

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7513** *Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, S.A.U. (código de convenio n.º 90004802011981), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 2017, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **VIGÉSIMO CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES REDES TELEFÓNICAS, S.A.U.» (SEIRT, SAU)**

##### 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 enero de 2016 y sus efectos económicos se devengarán a partir del 1 de enero de 2016.

### Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio Colectivo será de 36 meses, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 percepciones económicas establecidas en las tablas de retribuciones anexas al Convenio Colectivo se incrementarán de conformidad con el Acta anexa a dicho documento.

### 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).

Cuando surjan discrepancias o desacuerdo en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, establecido por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la adopción de modificaciones sustanciales de carácter colectivo de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio, dicha discrepancias serán sometidas a la Comisión Mixta, a la que se refiere el artículo 6 del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada.

Cuando aquella no alcanzará un acuerdo, las partes se someterán a la mediación y arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

### Artículo 6 bis. *Procedimiento para la inaplicación de las condiciones que afecten a las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio, que afecten a las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su

duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### 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 profesional 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. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Peones, especialistas y subalternos: 15 días.
- Profesionales de oficio, Técnico Montador y administrativos: 30 días.
- Técnicos no titulados: 60 días.

- Técnicos titulados: 120 días.
- Licenciados e Ingenieros Superiores: 180 días.

#### Artículo 10. *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 11. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado conforme al trabajo concreto que efectúa en la Empresa, en los grupos 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 12. *Movilidad funcional.*

El cambio de funciones en el grupo profesional de operarios, en concreto entre Celador y Empalmador, solo 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 13. *Encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador no podrá reclamar el ascenso aunque si podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas en este convenio.

#### Artículo 14. *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 con

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 15. 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 personal empleado.

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 16. *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 17. *Conceptos remunerativos.*

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

17.1 Salario Base.

17.2 Complementos.

17.2.1 Personales:

- Plus de antigüedad.
- Plus de Convenio.

17.2.2 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).

17.2.3 De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

17.2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de Julio.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.

## Artículo 18. *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 19. *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:

Porcentajes:

- 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 20. *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 21. *Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.*

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

## Artículo 22. *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 23. *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 fuere más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Artículo 24. *Horas extras.*

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.

2. A los exclusivos efectos de su distinción y control interno, 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.

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.

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 25. *Gratificación extraordinaria de Julio y Navidad.*

La Empresa, el primer día laborable del mes de Julio y el primer día laborable del mes de Diciembre, respectivamente, 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 26. *Desplazamiento y compensación de gastos.*

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.

2. En defecto de gastos pagados, la Empresa abonará una dieta al personal de 60,00 € por desplazamiento que implique alojamiento y manutención.

3. Los desplazamientos a efectuar por las características o la carga del 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 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 27. *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 28. *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 euros por día en que efectivamente conduzca.

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

#### Artículo 29. *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 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. 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.

El párrafo anterior se aplicará a todos los casos a excepción de aquellos en los que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 30. *Jornada de trabajo.*

1 La jornada laboral 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.

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

Los horarios del resto del personal serán:

– Para la actividad de Construcción: con carácter personal 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 a cliente (abonado): la jornada podrá ser de lunes a domingo en horarios partidos, y de mañana y de tarde.

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

La Empresa podrá cambiar el horario del trabajador y asignar turnos rotativos entre los distintos horarios con un preaviso de cinco días debiendo indicar al trabajador el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

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

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

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

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

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.

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

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 31. *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 32. *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 consanguinidad o afinidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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 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 33. *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, tanto para operarios como para empleados, el primer día laborable del mes siguiente al de devengo.

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

## Artículo 34. *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 detraído 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 35. *Complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social:*

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.

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 36. *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 37. *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 38. *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: 36.080,73 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 39. *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 40. *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 de 325,97 euros a los que cumplan diez años de antigüedad.

