

4. Técnico de Mantenimiento: Debe reunir los mismos conocimientos que un Oficial 1.ª de Mantenimiento y superior experiencia, además de conocimientos profundos sobre determinadas especialidades que el Servicio de Mantenimiento requiera.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Oficial 1.ª de Mantenimiento, deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran unos conocimientos profundos de frío industrial, modificación programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos. Confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

5. Supervisor de Mantenimiento: Deberá reunir los conocimientos de un Técnico de mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores que se le pueda asignar.

Además de conocer técnicamente las funciones que deben desarrollar las personas que componen el grupo profesional de mantenimiento, deberá tener dotes de mando y de conducción de un equipo humano, efectuando las programaciones necesarias de trabajo que garanticen un funcionamiento adecuado, en sus diversas fases, de los equipos técnicos del centro de trabajo.

4. *Acceso a las categorías profesionales: Requisitos.*—Para el personal de nueva contratación, sin perjuicio de lo que se establezca más adelante, se seguirá el sistema general al principio establecido, incorporándose al grupo profesional de mantenimiento por la categoría profesional más baja, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se ingrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

Dada la existencia actual de la anterior estructura profesional, los actuales Mecánicos de Mantenimiento se adscribirán a las nuevas categorías profesionales, según el siguiente esquema:

1. Auxiliar de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 3n.
2. Especialista de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 2n.

El personal que llevase un mínimo de antigüedad en el Departamento de Mantenimiento de cinco años y ostentase la categoría profesional anterior de Oficial de 2n., podrá solicitar una especial atención formativa que le posibilite el acceso a la categoría profesional de Oficial 1.ª de mantenimiento, previa acreditación de su idoneidad. Las primeras pruebas de idoneidad se celebrarán a partir de junio de 1991, sin perjuicio de posteriores convocatorias.

3. Oficial 1.ª de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 1.ª, recibiendo, en caso de que fuese necesario, la formación adecuada para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

4. Técnico de Mantenimiento: Se cubrirá por la vía de la promoción y, según el número de vacantes que organizativamente se establezca en cada fábrica, entre los trabajadores pertenecientes a la categoría profesional antigua de Oficial de 1.ª, sin perjuicio de que puedan presentarse a las mismas aquel personal de inferior categoría que acredite suficiente cualificación y conocimientos para poderlo desempeñar.

5. Supervisor de Mantenimiento: Asimilación automática de Asistente, recibiendo en caso de que fuese necesario, la formación adecuada para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

5. *Retribución.*—La retribución de las distintas categorías profesionales se efectuará según los anexos de este Convenio.

6. *Promoción profesional.*—La dirección considera la promoción profesional como medio idóneo para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa.

El criterio básico que permitirá la promoción profesional radicará en la aptitud y actitud de las personas, a través de tres tipos de pruebas objetivas, consistentes en:

1. Pruebas de aptitud teóricas.
2. Pruebas de aptitud prácticas.
3. Informe/evaluación de los mandos, a la vez que la del Departamento de Recursos Humanos.

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica. En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

7. *Formación profesional.*—La formación profesional, en todas sus modalidades (iniciación, cualificación, especialización y reciclaje) y niveles, debe ser considerada como una inversión de la empresa en sus recursos humanos, y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo

profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la empresa y de las personas que la integran.

De esta forma, se hará esencial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores, a donde se orientará la actividad formativa.

Tendrán una debida respuesta, tanto las necesidades formativas individuales -a través de la línea jerárquica y Jefes de Personal-, como las necesidades conjuntas, a través del Plan anual de formación, definido para este grupo profesional por los Jefes de Mantenimiento de Fábricas, Jefe nacional de Mantenimiento y Jefe de Formación. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso.

16012 *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT) (Código Convenio número 9004802) que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros 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, 26 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

DECIMOSÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFÓNICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (SEIRT)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los centros de trabajo de la empresa «SEIRT, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Convenio y demás normas legales de aplicación.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal nombrado por la Dirección General de la empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado que, a propuesta de aquella, acepte voluntariamente por escrito su exclusión del Convenio. La empresa informará puntualmente al Comité Intercentros de las altas y bajas del personal excluido.

Artículo 2. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de Enero de 2001.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio Colectivo será de un año, desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre del año 2001, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de un año hasta que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie en debida forma dentro de los tres

últimos meses del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor de un nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Artículo 4. *Incrementos salariales.*

Las retribuciones económicas a aplicar en el presente Convenio Colectivo, inicialmente fijadas en el 3 por 100 de incremento sobre las retribuciones del año anterior, se revisarán durante el primer trimestre del año 2.002, aplicando a las mismas del año 2000 el Índice de Precios al Consumo real del año 2001 más 0,5 puntos, garantizándose en todo caso el 3 por 100.

Si el IPC real del año 2001 fuese igual o inferior a 2,5 por 100, no habrá revisión.

