

Nivel	Categorías	2006 Sueldo base	Nivel	Categorías	2006 Sueldo base
VII	1. Técnico Especialista. 2. Programador.	1.497,41	XV	5. Vendedor/a Junior. 1. Aspirante Administrativo hasta 17 a. 2. Aspirante Taller hasta 17 a. 3. Aux. Administr. Practicante (*). 4. Animador/a de punto de venta (**).	540,90

(*) Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo 6 meses).

(**) Para actividades de animación de puntos de venta de la distribución.

9265

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIX Convenio Colectivo de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas SEIRT, S.A.U.

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas SEIRT, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9004802), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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, 4 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

DECIMONOVENO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES REDES TELEFONICAS, S.A.U.» (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, S.A.U. 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 el día 1 de abril de 2.006.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio Colectivo será de nueve meses, desde el 1 de abril de 2.006 al 31 de diciembre del año 2.006, 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.

Artículo 4. *Incrementos salariales.*

Las retribuciones económicas a aplicar con fecha 1 de abril de 2.006 en el presente Convenio Colectivo quedan fijadas en el 2,5% de incremento únicamente sobre las tablas de retribuciones existentes asociadas a las categorías profesionales, no alterándose el resto de percepciones económicas salvo las expresamente pactadas. La aplicación de la subida salarial en las tablas anexas al Convenio se efectuará repercutiendo el importe de la subida del salario de Convenio sobre el Plus Convenio, no incrementándose el Salario Base.

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.

Artículo 9. *Ingresos y vacantes a cubrir.*

Sin contenido.

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.

Artículo 12. *Residencias fijas de trabajo.*

Sin contenido.

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 15 días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, o 30 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 para vehículos pesados (camiones de más de 7.500 Kgs.).

19.2.3. De cantidad y calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

19.2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación extraordinaria de Julio.

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 3 años: 2,5.

2.º A los 5 años: 5,0.

3.º A los 8 años: 7,5.

4.º A los 10 años: 10,0.

5.º A los 13 años: 12,5.

6.º A los 15 años: 15,0.

7.º A los 20 años: 20,0.

8.º A los 25 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 imprevisibles 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.

Sin contenido.

Artículo 29. Quebranto de moneda.

Sin contenido.

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 dos días laborables. En aquellos casos de imposible o difícil previsión, se informará por escrito al Comité de Empresa correspondiente o Delegados de Personal, en su caso.

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

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

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

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

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

Artículo 31. Viajes.

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.

Artículo 32. Tiempo de Viaje.

Sin contenido.

Artículo 33. Plus de Conducción.

Exclusivamente el personal operario que no tenga categoría de conductor y que conduzca un vehículo pesado (de más de 7.500 kgs.) percibirá 2,91 € por día en que efectivamente conduzca.

Para todo el personal en posesión del permiso de conducción, salvo causa debidamente justificada, es obligatoria la conducción. No existe contraprestación económica por este servicio.

Artículo 34. Vacaciones anuales.

Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, divididas, como máximo, en dos períodos. Los sábados, domingos y festivos se consideran días no laborables a estos efectos.

Se fija con carácter general como período 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. En el caso de trabajadores desplazados, dispondrán de un día de viaje para retornar a su centro de adscripción.

Las vacaciones serán abonadas exclusivamente por el importe de Salario Base, Plus Convenio, Plus de Antigüedad y Plus de Jefe de Equipo.

Las vacaciones generadas durante el año natural podrán ser disfrutadas hasta el 31 de enero del siguiente año, quedando extinguidas a dicha fecha.

Artículo 35. Jornada de trabajo.

35.1 La jornada laboral 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.

35.2 La jornada de trabajo del personal empleado y del personal operario destinado en Sede y en los almacenes de la Empresa será en horario

partido con un descanso ininterrumpido de 1 hora de duración como mínimo.

Los horarios del resto del personal serán:

Para la actividad de Construcción: con carácter general, la jornada será continuada de lunes a viernes en horarios de mañana y de tarde. Excepcionalmente la jornada será en horario partido cuando la prestación del servicio no permita la jornada continuada.

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

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

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

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

35.3 Como regla general, el horario de mañana comenzará a partir de las 08:00 horas. Excepcionalmente a las 07:00 horas.

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

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

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

35.4 Horarios excepcionales. La Empresa podrá solicitar al Comité Intercentros horarios excepcionales por razones justificadas en la prestación del servicio o por exigencias del cliente. El Comité Intercentros podrá rechazar la solicitud mediante escrito motivado en el plazo de 48 horas.