## CAPÍTULO V

### Seguridad y salud en el trabajo

## Artículo 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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 45. *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 46. *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 último trimestre 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 2018.

## CAPÍTULO VI

### Materia de Igualdad

#### Artículo 47. *Igualdad.*

En materia de igualdad se tomarán las siguientes medidas orientadas a favorecer la igualdad entre hombre-mujer en el seno de la empresa:

- a) Se evitarán las discriminaciones por razón de sexo en las ofertas de empleo que realice la empresa.
- b) Se promoverán acciones divulgadoras de los beneficios de la igualdad en la empresa, así como de sensibilización y concienciación en materia de igualdad.
- c) Se establecerán medidas sancionadoras para los casos de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- d) Se promoverá de forma prioritaria la formación de mujeres trabajadoras a fin de potenciar sus habilidades y competencias.

## CAPÍTULO VII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 48. *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 49. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo sin justificación en el periodo 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 causase 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 50. *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 periodo de treinta días.
- b) 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.
- 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 51. *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 habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en 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 por razón de sexo, 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 52. *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 53. *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 VIII

#### **Derechos sindicales**

#### Artículo 54.

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 55.**

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

**Artículo 56.**

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 57.**

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 58.**

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 59.**

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

**Artículo 60.**

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

**Acta**

En Madrid, a 16 de marzo de 2017, se reúnen en las dependencias de la Empresa SEIRT, S.A.U., los integrantes de la Comisión Negociadora del XXIV Convenio Colectivo de la Empresa para adoptar los siguientes

**Acuerdos****Primero.**

Aprobar y firmar el XXIV Convenio Colectivo de la Empresa SEIRT, S.A.U. con vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.



Segundo.

Aprobar un «premio de vinculación» a la empresa que se abonará bajo las condiciones que se detallan a continuación:

Los trabajadores con antigüedad en la empresa superior a los tres años a la entrada en vigor del presente Convenio, que no hayan tenido subidas salariales en el mismo periodo, y salario bruto anual por todos los conceptos igual o inferior a 30.000 € brutos percibirán, desde el 1 de enero de 2016, en concepto de premio de vinculación, una cantidad mensual bruta equivalente a la cuantía resultante de aplicar el porcentaje de IPC definitivo aplicado por el Gobierno (el 1,6% para el año 2016), sobre el salario base y plus convenio de la categoría ostentada en las tablas de Convenio vigentes a 31 de diciembre de 2015, dividido en catorce pagas.

El abono del premio vinculación se llevará a cabo de forma progresiva en los dos siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo, esto es, 2017 y 2018, donde para determinar el importe del premio de vinculación se considerará, además del resto de condicionantes mencionados anteriormente, la previsión del IPC fijada por el Gobierno para cada ejercicio, abonándose como anticipo hasta la publicación del IPC definitivo, momento en que considerando las cantidades abonadas a cuenta y las definitivas, se regularizará dicho premio.

Llegados al primer trimestre del año 2019, las cuantías que se hubieran abonado como premio de vinculación de conformidad con lo citado anteriormente, se consolidarán y distribuirán porcentualmente (entre Salario Base y Plus Convenio), exclusivamente sin alterar el resto de conceptos económicos del Convenio, en el salario fijado en la tablas salariales de 2015, a excepción de las siguientes categorías profesionales, por considerarse categorías de entrada (\*):

- Perito Tercera A.
- Encargado Tercera A.
- Auxiliar Técnico A.
- Oficial Administrativo Segunda A.
- Auxiliar Administrativo A.
- Delineante Segunda A.
- Jefe Organización Segunda A.
- Técnico Organización Segunda A.
- Auxiliar Organización A.
- Encargado Brigada Segunda.
- Oficial Tercera Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador.
- Especialista Celador, Empalmador, mecánico, o Instalador.
- Peón.
- Conductor de Camión pesado A.
- Técnico Montador de Tercera.