Si el IPC real del año 2001 fuese igual o superior a 2,6 por 100 habrá revisión; dicha revisión se efectuará por la diferencia entre el IPC real más 0,5 puntos y el 3 por 100 anticipado, aplicándose sobre las retribuciones del año 2000.

Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Mediación y arbitraje. Cuantas dudas y discrepancias puedan surgir sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta de seguimiento y control que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por el Comité intercentros, y otros cuatro nombrados por la Dirección de la empresa.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la empresa, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 7. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, ingresos, períodos de prueba, clasificación personal y ceses

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa y se regirá por el presente Convenio y por las disposiciones legales vigentes.

Los trabajos a turnos y fuera de jornada se informarán a los Comités Locales y se publicarán en los tabloneros de anuncios. Dicha información y publicidad se realizarán con una antelación de quince días, salvo que no sean conocidos con dicha antelación, en cuyo caso se realizarán tan pronto sean conocidos. Los Jefes de grupo tendrán que contrastar por escrito dicha información con los Comités locales o delegados de personal.

En los trabajos de empalme urbano que se realicen a turnos se cumplirá lo previsto en el párrafo anterior.

Los turnos serán rotativos semanalmente, salvo acuerdo de los interesados.

Artículo 9. *Ingresos y vacantes a cubrir.*

Con excepción de los puestos de mando (excluidos encargados de brigada) que son de libre designación por parte de la empresa, el ingreso en la empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no puedan

ser cubiertas por el personal de plantilla, que lo hará en la categoría que le corresponda, y siguiendo este orden de preferencia siempre que acrediten la capacidad exigida por la empresa para el puesto ajustándose al PPA:

- a) Personal eventual e interino.
- b) Personal de nuevo ingreso.

Sin perjuicio de los anteriores criterios, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones por desempleo o jóvenes en busca del primer empleo.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Peones, especialistas y subalternos: 15 días.
- Profesionales de oficio y administrativos: 30 días.
- Técnicos no titulados: 60 días.
- Técnicos titulados: 120 días.
- Licenciados e Ingenieros Superiores: 180 días.

Artículo 11. *Contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la oficina de empleo correspondiente, entregándose al C.I. de empresa una fotocopia del mismo, salvo oposición expresa del trabajador.

Por el tipo de contrato, el personal se clasifica en:

- a) Personal con puesto fijo y estable.
- b) Personal con puesto variable.
- c) Personal eventual, en cualesquiera de las modalidades legalmente permitidas.

Artículo 12. *Residencias fijas de trabajo.*

Las plazas de residencia que, con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad ofrezca la empresa, se cubrirán por concurso. Las adjudicaciones, características y condiciones de dichas plazas se regirán por el Plan de Residencias que figura como anexo II de este Convenio.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado conforme al trabajo concreto que efectúa en la empresa, en los grupos y categorías que se especifican en las tablas anexas al presente Convenio.

La empresa no estará obligada a cubrir todas las especialidades mientras los servicios no lo requieran y podrá ampliarlas en los casos que se estimen necesarios, informando previamente al C.I. de empresa con una antelación de dos meses como mínimo.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

El cambio de funciones entre las profesiones de Celador y Empalmador sólo se podrá efectuar cuando existan razones de adaptación de la carga de trabajo y/o en evitación de desplazamientos a otros centros de trabajo de la empresa. Se comunicará por la empresa al Comité de empresa local o Delegados de Personal con una antelación mínima de siete días al objeto de negociar un acuerdo que regule la movilidad en cada caso, efectuándose siempre con carácter rotativo entre todos los trabajadores afectados.

Artículo 15. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de ese tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante doce meses

alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo en esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo y permisos, en cuyo caso la sustitución corresponderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 16. *Excedencia especial.*

Además de las excedencias voluntarias o forzosas reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá en el plazo máximo de dos meses a contar de la solicitud a todos los trabajadores de plantilla que lo soliciten y acrediten motivos fundados de orden familiar o estudios una excedencia especial por tiempo no superior a un año, al término de la cual el trabajador se reincorporará a la empresa con su misma especialidad y categoría profesional.

La empresa podrá denegar, sin embargo, dicha excedencia en los siguientes casos:

1.º Cuando el trabajador hubiere disfrutado de la excedencia en los tres años anteriores a la solicitud.

2.º Cuando las excedencias disfrutadas simultáneamente sean superiores al 3 por 100 de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 17. *Ceses.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de quince días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, o treinta días si se trata de jefe administrativo o técnico.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Una copia del documento en el que el trabajador declare terminada la relación laboral con la empresa deberá ser entregada al Secretario del C.I. de empresa en el plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

Cualquier trabajador, al dar por finalizada su relación laboral con la empresa, podrá exigir un certificado de trabajo.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 18. *Conceptos Generales.*

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que hayan venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Artículo 19. *Conceptos remunerativos.*

Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

19.1 Salario base.

19.2 Complementos.

19.2.1 Personales:

Plus de antigüedad.

