



Convenio Colectivo Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99012605012000	ACTUALIZACIÓN	2004/09/23
VIGENCIA	2004/01/01 — 2006/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 230		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-concesionarias-de-cable-de-fibra-optica-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Empresas Concesionarias De Cable De Fibra Óptica. Última actualización a: 23-09-2004 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2006. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 230.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 230, Jueves 23 septiembre 2004)

RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Optica (Código de Convenio nº 9912605) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2004 de una parte por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. en representación de las empresas del sector 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, 8 de septiembre de 2004.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica en representación empresarial, y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. en representación social, todas ellas como organizaciones más representativas en el sector de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, acuerdan:

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajadores del sector formado por las empresas concesionarias o licenciatarias de servicios de telecomunicaciones a través de cable de fibra óptica.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los que tienen con las empresas una relación de alta dirección

Artículo 4.º Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro de los tres últimos meses antes de su vencimiento el Convenio se prorrogará de año en año.

Cuando exista denuncia ambas partes se comprometen de manera inmediata a la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

Artículo 6.º Garantías condiciones más beneficiosas.

Las empresas respetarán aquellas condiciones económicas, laborales y/o sociales más beneficiosas que se hubieran pactado a nivel individual o colectivo o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario anteriormente a la firma del Convenio, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º Organización y dirección.

La dirección y organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación vigente es competencia de la Dirección de la empresa.

Artículo 8.º Principio de igualdad.

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, afiliación sindical.

CAPÍTULO II.- Ingresos, contratación, plantillas y ceses

Artículo 9.º Normas de aplicación general.

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación éste Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.
3. Cualquiera que sea su vinculación a la Empresa, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral

Artículo 10. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los trabajadores del Grupo I y II, 3 meses para el Grupo III y 2 meses para el Grupo IV.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empelados excepto los legalmente establecidos para la resolución contractual.
3. Los periodos de tiempo dedicados a formación o capacitación no serán considerados computables a los efectos de transcurso del periodo de prueba.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio

comienzo el periodo de prueba.

5. El periodo de prueba podrá entrar en suspensión por causas derivadas de maternidad, incapacidad temporal o responsabilidades familiares.

Nunca se podrá producir la extinción del contrato por algunos de esos motivos pudiendo afectar a empleados en situación de embarazo, maternidad, responsabilidades familiares o situación de incapacidad temporal siempre que no sea esta circunstancia la causa de la extinción contractual.

Artículo 11. Contratos de duración determinada.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

3. Eventualidad y contratación: El procedimiento de selección estará basado en criterios objetivos, cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo se hará preferentemente con el personal que ocupe otro puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta los requisitos de formación, meritos, experiencia así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 12. Contratos formativos.

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, las empresas podrán celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

La retribución de dichos trabajadores nunca será inferior al 75 % del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. La duración de los contratos en prácticas y para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a veinticuatro meses. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por períodos no inferiores a seis meses.

3. El período de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de dos meses como máximo para el grupo I y II y de un mes para los grupos III y IV.

Artículo 13. Contratos a tiempo parcial.

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El orden de la llamada de los trabajadores fijos-discontinuos atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada a través de las pruebas de carácter objetivo establecidas al efecto en cada empresa.

3. La interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se realizará mediante un calendario al efecto en cómputo semanal previa información a la representación de los trabajadores.

4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informarán a sus trabajadores sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna

establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito y la capacidad para el desempeño de la ocupación.

5. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

- a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.
- b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogiéndose a la Ley vigente.

6. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

6.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

6.2 Capacidad y preparación adecuada.

6.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

6.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

7. Horas complementarias.

7.1 Número: No podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

7.2 Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.

7.3 Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores.

8. Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Artículo 14. Causas y efectos de la extinción del contrato.

