
Dos a cinco años	64	1
Seis a diez años	64	2
Once a veinte años	64	3
Veintiuno a treinta años	64	4
Mas de treinta años .	64	5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la Empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación o otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los 65 años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento por la legislación vigente, y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la Empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino, o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la Empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la Empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la Empresa.

. En el caso de que la indemnización pactada entre Empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

## B. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

## C. JUBILACIÓN FORZOSA

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, y con independencia de las dos clases de jubilación a los que se refieren los apartados precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

## Artículo 15. ROPA DE TRABAJO.

15.1. Se facilitarán dos fundas de trabajo a todo el personal de obra, una los días I de Febrero y una los días I de Octubre de cada año.

15.2. Se facilitarán cuatro pares de guantes a todos los celadores y al personal adscrito a trabajos de RENFE, en las siguientes fechas:

— 1 de Febrero de cada año, un par.

— 1 de Junio de cada año, dos pares.

— 1 de Octubre de cada año, un par.

Asimismo se facilitará un par de guantes a todos los empalmadores, electricistas, conductores y personal de

nuevas actividades, el día 1 de Febrero de cada año.

15.3. A todos los trabajadores de obra se les entregará, el día 1 de Junio de cada año, un par de botas, bien tipo becerro, bien tipo telefónica, a opción del trabajador.

15.4. A todos los celadores, empalmadores y personal adscrito a trabajos de RENFE se les entregará un par de botas de goma, cada dos años, correspondiendo la próxima entrega el día 1 de Marzo 2.000.

15.5. Se entregará un chaquetón de abrigo, con capucha, cada tres años, a todo el personal de obra correspondiendo la próxima entrega entre los días 1 y 15 de Octubre del año 2.000.

15.6. A toda la plantilla de obra se le proveerá de conjunto chaquetilla, pantalón y camisa el día 1 de Mayo de cada año.

15.7. Cualquier trabajador que presente una de estas prendas deterioradas como resultado de la realización de un trabajo que haya determinado tal deterioro se le cambiará por una nueva. A tal efecto existirá un stock en el almacén de cada provincia.

15.8. Se revisarán y actualizarán los tallajes de calzado y ropa de todo el personal en todas las provincias, a la mayor brevedad posible. Se revisará así mismo el acabado de todas las prendas

#### Artículo 16. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La seguridad en el trabajo debe estar integrada inseparablemente en todas las fases del proceso productivo. «Radiotrónica, S.A.» desea que las tareas se efectúen con profesionalidad, lo que implica el uso de los materiales, métodos de trabajo y normas de seguridad establecidas.

Tanto la Empresa, como todos los trabajadores que ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea la naturaleza o importancia de éstas, deberán preocuparse muy especialmente de indicar y exigir como y con qué medios deben de realizar los trabajos el personal a sus órdenes.

A las empresas subcontratadas se les exigirá que cumplan las normas de seguridad legales, así como las establecidas por la Empresa.

16.1. Con independencia de aquellos Comités de Seguridad y Salud Laboral que deban constituirse y aquellos Delegados de Prevención que deban designarse en cada centro de trabajo, de conformidad con la normativa laboral vigente, se constituye un Comité de Seguridad y Salud Laboral, de ámbito estatal, el cual estará integrado por un Delegado de Prevención de Zona por cada Delegación, que será nombrado y sustituido por los representantes de los trabajadores de cada Delegación de entre los Delegados de Prevención, y cinco representantes de la Empresa, de los cuales uno ejercerá la presidencia del Comité, cargo que recaerá en el Director o Gerente General de la Empresa, otro el Secretario, otro el Médico de la Empresa, otro un técnico cualificado en esta materia y por último un vocal.

Los Delegados de Prevención y los Delegados de Prevención de Zona dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de las funciones inherentes a su cargo.