Plus de Convenio.

19.2.2 De puesto de trabajo:

Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Plus de Jefe de Equipo.

Plus de nocturnidad.

Plus de conducción.

19.2.3 De cantidad y calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

19.2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación extraordinaria de marzo.

Gratificación extraordinaria de julio.

Gratificación extraordinaria de Septiembre.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

Artículo 20. *Salario Base.*

Es la parte de la retribución del trabajo fijado por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

Artículo 21. *Plus de antigüedad.*

Para premiar la antigüedad en la empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base y computándose desde la fecha de ingreso hasta el límite máximo del veinticinco por ciento según la siguiente escala:

	Porcentaje
1.º A los tres años	2,5.
2.º A los cinco años	5,0
3.º A los ocho años	7,5
4.º A los diez años	10,0
5.º A los trece años	12,5
6.º A los quince años	15,0
7.º A los veinte años	20,0
8.º A los veinticinco años	25,0

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores. Para su aplicación se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa, comenzando a devengarse los aumentos periódicos según el baremo señalado, a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada tramo de estancia en la empresa si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

En el caso de que un trabajador cause baja en la empresa por sanción o de forma voluntaria, en caso de posterior reingreso no se computará la antigüedad que hubiese podido devengar con anterioridad. En caso de excedencia voluntaria, su duración no se estimará para el cómputo de este complemento de antigüedad.

Artículo 22. *Plus de Convenio.*

Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas a este Convenio.

Artículo 23. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

Los trabajadores que hayan realizado trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos disfrutarán de una bonificación diaria del 25 por 100 del salario base más plus convenio, independientemente de la categoría que ostente.

Artículo 24. *Plus de Jefe de Equipo.*

El plus de Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 del salario base.

Realiza las funciones de Jefe de Equipo el operario que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas o Peones en número no inferior a tres ni superior a ocho.

Los Jefes de Equipo se nombrarán dentro de cada Grupo, recayendo el nombramiento en el trabajador que, dentro de cada especialidad, ostente mayor categoría y antigüedad en ésta. Cualquier excepción a esta norma deberá ser justificada por el Jefe de Grupo.

Los Jefes de Equipo ejercerán sus funciones con carácter de provisionalidad y no consolidarán el plus. Los Jefes de Equipo que con anterioridad a la vigencia de este Convenio hubieran consolidado el plus seguirán percibiendo dicho plus en el 20 por 100 del salario base más plus Convenio, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán una remuneración del 25 por 100 del salario base más plus convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Artículo 26. *Horas extras.*

26.1 Es deseo de la empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia dentro de la jornada normal. Los trabajadores desarrollarán su máxima capacidad y conocimiento profesional para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

En ningún caso las horas extras por trabajador excederán de 80 anuales.

26.2 A los exclusivos efectos de su distinción y control internos, se distinguen dentro de las horas extraordinarias, las que constituyen una efectiva prestación de trabajo con prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, y aquellas otras que vienen motivadas por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa.

Entre las comprendidas en el segundo grupo se consideran incluidas también:

- a) Las realizadas por los conductores de camión para transporte de materiales y equipos.
- b) Las de los Mecánicos en la reparación de vehículos y herramientas.

26.3 Únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias en casos de fuerza mayor, entendiéndose por tales casos aquellos imprevistos que puedan afectar al funcionamiento del servicio o puedan causar daños materiales. En estos casos se procurará, siempre que sea posible organizativamente, que su realización sea rotativa, y el tiempo de ejecución empleado podrá compensarse por tiempo de descanso equivalente mediante acuerdo con los Jefes de Grupo y preferentemente por brigadas completas.

26.4 El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando el 175 por 100 (y en las horas de siniestro previstas en el párrafo anterior el 250 por 100) al resultado de dividir el número de horas mensuales de trabajo la suma de los importes, correspondientes al mismo período, devengados por:

- Salario Base.
 - Plus Convenio.
 - Plus de antigüedad.
 - Plus de Jefe de Equipo.
- Este cálculo se hará sobre la base de meses de treinta días.

Artículo 27. *Gratificación extraordinaria de julio y navidad*

La empresa, con fecha 15 de julio y 15 de diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de Convenio, más plus de Jefe de Equipo, cada una de ellas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo de alta en la empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.*

Todos los trabajadores que lleven dos años prestando servicio en la empresa tendrán derecho a la percepción de las Gratificaciones extraordinarias de Marzo y Septiembre, con las siguientes cuantías:

- Marzo: 115.916 pesetas (696,66 euros).
- Septiembre: 115.916 pesetas (696,66 euros).

Dichas gratificaciones de marzo y septiembre se concederán en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el año natural en que se abonen, prorrateándose cada una de ellas por los 365 días del año. De igual modo se procederá en el caso del que el trabajador cumpla los dos años de servicio durante el transcurso del año.