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

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

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 dis-

ponga 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 más 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.

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 550,00 euros, 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 descontarse cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta se hará constar el importe de traído 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.

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 13,17 euros por cada hijo que se encuentre en edad escolar, entendiéndose por ésta la comprendida entre los 4 y los 16 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 210,27 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: 18.030,36 euros.
- Muerte por accidente: 36.060,73 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 18.030,36 euros.
- Incapacidad permanente parcial (% baremo).

Las primas se repartirán de la siguiente forma: 75 % a cargo de los trabajadores y 25 % 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 23,17 euros mensuales. La aportación de la Empresa se fija en 8,13 euros mensuales por cada partícipe.

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

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa abonará de una sola vez 220,23 euros a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 325,97 euros a los que cumplan diez años de antigüedad.

CAPITULO 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 31/1.995 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 2006.

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:

- De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo sin justificación en el periodo de un mes.
- 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.
- 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.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Artículo 54. *Faltas Graves.*

Tendrán la consideración de Faltas Graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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.
- 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.
- Entregarse a juegos cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.
- 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.
- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 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.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 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:

- Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo.
- 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 periodo 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 periodo 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.

CAPÍTULO 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 Comi-

tés 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 0,13 euros/Km., y percibirán una compensación de 39,43 euros cuando tuvieran que salir de la provincia, incluido el día de viaje, o la ayuda de comida de 7,67 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, etc., 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 I

Tabla de retribuciones. Vigencia año 2006

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
I. GRUPO DE EMPLEADOS			
<i>Sueldos mensuales</i>			
Técnicos titulados:			
Ingeniero/Licenciado	968,44	565,22	1.533,66
Perito Primera C	834,73	713,96	1.548,69
Perito Primera B	834,73	656,12	1.490,85
Perito Primera A	834,73	595,69	1.430,42
Perito Segunda C	834,73	549,56	1.384,29
Perito Segunda B	834,73	505,06	1.339,79
Perito Segunda A	834,73	459,31	1.294,04
Perito Tercera C	834,73	414,84	1.249,57
Perito Tercera B	834,73	387,54	1.222,27
Perito Tercera A	834,73	355,50	1.190,23
Técnicos no titulados:			
Encargado Primera C	646,87	602,69	1.249,56
Encargado Primera B	646,87	573,03	1.219,90
Encargado Primera A	646,87	543,37	1.190,24

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Encargado Segunda C	646,87	512,31	1.159,18
Encargado Segunda B	646,87	482,26	1.129,13
Encargado Segunda A	646,87	454,55	1.101,42
Encargado Tercera C	646,87	424,71	1.071,58
Encargado Tercera B	646,87	410,07	1.056,94
Encargado Tercera A	646,87	395,63	1.042,50
Auxiliar Técnico C	591,94	421,06	1.013,00
Auxiliar Técnico B	591,94	405,54	997,48
Auxiliar Técnico A	591,94	390,54	982,48
Administrativos:			
Jefe Adm. Primera	906,70	584,15	1.490,85
Jefe Adm. Segunda C	804,32	714,26	1.518,58
Jefe Adm. Segunda B	804,32	654,05	1.458,37
Jefe Adm. Segunda A	804,32	594,35	1.398,67
Oficial Adm. Primera C	733,75	590,63	1.324,38
Oficial Adm. Primera B	733,75	530,71	1.264,46
Oficial Adm. Primera A	733,75	471,15	1.204,90
Oficial Adm. Segunda C	666,09	466,01	1.132,10
Oficial Adm. Segunda B	666,09	405,49	1.071,58
Oficial Adm. Segunda A	666,09	346,37	1.012,46
Auxiliar Adm. C	624,20	330,18	954,38
Auxiliar Adm. B	624,20	270,26	894,46
Auxiliar Adm. A	624,20	210,20	834,40
Subalternos:			
Almacenero	637,02	257,42	894,44
Chófer Turismo	670,84	253,41	924,25
Vigilante	631,80	262,65	894,45
Telefonista	631,80	262,65	894,45
Ordenanza	612,17	153,79	765,96
Aspirante y Botones	523,46	174,50	697,96
Técnicos de Oficina:			
Delineante Primera C	733,75	590,63	1.324,38
Delineante Primera B	733,75	530,71	1.264,46
Delineante Primera A	733,75	471,15	1.204,90
Delineante Segunda C	666,09	466,01	1.132,10
Delineante Segunda B	666,09	405,49	1.071,58
Delineante Segunda A	666,09	346,37	1.012,46
Jefe Org. Segunda C	804,32	714,26	1.518,58
Jefe Org. Segunda B	804,32	654,05	1.458,37
Jefe Org. Segunda A	804,32	594,35	1.398,67
Técnico Org. Segunda C	733,75	590,63	1.324,38
Técnico Org. Segunda B	733,75	530,71	1.264,46
Técnico Org. Segunda A	733,75	471,15	1.204,90
Auxiliar de Organización C	624,09	330,40	954,49
Auxiliar de Organización B	624,09	330,40	954,49
Auxiliar de Organización A	624,09	330,40	954,49
II. GRUPO DE OPERARIOS			
<i>Retribución diaria</i>			
Encargado Brigada 1ª	19,16	15,95	35,11
Encargado Brigada 2ª	19,16	14,04	33,20
Oficial 1ª Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador	18,69	12,30	30,99
Oficial 2ª Celador, Empalmador, Mecánico o Instalado	18,30	10,95	29,25
Oficial 3ª (personal con más de 3 años y menos de 5 años en la Empresa) Celador, Emplamador, Mecánico o Instalador	17,76	10,24	28,00
Especialista (categoría de entrada) Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador	16,88	9,79	26,67
Peón	16,88	9,38	26,26
Conductor de camión pesado C	17,72	14,85	32,57
Conductor de camión pesado B	17,72	13,10	30,82
Conductor de camión pesado A	17,72	11,81	29,53
Técnico Montador de 1ª	19,16	15,95	35,11
Técnico Montador de 2ª	18,30	10,95	29,25
Técnico Montador de 3ª	16,88	9,79	26,67