Cada Delegado de Prevención de Zona, dentro de su ámbito geográfico de implantación, asistirá:

16.1. I. Cada tres meses, a una reunión con cada Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado de Prevención, en su respectivo centro de trabajo.

16.1.2. Cada 6 meses, a una reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su Delegación, con la asistencia del Delegado o Gerente correspondiente.

16.2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, bajo la Presidencia del Director Gerente, que convocará, se reunirá dos veces al año:

La primera de ellas se llevará a efecto a principios de año con la finalidad de analizar la labor realizada en el año transcurrido, y asistirán a la misma, el Presidente y el Secretario del Comité Intercentros y un miembro por cada uno de los sindicatos que cuenten con representación en dicho Comité.

— La segunda se llevará a efecto en el segundo semestre del año, y contarán exclusivamente con la presencia

de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral Estatal.

Las funciones y atribuciones de Comité de Seguridad y Salud Laboral serán las siguientes:

16.2.1. Promover en el seno de la Empresa y en especial en cada centro de trabajo la observación y divulgación de las Normas de Prevención de Riesgos Laborales vigentes en cada momento, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

16.2.2. Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de accidentes y riesgos de enfermedades profesionales, integridad física y bienestar de los trabajadores.

16.2.3. Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en la implantación e inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral de los informes o planes que pudieren elevar estos organismos.

16.2.4. Estudiar todas las medidas que sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la debida protección a la vida, integridad física y bienestar de los trabajadores.

16.2.5. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y en este Convenio.

16.2.6. Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, producidas en los distintos centros de trabajo, con objeto de evitarlas y facilitar la consiguiente información a la Dirección y Comité Intercentros.

16.2.7. Promover los cursos de Seguridad e Higiene para que todos los trabajadores reciban una información adecuada fomentando las medidas preventivas idóneas.

16.2.8. Estudiar la creación de un nuevo boletín de normas, del cual se le entregará a cada trabajador un ejemplar debidamente actualizado.

16.2.9. Paralizar una unidad de obra o de un tajo en el sólo supuesto de riesgo grave para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la Dirección Técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la Empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso requieran. Todo trabajador podrá negarse a realizar un trabajo si no reúne las condiciones necesarias de seguridad, sin que esa negativa sea motivo de sanción social o económica, ni discriminación alguna, dictaminando posteriormente el Delegado de Prevención si el trabajo a efectuar cumplía esas normas de seguridad o no.

16.2.10. Llevar una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en tablones de anuncios.

Todo trabajador, tendrá la obligación de dar cuenta al Comité de Empresa o Delegado de Prevención de cualquier anomalía que se observe en las condiciones de seguridad dentro de la empresa y del cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## Artículo 17. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

17.1. La Empresa queda obligada a realizar a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual, de acuerdo con la Ley, el cual incluirá análisis de sangre y orina, tensión arterial, vista, oído, estudio cardíaco, espirometría, electrocardiograma y exploración del aparato locomotor y columna vertebral. Se realizará una exploración ginecológica a las trabajadoras que voluntariamente lo soliciten.

Cualquier otro problema específico no incluido en estas normas será revisado adecuadamente por el servicio médico.

17.2. Será entregado a cada trabajador el informe que resulte del reconocimiento médico practicado.

17.3. Se informará con una antelación de al menos una semana a todos los trabajadores de las brigadas que tengan que pasar el reconocimiento médico.

17.4. Los reconocimientos médicos se efectuarán, a ser posible, en el primer trimestre del año

17.5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios.

#### Artículo 18. BAJAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

18.1. En caso de accidente laboral, se cobrará el 100 por 100 del sueldo real según Convenio Colectivo desde el primer día.

18.2. En caso de enfermedad, con hospitalización se cobrará el 100 por 100 del sueldo real según Convenio Colectivo desde el primer día de la baja.