El abono de tales gratificaciones se efectuará en las nóminas de marzo y agosto respectivamente.

Artículo 29. *Quebranto de moneda.*

El personal empleado en la Sede central de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 2.411 pesetas (14,49 euros) mensuales.

Artículo 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 48 horas 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 El trabajador desplazado tendrá derecho a utilizar el tiempo necesario para buscar alojamiento. La empresa podrá facilitarle la búsqueda de alojamiento informándole previamente de lugares adecuados.

30.3 El personal de obra con puesto variable que pasase a ocupar un puesto fijo continuará percibiendo durante los seis meses siguientes la compensación de gastos que viniera percibiendo con anterioridad al cambio.

30.4 El personal con puesto variable percibirá como compensación de gastos normal por alojamiento y manutención, mientras no sea desplazado, las siguientes cantidades por día:

- a) Personal residente: 2.569 pesetas (15,44 euros)/día natural.
- b) Personal no residente: 3.587 pesetas (21,55 euros)/día natural.
- c) Personal de Instalación de Equipos y Sistemas de Comunicación: 2.075 pesetas (12,47 euros)/día natural.
- d) Personal contratado para Obra o servicio determinado:

Personal de Canalización: 809 pesetas (4,86 euros)/día laborable.
Personal de Redes: 1.131 pesetas (6,79 euros)/día laborable.

30.5 Se abonará compensación de gastos especial y reemplazará a la compensación de gastos normal al personal no residente que fuese desplazado de forma continuada fuera de los límites de su provincia (para el personal de Madrid) o a una distancia superior a 60 kilómetros del anterior lugar de trabajo (para el personal del resto de las provincias) que le obligue a un cambio real de residencia por necesidades del trabajo. Dicha compensación de gastos se abonará por el tiempo de dos meses, salvo que el desplazamiento no fuera continuado o fuera inferior a sesenta días naturales y posteriormente el trabajador se reincorpore al anterior lugar de trabajo, en cuyos casos la compensación de gastos especial sólo se abonará durante el tiempo de aquel desplazamiento.

La compensación de gastos especial será de 4.494 pesetas (27,00 euros)/día natural, salvo para el personal de Instalación de Equipos y de Canalización, que será, respectivamente, de 6.912 pesetas (41,54 euros) y de 3.587 pesetas (21,55 euros)/día natural.

30.6 Se abonará compensación de gastos especial y reemplazará a la compensación de gastos normal al personal residente que fuese desplazado fuera de su residencia y que le obligue a un cambio real de la misma por necesidades del trabajo. Dicha compensación de gastos se abonará mientras dure el desplazamiento.

La compensación de gastos especial será de 5.394 pesetas (32,41 euros)/día natural (si el desplazamiento es a provincia limítrofe con la de su residencia) y 7.448 pesetas (44,76 euros)/día natural (si el desplazamiento es a provincia no limítrofe con la de su residencia). En los casos de provincias con Mapas de Residencia acordados, se considerarán también como provincia limítrofe los límites de dichos mapas.

Artículo 31. *Viajes.*

31.1 Viajes por desplazamientos. Los viajes que por causa del trabajo haya de realizar el trabajador se llevarán a cabo en los medios de transporte que facilite la empresa. Si dichos medios no reúnen las condiciones necesarias o el trabajador tuviera causa justificada para no utilizarlos, se abonará al trabajador el importe de ida y vuelta en primera clase, con independencia de su categoría profesional y se entregarán anticipos a los trabajadores que lo soliciten. Dichos viajes se realizarán durante la jornada de trabajo. Las horas empleadas en el viaje que excedan de la jornada laboral se retribuirán como horas extraordinarias.

31.2 Viajes por vacaciones. Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste más de 300 kilómetros de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutarán de 2 días de viaje de vacaciones retribuidos al año y de una indemnización por los gastos de dichos viajes de 80.699 pesetas (485,01 euros).

Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste menos de 300 kilómetros de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutarán de 1 día de viaje de vacaciones retribuido al año y de una indemnización por los gastos de dicho viaje de 47.760 pesetas (287,04 euros).

La distancia se medirá de capital de provincia a capital de provincia.

El disfrute de los dos días (ida y vuelta) o del día (ida) se hará en el primer o único, en su caso, período de vacaciones. Los días serán completos.

El abono de dichas indemnizaciones se verificará en la nómina del mes en que se inicien las vacaciones del primer o único, en su caso, período de vacaciones.

Artículo 32. *Tiempo de Viaje.*

Sólo se abonará el tiempo de viaje que exceda de media hora para el personal residente y de una hora para el personal no residente o eventual.

Este tiempo de viaje se abonará al valor de la hora de trabajo normal respectiva.

El tiempo de viaje no se computará a efectos de producción.

Artículo 33. *Plus de Conducción.*

Todo el personal que no tenga categoría de conductor que a propuesta de la empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

439 pesetas (2,63 euros) por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.