---

(\*) No obstante lo anterior, se añadirá como Retribución Voluntaria no Absorbible el premio de vinculación a aquellas personas encuadradas en las categorías de entrada a la firma del Convenio, salvo que ascendiesen en el mismo periodo, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos.

Este premio será anualmente aplicable a aquellos trabajadores que encontrándose de alta en la sociedad a tiempo completo (a excepción de aquellos que reciban prestación o subsidio de entidad pública, se encuentren de excedencia o baja de larga duración), a la fecha en que la actualización de las percepciones económicas se haga efectiva, cumplan los criterios reflejados en el párrafo primero.

Para el cómputo de los umbrales preestablecidos no se considerarán, los importes percibidos en el año a computar en concepto de incentivo obtenido como consecuencia de un sistema de producción objetivo establecido al efecto, ni las horas extraordinarias si las hubiere, generadas a consecuencia de la realización de excesos de jornada. En el caso de

trabajadores parciales contratados bajo esta premisa para brindar servicios en este modo, para verificar el tramo en que se encuentran, se tomará en consideración las percepciones que percibiría en caso de trabajar a tiempo completo. La Empresa reserva su derecho a absorber y compensar las retribuciones voluntarias de conformidad con el artículo 7.º del Convenio Colectivo, manifestando la Representación Social el conocimiento de dicho artículo.

Tercero.

Los trabajadores que se relacionan a continuación pasarán a ostentar las categorías siguientes:

Empleados:

- Número de empleado 11298 pasa a categoría Encargado Tercera B.
- Número de empleado 11053 pasa a categoría Oficial Administrativo Segunda B.
- Número de empleado 11098 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 10563 pasa a categoría Perito Tercera B.
- Número de empleado 11046 pasa a categoría Auxiliar Administrativo B.
- Número de empleado 11349 pasa a categoría Encargado de Tercera B.
- Número de empleado 11300 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 11350 pasa a categoría Encargado de Tercera B.
- Número de empleado 11353 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 10985 pasa a categoría Auxiliar Administrativo B.
- Número de empleado 11348 pasa a categoría Auxiliar Administrativo B.
- Número de empleado 11324 pasa a categoría Auxiliar Administrativo B.
- Número de empleado 11128 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 10826 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 11124 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 11305 pasa a categoría Auxiliar Técnico B.
- Número de empleado 11151 pasa a categoría Encargado de Tercera B.
- Número de empleado 11346 pasa a categoría Encargado de Tercera B.

Operarios:

- Número de empleado 22325 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 22329 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 29626 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 27288 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 22334 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 27269 pasa a categoría Técnico Montador de Segunda.
- Número de empleado 22363 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 27277 pasa a categoría Oficial de Segunda.
- Número de empleado 22343 pasa a categoría Oficial de Segunda.

Para que se produzca tal subida de categoría las partes acuerdan que las diferencias salariales se absorban de conformidad con el citado artículo 7 del Convenio Colectivo. Asimismo, el cambio de categoría del grupo de Operarios al de Empleados no supondrá que no se pueda destinar al trabajador a desarrollar las funciones propias del Grupo de Operarios, en el caso de que organizativamente o por razón económica así se precise.

Cuarto.

La «Ayuda de Transporte», que se venía abonando como «kilometraje exento», conforme al Acta de fecha 26.10.2011, cuyo importe asciende al total 935 euros anuales, pasará a formar parte de la Retribución Voluntaria, como no absorbible, prorrateándose anualmente y siendo, dicho importe, bruto.

Quinto.

Este acta es un todo orgánico e indivisible que solo se llevará a efecto económico y aplicación una vez autorizado y publicado por el Registro de Convenios Colectivos retrotrayendo sus efectos al 1 de enero de 2016.

Sexto.

Se ratifican el resto de acuerdos adoptados y el contenido integro del XXIV Convenio Colectivo de la Empresa.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firman a continuación, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.