18.3. En caso de enfermedad, sin hospitalización, se cobrará el 100 por 100 a partir de los 15 primeros días de baja.

18.4. Se considera también enfermedad con hospitalización aquellos casos que al no disponer la entidad gestora de camas suficientes el trabajador sea enviado al domicilio en régimen de hospitalización siempre que el trabajador presente el correspondiente justificante.

18.5. En todos los casos en que el trabajador le corresponda el 100 por 100, al cobrar le tendrá que venir obligatoriamente el sueldo bruto según Convenio Colectivo, desglosado entre la prestación y la compensación que proceda.

18.6. Se considera tiempo efectivo de trabajo las horas necesarias para la asistencia a consulta médica, siempre que la consulta se realice dentro de la jornada laboral y el trabajador cumpla con el requisito de presentarse en el Centro de Trabajo una vez terminada la misma .

#### Art. 19 . INDEMNIZACIONES

Se establecen para todos los trabajadores afectados por este Convenio, cuando el hecho causante se produzca dentro del ámbito de su vigencia, las siguientes indemnizaciones:

##### 19.1. FALLECIMIENTO

19.1.1. En caso de fallecimiento por cualquier causa la cantidad de 2.590.000 Pts.

19.1.2. En caso de fallecimiento derivado de accidente laboral o no laboral la cantidad de 7.369.650 Pts.

En los supuestos de fallecimiento las indemnizaciones establecidas se abonarán a los beneficiarios designados por el trabajador, o en su defecto a sus herederos legales.

En caso de fallecimiento por cualquier causa, la empresa , en concepto de ayuda para gastos motivados por la defunción, abonará a la persona designada por el trabajador la cantidad de 500.000,- pesetas.

En caso fallecimiento por cualquier causa, si el trabajador se encontraba desplazado, la empresa cubrirá los gastos de traslado hasta su lugar de residencia.

##### 19.2. GRAN INVALIDEZ, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA E INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

19.2.1. En los casos de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivadas de accidente laboral o no laboral, se abonará al trabajador la cantidad de 7.416.000 Pts.

19.2.2. En los casos de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, derivadas de enfermedad común, el trabajador percibirá la cantidad de 1.030.000 pts.

##### 19.3. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

En el supuesto de incapacidad permanente parcial derivada de accidente laboral o no laboral el trabajador percibirá una indemnización cifrada en la cantidad que resulte de aplicar a la base de 2.266.000 Pts. el

porcentaje que se desprende de los baremos establecidos.

19.4. Se incluye como accidente de trabajo el viaje de ida o vuelta al trabajo, así como los viajes de los miembros del Comité de Empresa para realizar las funciones inherentes al mismo y siempre que el viaje haya sido comunicado a la Empresa.

19.5. Al tratarse en éste artículo de mejoras de Convenio , las partes acuerdan que para tener derecho a las cantidades citadas el suceso material del accidente que origine el tipo de incapacidad tiene que tener lugar durante la vigencia del presente Convenio. Para tener derecho a las indemnizaciones pactadas el trabajador deberá figurar en la plantilla de la empresa dentro de los 30 meses anteriores a la declaración administrativa o a la interposición de la demanda judicial que inicie el procedimiento que reconociera la incapacidad. Caso de no encontrarse asegurado el trabajador a fecha de dicha declaración, en ningún caso se cargarán a la empresa los intereses moratorios previstos en la legislación de seguros.

19.6. La Empresa cubrirá este riesgo con una compañía de Seguros.

19.7. De la cobertura de estos riesgos se dará copia al Comité Intercentros Estatal. Estas prestaciones no excluirán a otras que pudiese haber.

## Artículo 20. PERCEPCIONES ECONÓMICAS : CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

### 20.1. TRABAJADORES FIJOS DE EMPRESA.

#### 20.1.1. RETRIBUCIÓN REAL PACTADA.

20.1. I. I. El salario base se fija en las tablas anexas.

20.1.1.2. Se mantienen tanto el plus de conductor que se regula en el artículo 22.5 del presente Convenio, como el plus de Jefe de Equipo. Los importes de dichos pluses se recogen en el anexo N° 2.