471 pesetas (2,83 euros) por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Artículo 34. *Vacaciones anuales.*

Todo el personal de la empresa disfrutará anualmente de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, divididas, como máximo, en dos periodos. Los sábados se consideran días no laborables a estos efectos.

Se fija con carácter general como periodo para el disfrute de la vacación anual los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Las vacaciones serán a elección del trabajador, que hará su petición antes del día 15 de abril. Con dichas peticiones y previo acuerdo entre la empresa y los Comités de empresa locales o Delegados de Personal, se confeccionarán los calendarios, que deberán publicarse antes del día 15 de mayo.

Las vacaciones serán abonadas por el importe de salario base, plus convenio, plus de antigüedad y plus de Jefe de Equipo.

En ningún caso los días de viaje de vacaciones regulados en el punto 31.2 serán considerados como de vacaciones.

El número de compensaciones de gastos no percibidos en el año con motivo de las vacaciones de dicho año no será superior a veintidós.

Artículo 35. *Jornada de trabajo.*

35.1 Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será de cuarenta horas de trabajo efectivo semanal, repartidas a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes.

35.2 La jornada de trabajo en cómputo 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.

35.3 La jornada del personal empleado y del personal operario destinado en sede y en los almacenes de la empresa será partida con un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

La jornada del resto del personal será, en general y para la actividad de Redes, continuada, teniendo el descanso de quince minutos de dicha jornada la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Dicha jornada comenzará en el almacén del Grupo o del Subgrupo y terminará en el tajo, dejando constancia de que todo el tiempo perdido ajeno al propio trabajador será considerado como jornada laboral y no entrará en producción.

Cuando en las actividades distintas a Redes no sea posible aplicar la jornada continuada prevista en el párrafo anterior por razones de necesidad organizativa o imputables al cliente, la jornada se adaptará a dichas circunstancias. Estos casos se acordarán con el Comité Intercentros.

El tiempo invertido en la carga y descarga de materiales, será computado como tiempo de trabajo.

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.

Artículo 36. *Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.*

Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Obra podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencias del tiempo.

El importe de las horas perdidas por esta causa será abonado íntegramente por la empresa, aunque condicionado a su recuperación posterior.

Dicha recuperación se iniciará a partir del primer día laborable, prolongándose la jornada una hora más por día hasta completar el número de horas perdidas, ateniéndose a lo dispuesto en la Ley de jornada máxima. En el caso de que por voluntad del trabajador no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos será descontado el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

Todo trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo mediante permiso que se abonará con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de convenio y plus de Jefe de Equipo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales en el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad.
3. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento hermanos políticos e hijos políticos.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para asistencia médica en los servicios sanitarios de la Seguridad Social, con el límite de dieciséis horas al año en el caso de asistencia a consulta de medicina general.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Se abonará igualmente la compensación de gastos que se viniera percibiendo al tiempo de disfrutarse el permiso retribuido, excepto en el caso de permiso por matrimonio en el que no se abonará dicha compensación. Cuando el permiso sea uno de los contemplados en los apartados 2, 3 ó 4 anteriores, el personal que preste sus servicios en las obras que realiza la empresa disfrutará además del tiempo empleado en el viaje y será indemnizado por los gastos de dichos viajes a razón de 14 pesetas (0,08 euros)/kilómetros.

Artículo 38. *Forma de Pago*

La forma de pago establecida en la empresa es la de meses naturales vencidos para todas las categorías cuyo abono se efectuará:

- a) Para el personal operario los días 15 de cada mes o el inmediato laborable.
- b) Para el personal empleado los días 10 de cada mes o el inmediato laborable.

En ambos casos, el abono de las percepciones salariales se realizará mediante transferencia bancaria.

A petición del trabajador se entregarán anticipos mensuales el día 25 de cada mes por importe de 85.000.- pesetas, siendo de la parte proporcional para quien cause baja en el mes o haya ingresado durante el mismo.

Artículo 39. *Justificantes de pago*

La empresa facilitará a cada trabajador el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos. Se seguirá utilizando el modelo de recibo individual de salarios establecido en la empresa.

En los casos en los que al trabajador haya de descontársele cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta se hará constar el importe detruido y la fecha en la que se percibió el anticipo.

Los eventuales errores en la nómina serán subsanados a los cinco días de la fecha de pago mediante un anticipo por el importe del error calculado y a regularizar en la nómina del mes siguiente.

CAPÍTULO IV

Ayudas Sociales

Artículo 40. *Complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*

40.1 La empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en favor de los trabajadores, al 100 por 100 de los conceptos salariales de salario base, antigüedad y plus convenio, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Asimismo la empresa abonará una prestación complementaria hasta el 100 por 100 del importe de la compensación de gastos durante el primer mes de baja. A partir del primer mes esta prestación complementaria será del 75 por 100 de la compensación de gastos.