Nota : Las presentes tablas están calculadas con un incremento del 2,50 % sobre el total de Retribución Convenio 2005.

9266

ORDEN TAS/1611/2006, de 9 de mayo, por la que se crea el fichero automatizado del programa «Emancipación joven», que contiene datos de carácter personal, gestionado por el Instituto de la Juventud.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y con el fin de garantizar la máxima transparencia en el tratamiento automatizado de los datos de carácter personal, asegurando así a los ciudadanos el ejercicio de sus legítimos derechos, dispongo:

Artículo único. Creación de fichero.

Se crea el fichero automatizado de datos de carácter personal referente al programa «Emancipación joven», cuya finalidad es la recogida de datos personales que se deriven de las consultas y para el asesoramiento que, en materia de empleo y de vivienda, se van a organizar por el Instituto de la Juventud para los y las jóvenes.

Tal fichero se realizará, con la regulación que se contiene en el anexo de la presente Orden, en los términos y condiciones fijados en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de mayo de 2006.

CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

ANEXO

1. Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo.—La finalidad del fichero es la recogida de datos referidos a los y las jóvenes interesados en recibir información acerca de sus derechos laborales, sus proyectos emprendedores así como en la utilización de herramientas disponibles en su proceso de búsqueda de empleo; y también de aquellos interesados en recibir información en materia de vivienda.

2. Personas o colectivos sobre los que se pretende obtener datos de carácter personal.—El programa está dirigido a los y las jóvenes entre los 16 y los 35 años de edad.

3. Procedimiento de recogida de los datos de carácter personal.—Los datos de carácter personal se recogerán a partir de la información voluntariamente expresada por los interesados, a través de una ficha con los datos solicitados.

4. Estructura básica del fichero.—Recogerán datos de carácter identificativo y de características personales, tal como figura en el documento de la Agencia de Protección de Datos sobre Notificación del Tratamiento de Datos de Carácter Personal.

5. Descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el fichero:

- Nombre y apellidos del interesado.
- Fecha de nacimiento.
- Domicilio actual.
- Dirección de correo electrónico.
- Número de teléfono fijo y móvil.
- Lugar de nacimiento.
- Edad.
- Formación, titulaciones.
- Historial de estudiante.
- Experiencia profesional.
- Situación laboral:

Estudiante.
Desempleado.
En activo.
Otros.

6. Cesiones de datos de carácter personal.—No se cederá ningún tipo de datos a terceros.

7. Órgano de la Administración responsable del fichero.—Instituto de la Juventud, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

8. Servicios o unidades ante los que pudiesen ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.—Instituto de la Juventud, Secretaría General, c/ José Ortega y Gasset, 71, 28006 Madrid.

9. Medidas de seguridad con indicación del nivel básico, medio o alto exigible.—Nivel básico.