#### 20.1.2. PLUS EXTRASALARIAL

Se mantiene un plus extrasalarial, el cual engloba tanto el plus de distancia, como el plus de transporte urbano, cuya cuantía se fija en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como anexo N° 1.

#### 20. 1.3. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

20.1.3.1. Las gratificaciones extraordinarias cuyas cuantías figuran en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como anexo N° 1, serán abonadas en las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Noviembre de cada año.

20.1.3.2. A los enfermos y accidentados afectados por el presente convenio se les abonará en cada paga extra el importe íntegro de las mismas en las fecha de dichas pagas.

20.1.3.3. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente forma: a) Paga de Junio: de I de Enero a 30 de Junio

b) Paga de Navidad: de I de Julio a 31 de Diciembre

#### 20.1 .4. ANTIGUEDAD

Se abonarán por este concepto en salarios, pagas extras y vacaciones, las cantidades de antigüedad que figuran en el anexo N° 1.

20.1.4.1. Un bienio al cumplirse 2 años de permanencia en la Empresa.

20.1.4.2. Dos bienios al cumplirse 4 años de permanencia en la Empresa.

20.1.4.3. Dos bienios y un quinquenio al cumplirse 9 años de permanencia en la Empresa.

20.1.4.4. Sucesivamente cada 5 años un nuevo quinquenio.

### 20.2. TRABAJADORES TEMPORALES

Los trabajadores de la categoría u oficio comprendidos en las tablas salariales del presente convenio que tengan suscrito un contrato formativo (de formación, prácticas o los así calificados por legislación) percibirán, durante el primer año, unas retribuciones económicas equivalentes, al menos, a un 70% de la cantidad que resulte de aplicación a un trabajador fijo de plantilla de dicha categoría u oficio en las mencionadas tablas, a un 80% durante el segundo año, y a un 90% durante el tercer año, según el plazo legal

de duración máxima de cada contrato.

### 20.3. FECHA Y FORMA DE PAGO

El personal de obra percibirá sus retribuciones económicas el día 7 de cada mes y el personal técnico y administrativo el último día laborable de cada mes, transfiriéndose las mismas a una cuenta bancaria, estando los trabajadores obligados a facilitar a la Empresa el número personal de dicha cuenta.

Se abonará un anticipo el día 15 de cada mes, por aproximadamente la mitad del importe de la nómina, a todo trabajador que lo solicite en caso de necesidad.

Todos los pagos efectuados por la Empresa a los trabajadores serán personales y nominativos, bien por talón o por transferencia bancaria (salario, viajes, etc....), siendo por cuenta de la Empresa el tiempo y los medios necesarios para hacerlos efectivos.

En caso de que cualquiera de las fechas de pago coincidan con un día no laborable, se efectuará el pago el día laborable anterior. Si excepcionalmente, por motivos de tesorería, esto no fuese posible la Empresa justificará esta circunstancia con la debida antelación al Comité Intercentros.

En caso de que la Empresa reconozca o cometa algún error en la confección de la nómina, éste se corregirá en la nómina correspondiente al mes siguiente.

La Empresa hará la transferencia bancaria con el suficiente tiempo y antelación para que el trabajador pueda percibir sus retribuciones económicas el día señalado para ello.

### Artículo 21. DIETAS

21. I. Se establece un concepto extrasalarial remuneratorio denominado «dietas, manutención y hospedaje» que tiene por finalidad resarcir a los trabajadores de los gastos de toda índole producidos como consecuencia de los constantes desplazamientos efectuados por motivo de trabajo fuera del lugar de residencia habitual. La cuantía de las mismas son las que figuran en el anexo N° 3.

### Artículo 22. CONDUCTORES Y VEHICULOS.

22.1. Todos los vehículos propiedad de la Empresa o empresas contratadas al efecto llevarán en regla todo tipo de licencias y seguros que correspondan a cada vehículo.