40.2 Para tener derecho a la prestación complementaria el trabajador deberá someterse a los reconocimientos médicos por los facultativos que la empresa determine. En cualquier caso, será necesaria la baja de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

Artículo 41. *Ayuda escolar.*

Todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 2.105 pesetas (12,65 euros) por cada hijo que se encuentre en edad escolar, entendiéndose por ésta la comprendida entre los cuatro y los dieciséis años, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 42. *Ayuda para hijos disminuidos.*

Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental recibirán de la empresa la cantidad de 33.562 pesetas (201,71 euros) mensuales. Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

Artículo 43. *Seguro de vida.*

Se continuará con el seguro de vida establecido en anteriores convenios para todo el personal de la empresa con las siguientes coberturas:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 6.000.000 de pesetas.

Incapacidad permanente absoluta: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad permanente parcial (% baremo).

Las primas se repartirán de la siguiente forma: 75 por 100 a cargo de los trabajadores y 25 por 100 a cargo de la empresa.

Artículo 44. *Plan de Pensiones.*

La aportación obligatoria mínima de cada partícipe del Plan de Pensiones de Seirt queda fijada en 3.701 pesetas (22,24 euros) mensuales. La aportación de la empresa se fija en 1.301 pesetas (7,81 euros) mensuales por cada partícipe. Ambas aportaciones se aplicarán en la cuantía señalada con efectos desde el 1 de junio de 2001.

Artículo 45. *Premio de Vinculación a la empresa.*

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa abonará de una sola vez 35.154 pesetas (211,27 euros) a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la empresa y 52.030 pesetas (312,70 euros) a los que cumplan diez años de antigüedad.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 46. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud está constituido por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en igual número al de los delegados de Prevención, de otra.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 47. *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Se procurará que sus reuniones coincidan en fecha con las celebradas entre el Comité Intercentros y la empresa.

Artículo 48. *Delegados de Prevención.*

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Se designarán por y entre los representantes del personal en número y con las competencias establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. *Formación.*

La empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materias de seguridad e higiene a los trabajadores en plantilla o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador.

Artículo 50. *Reconocimientos Médicos.*

La empresa gestionará la realización de un reconocimiento médico anual, cuyo resultado se entregará al trabajador. La empresa tendrá derecho a ser informada sobre la adecuación o aptitud del trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

Artículo 51. *Vestuario.*

La empresa dotará a sus operarios anualmente de dos conjuntos de chaqueta y pantalón, dos camisetas y un par de botas de tipo telefónico, y cada tres años de un chaquetón.

La dotación anual se entregará durante el primer semestre de cada año y el chaquetón en el último trimestre del año que corresponda.

La próxima dotación de chaquetón se entregará en el último trimestre del año 2003.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 52. *Definición y graduación de las faltas.*—Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa graduándose las faltas en atención a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo sin justificación en el período de un mes.

b) No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Artículo 54. *Faltas graves*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a cumplimentar los partes de trabajo, fichas de asistencia o cualquier documento establecido internamente en la empresa. Si la conducta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 55. *Faltas muy graves*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando el trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas y estupefacientes durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, acoso sexual, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

ñ) Las derivadas de lo previsto en los apartados c, e y h de este artículo.

o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
4. Despido.

Artículo 56. *Prescripción de las faltas*

Las faltas prescribirán: las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. *Abuso de autoridad*

La empresa considerará como faltas muy graves y se sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se sancionará el abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa o Delegados de Personal, para que este tramite la queja ante la Dirección de la empresa.

CAPITULO VII

Derechos Sindicales

Artículo 58.

La empresa reconoce al Comité Intercentros los siguientes derechos.

Como órgano representativo para la negociación del Convenio Colectivo de los trabajadores de SEIRT y su interpretación a través de la Comisión Paritaria citada en el artículo 6.º del presente Convenio.

La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos asuntos que afecten a los trabajadores en su conjunto, a nivel de toda la empresa, sin menoscabo de la representación a nivel provincial de los diferentes Comités que tendrán todas las competencias reconocidas en el artículo 64 título II, capítulo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59.

La composición del Comité Intercentros será de 9 miembros, elegidos con criterios de representatividad en función del número de delegados elegidos en los diferentes Grupos o centros de trabajo.

Artículo 60.

Las reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros se efectuarán con carácter ordinario seis veces al año, y con carácter extraordinario cuando ambas partes así lo acuerden.

Cuando se trate de reuniones con la Dirección de la empresa o en comisión oficial de trabajo previamente comunicada, los miembros del C.I. podrán optar entre viajar por cuenta de la empresa o percibir kilometraje a razón de 23 pesetas (0,13 euros) /Km., y percibirán una compensación de 6.389 pesetas (38,39 euros) cuando tuvieran que salir de la provincia, incluido el día de viaje, o la ayuda de comida de 1.244 pesetas (7,47 euros) cuando fuese en el interior de esta.

Artículo 61.