El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. Este preaviso se aplicara para cualquier tipo de contrato, excepto para periodos de prueba.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Así mismo el incumplimiento del preaviso estipulado en el artículo 49.c) del ET por parte de la empresa, dará derecho al trabajador a ser abonado de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían en un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Artículo 15. Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.
3. El periodo de suspensión por parto indicado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, será de 16 semanas. Respecto al parto prematuro el computo de plazo comenzara a computarse a partir del alta hospitalaria con forme a la Ley 12/2001.
4. Las medidas previstas sobre suspensión del contrato, cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, también serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
5. En el supuesto Incapacidad Temporal por accidente de trabajo la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, el importe necesario hasta completar el 100% de la base reguladora del trabajador afectado desde el primer día. En este supuesto en cada empresa se definirá previamente la Base Reguladora.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente reconocido y ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad, dos días laborables ampliable hasta cuatro si tuviera que desplazarse fuera de su residencia. En los casos de enfermedad grave u hospitalización, el permiso correspondiente se podrá solicitar de la empresa su disfrute de manera discontinuada.
- c) Por nacimiento o adopción de un hijo y/o acogimiento de menores, dos días laborables.
- d) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.
- e) Por traslado del domicilio habitual, un día, mas el tiempo necesario de desplazamiento. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días, mas el tiempo necesario de desplazamiento.
- f) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- g) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Los trabajadores víctimas de violencia doméstica, para la asistencia a tratamientos médicos y comparecencias judiciales, se reconoce permiso retribuido del tiempo necesario para normalizar su situación.
- j) En los supuestos a), b), c) serán también validos para parejas de hecho debidamente acreditadas.

Artículo 17. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.

4. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO III.- Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional/Grupos profesionales.

Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Factores de encuadramiento:

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

GRUPO PROFESIONAL I:

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

GRUPO PROFESIONAL II:

1. Criterios generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

2. Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

GRUPO PROFESIONAL III:

1. Criterios generales: tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por

supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.

GRUPO PROFESIONAL IV:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención.

Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

Artículo 19. Promoción profesional.

1. Las plazas vacantes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas lo estimasen necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

2. Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios establecidos en cada empresa informando, de la existencia de dichas vacantes, a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO IV.- Estructura salarial

Artículo 20. Estructura salarial.

1. La estructura salarial formada por los conceptos retributivos de carácter fijo vendrá determinada en cada empresa por los tres siguientes conceptos: Salario Mínimo Garantizado (SMG), Plus Convenio y Complemento Personal o Mejora Voluntaria.

El SMG de cada Grupo Profesional será para todas las empresas y para cada uno de los Grupos el que figura como SMG en la tabla del artículo 22.

El Plus Convenio de cada grupo Profesional en cada una de las empresas se fijará en base a la siguiente operación:

Se tomará el Salario Fijo real existente más bajo para cada uno de los Grupos.

De la cantidad anterior se detraerá el importe del SMG del Convenio para ese Grupo.

La diferencia será el Plus Convenio para cada Grupo.

Una vez fijados El SMG y el Plus Convenio de cada grupo en cada empresa, el resto de la retribución fija de los trabajadores que superen las cantidades referidas en los apartados anteriores pasará a ser el Complemento Personal o Mejora Voluntaria para cada trabajador.

2. El salario podrá ser abonado en doce o más pagas al año, mediante los recibos de salario que se establezca en las empresas y sus pagos se realizaran preferentemente mediante transferencias bancarias.

Artículo 21. Cláusula de inaplicación del Incremento Salarial.

Los incrementos que pudieran pactarse, podrán no ser aplicados, cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente que su aplicación puede causar daños irreparables en la economía de la misma. A tales efectos será requisito imprescindible para la inaplicación de los incrementos salariales pactados, comunicar a los representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del Convenio, su intención de acogerse a la cláusula de inaplicación, en el plazo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia, o años sucesivos. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo. Asimismo, deberán cumplirse los requisitos siguientes:

1. Que la empresa haya tenido déficit en los dos últimos años.
2. Que el «cash-flow» financiero de los dos últimos años haya sido negativo.
3. La empresa deberá presentar en su memoria un plan de viabilidad, del año en curso y siguiente, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, etc.

Toda esta documentación, así como los balances y cuentas de resultados de los dos últimos años, será entregada a los representantes de los trabajadores, o a las federaciones firmantes del presente Convenio donde los hubiera.

En estos casos se trasladará a las partes, dirección y representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del Convenio donde no existan éstos, la fijación de los aumentos. Para ello deberán negociar durante un periodo no superior a treinta días de la comunicación de la intención de acogerse a la cláusula de inaplicación. Una vez alcanzado acuerdo escrito se remitirá éste a la Comisión Mixta del Convenio.

En todo caso la inaplicación del incremento salarial pactado, permitirá a la empresa aplicar el porcentaje finalmente pactado, en sustitución de aquel, según el procedimiento anteriormente indicado. En cuanto a los montantes teóricos económicos dejados de percibir por este motivo, se incorporarán a efectos de cálculo para el incremento salarial para el siguiente año.