22.2. La Empresa se hará cargo de la protección jurídica y fianza de responsabilidad civil y criminal ilimitada.

22.3. Las responsabilidades en que pudiera incurrir el trabajador por accidentes de tráfico, bien con vehículos de la Empresa o empresas contratadas al efecto, bien con vehículos particulares autorizados para ser usados en la prestación de trabajos en la Empresa, no determinarán la imposición de sanciones laborales. En el supuesto de que de dicho accidente de tráfico se derivaran lesiones para el trabajador éste tendrá siempre la consideración de accidente de trabajo, si hubiera tenido lugar en desempeño de funciones laborales, incluyendo viajes por razón de trabajo.

También tendrán esta consideración, los Representantes legales de los Trabajadores cuando estén realizando funciones inherentes a su cargo y la Empresa sea informada de estos viajes.

22.4. A todo trabajador contratado para conducir, si se le retira o suspende su permiso de conducir, la Empresa le encomendará otro trabajo en obra, y si el trabajador no aceptase, la Empresa tomará las medidas legales a su alcance.

22.5. Los trabajadores, tanto si son conductores contratados como tal, como si desempeñan las funciones correspondientes a su categoría profesional, que conduzcan un vehículo dedicado a la carga o transporte de personal percibirán el plus mensual que figura en el anexo correspondiente. Dichos trabajadores se comprometen a mantener el vehículo en perfecto estado de conservación y limpieza

### Artículo 23. CATEGORIAS PROFESIONALES, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

#### 23.1

los niveles y categorías profesionales serán los siguientes:

- I. Personal Directivo.
- II. Personal Titulado Superior.
- III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org.1ª.
- IV. Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General.
- V. Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.
- VI. Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.
- VII. Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- VIII. Oficial Administrativo de 2ª, Oficial 1ª. de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.
- IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio, Almacenero de 1ª.
- X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de la. Operario especializado de 1ª
- XI. Especialistas de 2ª. Operario Especializado de 2ª.
- XII. Operario. Limpiador. Ayudante de Base.

23.2. La Empresa impartirá cursillos de formación y especialización profesional, siempre que las necesidades lo requieran. El tiempo empleado en los mismos será en horario compartido entre empresa y trabajadores, acordándose en cada provincia entre la representación de la empresa y el Comité Provincial o Delegado de Personal correspondiente el desarrollo y composición para la impartición de los cursos formativos .

23.3. A todo trabajador que tenga que realizar cualquier tipo de examen, en relación con estos cursos, se le facilitará asistencia al mismo.

23.4. Se dará información a todos los trabajadores de las variaciones tecnológicas y sistemas de trabajo que se fueran modificando, y asimismo se entregarán memorándums u otras instrucciones que existiesen.

23.5. La Empresa abonará los gastos de matrícula y el importe de las prácticas, hasta un máximo de 10, a todo trabajador que lleve un año conduciendo para la Empresa y desee obtener un permiso de conducir de categoría superior del cual vaya a hacer uso en su actividad profesional.

23.6 Tras la firma del presente convenio la comisión paritaria de seguimiento del mismo estudiará el sistema de categorías y salarios con la finalidad de ajustar dichos términos, simplificando en lo posible los conceptos de retribuciones y compensaciones reales de la plantilla, de forma que las retribuciones de base de cada categoría y nivel tiendan a homologarse .

#### Artículo 24.- CARNET DE EMPRESA

Se mantendrá el carnet de Empresa actual, con una validez mínima de 3 años, siendo entregado uno antes de caducar el anterior, procediendo a actualizarlos en cada Delegación.

#### Artículo 25.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

25.1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

25.2. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total negociación de todo el texto.