El Secretario del Comité procurará preparar el orden del día de cada reunión con la Dirección de la empresa con la mayor antelación posible, levantando acta al finalizar la misma.

Artículo 62.

Los Delegados y miembros del Comité tendrán la obligación de avisar a su superior inmediato con la antelación posible, preferentemente antes de producirse, o en todo caso después de las ausencias al trabajo, así como sus desplazamientos u otra anomalía derivada del cumplimiento de sus responsabilidades sindicales y justificarla siempre que sea posible.

Los Delegados de los trabajadores pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 40 horas mensuales. Los Delegados no pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 30 horas mensuales.

El tiempo empleado en las reuniones con la representación de la empresa y en comisión de trabajo del C.I. no será computable como tiempo sindical.

Artículo 63.

La empresa facilitará al Comité todos los medios razonablemente necesarios, tanto a nivel de locales, medios de oficina, tableros de información, etcétera, que también estarán a disposición de los delegados sindicales.

Artículo 64.

Para los derechos y obligaciones no recogidos expresamente en este capítulo se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

ANEXO II**Plan de residencias**

1.º La Dirección de la empresa previa consulta con la Comisión Mixta, a la vista de la evolución de los programas de trabajo, determinará el número máximo de plazas de residencia para el personal con puesto de variable en cada población donde exista Grupo de Trabajo, con el objetivo de que obtenga la condición de residente el mayor número posible de trabajadores fijos.

2.º El Departamento de Personal previa consulta con la Comisión Mixta convocará el número de vacantes a cubrir con especificación de poblaciones y especialidades, dando cuenta de ello a la Comisión Mixta a la que se refiere el art. 5.º y al Comité Intercentros, publicándose en todos los tableros de anuncios.

3.º Podrán solicitar la asignación de una plaza de residente en el plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria, todos los trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa. En caso de que no se cubrieran las plazas, podrían optar a ellas los trabajadores con menos antigüedad que la requerida anteriormente.

4.º Los grupos de residencia son los siguientes:

Encargados, Encargados de Brigada de Tendido, Encargados de Brigada de Empalme, Mecánicos, Celadores, Empalmadores y Conductores.

Quedan excluidos de este Plan los trabajadores con categoría de Perito.

5.º La Comisión Mixta de Residencias, formada por cuatro miembros nombrados por el C.I. de empresa y otros cuatro nombrados por la Dirección, adjudicará las vacantes de residencia en base a los siguientes criterios de preferencia:

1.º Quienes en el futuro perdieran su residencia por causas de disminución del trabajo por encima del 15 por 100 del número total de residentes (artículos 11 y 12 de este Plan), o por cierre del centro de trabajo.

2.º La antigüedad en la empresa.

3.º Las cargas familiares.

6.º La Comisión Mixta comunicará directamente a cada interesado el resultado de su solicitud y publicará en todos los tableros de anuncios de la empresa las plazas de residencia asignadas, abriéndose un período de reclamaciones de 15 días desde la publicación de las listas.

Una vez adjudicadas las plazas, el Departamento de Trabajos adoptará las medidas oportunas para que la incorporación del trabajador a su nueva residencia se efectúe en el plazo máximo de dos meses. Si en dicho plazo el trabajador, por causa a él imputable, no se incorpora a la plaza de residencia, ésta será ocupada automáticamente por los suplentes. Si la incorporación no se llevara a cabo por causas imputables a la empresa, dicho trabajador estará en las condiciones de residente fuera de su residencia.

7.º Se entiende por residencia el territorio de la provincia, en el caso de Madrid, y en las demás provincias el territorio fijado en los mapas convenidos.

8.º Cuando por necesidades de trabajo sea necesario trasladar o desplazar a personal fuera del Grupo de trabajo donde habitualmente preste sus servicios, dichos trabajos se asignarán a trabajadores no residentes y únicamente en defecto de éstos se podrán asignar a trabajadores residentes.

9.º En el caso de que deba desplazarse a trabajadores residentes por las características o la carga del trabajo, los desplazamientos, con carácter general, no podrán ser nunca superiores a tres meses para los residentes.

Siempre que se tenga que desplazar a un residente se hará de forma rotativa y empezando por los menos antiguos.

Los desplazamientos del personal residente, se realizarán por un procedimiento rotativo, basándose dicha rotatividad en función de los días desplazados fuera de su residencia. Todo el tiempo que se esté forzosamente fuera de la residencia computará a los efectos de rotación en caso de desplazamiento.

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. En estos casos de personal desplazado voluntariamente, estos días no se le computarán a los efectos de rotatividad en la rueda de desplazamientos forzosos.

10.º El trabajador residente tendrá derecho a percibir una compensación de gastos por día natural, normal cuando preste servicio en el lugar de residencia o especial en los casos en que pudiera estar desplazado, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 30 del Convenio.