Artículo 22. Salario Mínimo Garantizado.

Quedan establecidas las tablas de Salarios Mínimos Garantizados anuales por Grupos Profesionales para 2004 en las siguientes cantidades:

Grupo I: 19.685.

Grupo II: 14.068.

Grupo III: 11.255.

Grupo IV: 9.545.

En todos los caso están incluidos los complementos salariales que pudiera haber.

Artículo 23. Revisión Salarial.

Con efectos del 1 de enero del año 2005 y 2006 se revisarán los salarios mínimos garantizados incrementándose estos en el porcentaje del IPC previsto para el año por el Gobierno mas 0,5 %. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos o disminuciones en su valor real, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior. A efectos de la posible

revisión a aplicar en el año 2004 el incremento que se ha incluido en el SMG para este mismo año ha sido del 2 %.

Este mismo porcentaje de incremento y revisión efectuado sobre el SMG se tomará como referente para los incrementos sobre el Plus Convenio de cada Grupo en cada empresa.

CAPÍTULO V.- Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 24. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral será de 1.759 horas de trabajo efectivo en el año 2004, de 1.751 en el año 2005 y año 2006, declarándose no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Aquellos colectivos, cuya jornada ordinaria se realice habitualmente en días no laborables y que por necesidades del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre, se les compensará con las jornadas completas equivalentes de descanso.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las empresas indicarán el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado continuado.

El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por periodos de hasta catorce días.

Cada empresa establecerá la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado.

El personal debidamente cualificado de las Unidades de Operación y Mantenimiento de la Red, Sistemas, Instalación y Atención a Clientes, así como el personal de otras Unidades que lo precisasen, podrá estar adscrito a sistemas de disponibilidad, así como a turnos rotatorios de trabajo. La adscripción a turnos de trabajo y cambios horarios deberá ser preavisada por la empresa con, al menos siete días de anticipación.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que prestan las empresas firmantes.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación se hará preferentemente mediante tiempo equivalente de descanso.

Artículo 26. Vacaciones.

1. El personal disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de 22 días laborales o 30 naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de semanas trabajadas, respectivamente.

A efectos de cálculo del periodo de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones devengados arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0,50.

2. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio y de común acuerdo con la dirección de la empresa. En los casos en que coincida la suspensión de maternidad con el periodo de vacaciones, estas podrán ser disfrutadas en momento distinto.

3. Al menos la mitad del periodo vacacional deberá estar a la libre elección del trabajador siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. El plazo límite de disfrute del periodo de vacaciones se extiende hasta el 31 de marzo del año siguiente.

CAPÍTULO VI.- Formación

Artículo 27. Objetivos de la formación.

1. Constituye objetivo primordial del Sector promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal en las empresas.

2. La formación profesional en la Empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

CAPÍTULO VII.- Prevención de riesgos laborales

Artículo 28. Salud laboral. Principios generales.

1. Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. A los efectos de lo antedicho, y como complementarias a las normas citadas en el punto 1, se entiende como

normativa específica para el sector del Cable, entre otros:

R.D. 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

R.D. 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

R.D. 485/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

R.D. 481/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.

R.D. 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

R.D. 1215/97, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

R.D. 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

R.D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

R.D. 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

3. En cumplimiento de ello, se promoverá en las empresas la creación de la figura del Delegado de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará, como acción continuada, la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

Artículo 29. Servicios de prevención.

1. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de las empresas recurrirá a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mixto.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de las empresas cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de las empresas dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 30. Vigilancia de la salud en función de los riesgos.

1. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se realizarán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.

Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.

Reconocimiento médico a trabajadores sensibles (incluida la maternidad).

Reconocimientos médicos periódicos anuales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:

- a) Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico específico inicial.
- b) Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura.
- c) Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad.

2. Campañas de Medicina Preventiva: La Dirección de las empresas promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, antigripal, etc.

Artículo 31. Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar las preceptivas Evaluaciones de Riesgos y los consiguientes Planes de Prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas Evaluaciones:

- a) Factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales...
- b) Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios...
- c) Factores ergonómicos, como por ejemplo en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga, etc.
- d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).

Artículo 32. Formación e información en la prevención de riesgos.

La Prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

- a) Formación a los Delegados de Prevención. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los Delegados de Prevención, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los Servicios de Prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.
- b) Formación a los trabajadores. Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores en el momento de su contratación, las empresas habrán de velar por una adecuada formación de

cada trabajador, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el Plan de Emergencia y Evacuación en cada caso.

c) Información a trabajadores y Delegados de Prevención. Tal y como indica la normativa, todos los trabajadores habrán de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes Evaluaciones de Riesgos. Asimismo, los Delegados de Prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 33. Ropa y equipos de protección individual. Criterios generales.

Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta.

CAPÍTULO VIII.- Acoso

Artículo 34. Prevención del acoso moral y sexual.

1. El denominado acoso moral y psicológico («mobbing») es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.

2. Además la Dirección de la Compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos.

Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.

3. De igual forma, se tratará el problema del acoso sexual en la empresa.

CAPÍTULO IX.- Medio Ambiente

Artículo 35. Principios generales.

La empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

- a) Conseguir un nivel óptimo del medio ambiente.
- b) Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.
- c) Cumplir la legislación medioambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.
- d) Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.
- e) Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Artículo 36. Derecho a la información.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, regula, entre otras cuestiones el Derecho a la información. Por tanto, se garantiza:

- a) Derecho de las Secciones sindicales y/o representación de los trabajadores a la información relativa al comportamiento ambiental de la empresa.
- b) Información a las Secciones sindicales y/o representación de los trabajadores cuando la empresa adopte la decisión de invertir o modificar los procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de cualquier tipo de residuos.
- c) Realización y difusión a los trabajadores del «Manual de Buenas Prácticas Ambientales».

Artículo 37. Derecho a la formación.

Se garantiza igualmente el derecho a la formación a través de:

- a) Derecho a la formación de los trabajadores en materia de Medio Ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas específicos de carácter técnico y normativo (necesidades de formación derivadas de las demandas que la normativa medioambiental plantea).
- b) Inclusión de la formación en materia de medio ambiente en los planes formativos de la empresa. La formación se realizará en la misma empresa y dentro del horario de trabajo.
- c) La empresa tendrá en consideración la formación en Medio Ambiente para la promoción profesional de los trabajadores en las mismas condiciones que cualquier otro tipo de formación.
- e) Formación e incentivación a los trabajadores para que puedan desarrollar buenas prácticas medioambientales.

CAPÍTULO X.- Régimen disciplinario

Artículo 38. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de las empresas al trabajador.

5. Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la empresa.

6. Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

a) Las faltas leves prescriben a los diez días.

b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.

c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las empresas.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de las empresas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- f) la falta de comunicación a las empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a las empresas.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las empresas para los que no estuviere autorizado o para cuyos usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) La embriaguez habitual en el trabajo.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de las empresas.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
- k) La disminución del rendimiento laboral normal en el trabajo de manera no repetida.
- l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- n) En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de las empresas, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual y mobbing.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas

graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 40. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el art. anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO XI.- Derechos sindicales

Artículo 41. Garantías de los representantes.

Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa de aplicación.

Artículo 42. Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Delegados sindicales.

Las centrales sindicales más representativas en el ámbito estatal en la empresa podrán designar Delegados Estatales Sindicales, en los términos expuestos en la Ley 11/85 L.O.L.S.

Artículo 44. Locales sindicales.

Se dotará a los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito estatal en la empresa, de locales para el correcto desempeño de las tareas que le son propias y en las localidades donde estos existan. Todo ello dentro del contexto de lo enunciado en el artículo 8 del Ley 11/85, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dentro de sus posibilidades, la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 45. Descuento de cuotas sindicales.

Previa solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado al mismo las empresas descontarán la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

CAPÍTULO XII.- Comisión Mixta. Procedimiento voluntario de solución de conflictos

Artículo 46. Comisión mixta.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La Comisión mixta está integrada paritariamente por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de los empresarios, quienes entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores y sus asesores, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, no se detraerá del crédito horario sindical.

Se establecerá con carácter ordinario una reunión de la Comisión Mixta cada seis meses.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mitad de los miembros.

Los asuntos a tratar serán, entre otros: Prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente. Asimismo, se fijará la fecha de reunión, debiendo de transcurrir un mínimo de diez días entre la comunicación y la reunión.

Artículo 47. Solución de conflictos.

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos: Los firmantes, en su cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RCL 1996, 448) y 4.2.b) del Reglamento (RCL 1996, 449) que lo desarrolla y según lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Lo regulado en el presente convenio podrá ser objeto de ampliación a nivel de empresa mediante negociación de acuerdos con los Representantes de los Trabajadores, todo ello de conforme con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.