25.3 Todas las actas firmadas entre la Dirección y los representantes de los trabajadores se recogerán en un compendio.

## Artículo 26.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

## Artículo 27.- CLÁUSULA ESTABILIZADORA

Para solucionar cualquier cuestión que se suscite en relación con la interpretación, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, se establece, como requisito previo, a la presentación de denuncias ante la autoridad laboral y de demandas ante la jurisdicción social, la puesta en conocimiento a la Comisión Paritaria a la que se hace referencia en el artículo siguiente, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, para que dicha Comisión, en un plazo no superior a 15 días, después de recibida la comunicación, emita un informe a las partes discrepantes.

En el supuesto de que, transcurrido dicho plazo, no se hubiera emitido el informe referido, se tendrá por cumplido dicho trámite.

## Artículo 28. COMISIÓN PARITARIA DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente:

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con 15 días de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la Empresa. Los primeros serán nombrados por los representantes de los trabajadores y los segundos, serán nombrados por la Dirección de la Empresa.

Será Secretario uno de los vocales representantes de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán la aprobación de, al menos, 7 de sus miembros.

La composición de la comisión paritaria por cada una de las partes y sus variaciones será comunicada por escrito entre los representantes de los trabajadores y de la empresa.

La composición inicial tras la firma del presente será como sigue:

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

D. Jesús Rivas Varela  
D. José Manuel Castelos Ois  
D. Rogelio Marín Canuto  
D. Francisco Alvarez Díaz  
D. Santos Vergara Quesada  
D. Felix Martín García

### REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

D. Timoteo Buj Mezquita  
D. Juan Lasala Bernad

D. Diego Martel Muñoz-Cobos  
D. José Ignacio Morales Suárez  
D. Santiago Fernández Zuazo  
D. Fernando Pire Abarca

## ARTICULO 29.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE NEGOCIACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- 29.1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 29.2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 29.3. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 29.4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

## Artículo 30. REPRESENTACIÓN UNITARIA

30.1. La representación unitaria esta compuesta por los siguientes órganos:

- a) Comité Intercentros Estatal.
- b) Comité de Delegaciones.
- c) Comités Provinciales.
- d) Delegados de Personal.

30.1.2. El Comité Intercentros Estatal, está constituido de acuerdo con el artículo 63, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores con las compensaciones establecidas en la Legislación Laboral Vigente.

30.1.3. Este Comité ostentará la representación como Órgano Colegiado de todos los trabajadores.

30.1.4. El Comité Intercentros Estatal, se reunirá con la Empresa dos veces al año, una en el primer semestre y otra en el segundo y en sesión extraordinaria cuando una de las partes lo solicite mediante presentación de un orden del día previamente aprobado y con un preaviso de 15 días como mínimo.

30.1.5.. Será informado por la Empresa de lo siguiente:

- a) Los asuntos sociolaborales y económicos de la Empresa.
- b) Informe previo ante faltas y medidas disciplinarias graves y muy graves a cualquier trabajador.
- c) Admisiones y despidos con la debida antelación, dándole en esta información, número y categoría profesional de los trabajadores que se van a admitir y una vez admitidos los nombres por provincias. Se informará también de los ascensos y de las vacantes que se produzcan en el conjunto de la empresa.
- d) Posibles expedientes de crisis y siempre que lo solicite, información de la situación y perspectiva de trabajo en la Empresa.
- e) Evolución probable de empleo en la Empresa.
- f) Proyectos fundamentales que afecten a los intereses de los trabajadores.
- g) Dentro de la información general prevista en el art. 64 del Estatuto de los trabajadores la empresa informará sobre las subcontratas.

30.1.6. Se entregará al Comité Intercentros Estatal una copia del balance anual de la Empresa en el mes de septiembre y los demás datos establecidos en el artículo 64.1.2 del estatuto de los Trabajadores

30.1.7 .Los miembros del Comité Intercentros Estatal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales.