11.º La plaza de residencia se perderá en los siguientes casos:

a) Por cierre del Grupo de Trabajo.

b) Por disminución del trabajo en una o varias provincias. La pérdida por esta causa solo se producirá en lo que el desajuste supere el 15 por 100 del número total de residencias en la empresa. Si el desajuste se produjera en varias provincias, la pérdida de residencias ira realizándose en aquellas en las que el desajuste sea proporcionalmente mayor, y en función de los grupos de residencia afectados

c) Por abandono voluntario de la misma. No se considerará que existe abandono voluntario en caso de desplazamiento al extranjero.

Los ascensos de categoría dentro del Grupo de Operarios no implican pérdida de la residencia.

12.º Si por reducción de trabajo de la empresa en el lugar de residencia pero sin superar a nivel general el porcentaje del 15 por 100 sobre el total de residencias fuese necesario desplazar además del personal no residente a personal residente, no se producirá la pérdida de ninguna residencia, procediéndose a una rotación de todos los residentes en la forma indicada en el Art. 9 de este Plan.

13.º En el caso de pérdida de la residencia por reducción del trabajo o cierre del Grupo de Trabajo, los trabajadores afectados pasarán a la condición de no residentes desplazados durante el tiempo y en las condiciones fijadas en el artículo 30 del Convenio, y percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre la compensación de gastos de residente percibida y la de no residente en los dos años inmediatamente anteriores a la pérdida de la residencia. La pérdida de residencia se avisará como mínimo con dos meses de antelación y se abonará la indemnización en tres plazos mensuales iguales.

El orden de pérdida y salida de la residencia se realizará comenzando por el personal con menos antigüedad en la empresa, excepto en el caso de Gerona, que será por el de menor antigüedad en la residencia.

En el caso de convocatoria de nuevas plazas o de reapertura de un Grupo de Trabajo, tendrán preferencia de regreso los residentes que por las causas antes descritas hubiesen perdido su residencia en esa localidad.

14.º El abandono voluntario de la residencia por un período superior a dos meses implicará la pérdida automática de la residencia. En caso de desplazamiento no se tendrá en cuenta la puntuación de los suplentes en tanto no obtenga residencia.

El trabajador que pierda voluntariamente su condición de residente mantendrá la percepción de la compensación de gastos normal de residente durante un año, y no podrá optar en tres años a una nueva plaza. Podrá como excepción ocupar alguna de las plazas de residencia que no se hubiesen cubierto en una convocatoria normal.

Si el trabajador que hubiese perdido voluntariamente la residencia fuese desplazado durante el año inmediatamente siguiente a la pérdida, pasará a percibir la compensación de gastos, normal o especial, establecida en el artículo 30 del Convenio Colectivo para el personal no residente.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

16013 RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2001, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la homologación genérica de los tractores marca «Kioti», modelos LK 2554 y LK 3054.

Solicitada por «Anagri España, Sociedad Limitada», la homologación de los tractores que se citan, y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola, de conformidad con la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas, resuelvo:

Primero. 1. Hacer pública la homologación genérica del tractor marca «Kioti», modelo LK 2554, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo 1.

2. La potencia de inscripción de dicho tractor ha sido establecida en 22 (veintidós) CV.

Segundo. 1. Hacer pública la homologación genérica del tractor marca «Kioti», modelo LK 3054, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo 2.

2. La potencia de inscripción de dicho tractor ha sido establecida en 26 (veintiséis) CV.

Tercero. 1. Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General de 21 de marzo de 1997, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 15 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, que establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Madrid, 20 de julio de 2001.—El Director general, Rafael Milán Díez.

ANEXO 1

Tractor homologado:

Marca	«Kioti».
Modelo	LK 2554.
Tipo	Ruedas.
Número de serie	823000018.
Fabricante	«Daedong Industrial Co. Ltd.», Seocho Ku. Seúl (Corea).

Motor:

Denominación	«Daedong», modelo TD1300 F-1.
Número	81140005.
Combustible empleado	Gasóleo.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (g/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm Hg)

I. Ensayo de homologación de potencia:

Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados ...	20,7	2.430	540	217	10	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	21,9	2.430	540	—	15,5	760

II. Ensayos complementarios:

A) Prueba a la velocidad del motor -2.800 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante.

Datos observados ...	22,5	2.800	622	232	10	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	23,8	2.800	622	—	15,5	760

B) Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados ...	20,5	2.412	1.000	214	10	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	21,7	2.412	1.000	—	15,5	760

C) Prueba a la velocidad del motor -2.800 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante.

Datos observados ...	22,3	2.800	1.161	214	10	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	23,6	2.800	1.161	—	15,5	760

III. Observaciones: El tractor incorpora un eje de salida de toma de fuerza de tipo 1, según la Directiva 86/297/CEE, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a las tomas de fuerza de los tractores agrícolas y forestales de ruedas y a la protección de dichas tomas de fuerza, con velocidades nominales de giro de 540 y 1.000 revoluciones por minuto, siendo el primero de dichos regímenes considerados como principal por el fabricante.