30.1.8 No se computarán como horas sindicales las siguientes:

- a) Una reunión semestral que corresponde convocar al Comité Intercentros Estatal.
- b) Las reuniones convocadas por ambas partes, previo acuerdo en el Orden del Día.

c) Las reuniones del Comité Intercentros Estatal para preparar la plataforma del Convenio, con un máximo de dos semanas.

30.1.9. Se abonará a cada uno de los miembros del Comité Intercentros Estatal los gastos de locomoción, manutención y alojamiento originados por la asistencia a las reuniones anteriormente referidas, con sujeción a las normas de viaje

30..2. Comités de Delegaciones:

Estarán compuestos por un miembro de cada provincia de cada Delegación, salvo en el caso de Centro que será de dos miembros en representación de la provincia de Madrid.

30..2.1. Tendrán las mismas atribuciones y derechos que el comité Intercentros Estatal, limitadas al ámbito de actuación de su Delegación.

30..2.2 El crédito de horas sindicales de cada miembro de los Comités de Delegaciones será de 30 horas mensuales.

30..3. Comités Provinciales y Delegados de Personal.

Su funcionamiento se regirá por lo estipulado en el estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S. sobre esta materia

30..3.1. Dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales.

30..3..2. Se les abonarán los gastos de locomoción tanto a los Comités de Delegaciones, Comités Provinciales y Delegados de Personal, originados por las reuniones con la Empresa, previa convocatoria.

30.4. La Empresa facilitará aquellos medios materiales propios para el funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores.

30.5. En los almacenes y oficinas se dispondrá de un tablón de anuncios para cada Sindicato que tenga representación en el comité Intercentros Estatal en sitio visible para informar al personal y de un local debidamente habilitado para las reuniones del Comité de Empresa

30.6. Los representantes de los trabajadores podrá dar información directa a los trabajadores durante la jornada laboral, siempre que no obstruyan el normal funcionamiento de la producción.

30.7. Los miembros de los órganos de representación unitaria de los trabajadores tendrán el derecho a acumular horas en uno o en varios de sus componentes sin rebasar el máximo total.

## Artículo 31. REPRESENTACIÓN SINDICAL

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de Agosto o cualquier otra modificación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

31.1. La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es el centro de trabajo.

31.2. Los Delegados Sindicales de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, de acuerdo con la legislación vigente.

31.3. Se descontará en nómina, a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, la cuota sindical, con indicación de número de cuenta bancaria de la central sindical a la que ha de transferirse.

## Artículo 32. DERECHO DE REUNIÓN

32.1. Fuera de la jornada laboral podrán realizarse cuantas asambleas sean convocadas en los locales de la Empresa, con sujeción a la normativa laboral vigente.

32.2. El derecho a celebrar asambleas en los locales de la Empresa se mantendrá durante los períodos de negociación colectiva.

32.3. Las asambleas podrán ser convocadas por los trabajadores.

32.4. Se facilitará por parte de la Empresa la asistencia de los trabajadores y la difusión de las asambleas.

#### Artículo 33. ECONOMATOS

33.1. Se mantendrán y mejorarán, ampliándolos en su caso, los que existen en las respectivas Delegaciones.

33.2. La Empresa hará las gestiones oportunas tendentes a conseguir que los trabajadores tengan opción a otros economatos, manteniéndose los que ya se tienen.

#### Artículo 34. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES E INFORMATIVAS.

Se estudiarán estas actividades y cantidades entre la Empresa y los correspondientes Comités.

#### Artículo 35. CONDICIONES ECONÓMICAS MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones económicas actuales más beneficiosas a nivel personal.

#### Artículo 36. EDICIÓN DE CUADERNILLOS

La Empresa editará y entregará, en cada provincia, un cuadernillo con el texto íntegro del presente convenio, así como cualquier acta que modifique o aclare el contenido de cualquier artículo de éste, a cada trabajador en un plazo máximo de un mes después de su aprobación por parte de la Autoridad Laboral.