

**2602** *RESOLUCION de 18 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Telefónica Servicios Móviles, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Telefónica Servicios Móviles, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.009.942), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 acuerda:

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, 18 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO DE «TELEFONICA SERVICIOS MOVILES, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Telefónica Servicios Móviles, Sociedad Anónima», dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

##### Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa mediante contrato laboral excepto:

- Los de alta dirección, comprendidos en el artículo 1.3, c), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que desempeñan cargos de Director, Subdirector y Delegado.
- Los que desempeñen cargos de Gerente, Experto especial y Jefe territorial, quienes quedarán excluidos del mismo, si bien podrán incorporarse mediante declaración escrita individual.
- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

##### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de noviembre de 1995 y la concluirá el 31 de diciembre de 1997; con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y específicamente la cláusula de vacaciones, artículo 28, que comenzará su vigencia el 1 de enero de 1996; siendo prorrogable tácitamente de año en año.

##### Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formalizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité Intercentros.

##### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-ad-

ministrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

2. Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

##### Artículo 6. *Garantía personal.*

1. Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

2. Los trabajadores en cuyos contratos individuales figuren complementos de carácter personal, revalorizables en la misma cuantía en que lo fuere el salario base y dado que éste, en el presente Convenio, ha sufrido un incremento consecuencia de la absorción del anteriormente llamado plus de disponibilidad o complemento equivalente, no experimentarán por la implantación de los nuevos salarios base incremento alguno en el citado complemento personal.

##### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

##### Artículo 8. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y otros tres designados por el Comité Intercentros. El Secretario de la Comisión será nombrado por la representación de los trabajadores y el Presidente por la representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración corresponda en cada caso.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa y otra al Comité Intercentros, en el plazo que en cada caso se señale.

##### Artículo 9. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor, los cuales quedan expresamente derogados.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 10. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica diaria y el estudio.

En los supuestos contemplados en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa recabará información, en las modificaciones proyec-

tadas, de los representantes legales de los trabajadores, dependiendo del ámbito afectado.

#### Artículo 11. *Jubilación.*

Se establece para los trabajadores de «Telefónica Servicios Móviles, Sociedad Anónima», sin distinción de sexo o categoría, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad.

Esta jubilación se aplicará automáticamente a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al de cumplimiento de dicha edad.

Los trabajadores que al jubilarse tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

#### Artículo 12. *Principios generales.*

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y/o subgrupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal temporal será asimilado a una de las categorías profesionales que contemple el presente Convenio.

#### Artículo 13. *Grupos y subgrupos laborales y categorías profesionales.*

##### Grupo 1.

##### Subgrupo 1. Titulados superiores:

Titulado superior senior.  
Titulado superior medio.  
Titulado superior de entrada.

##### Subgrupo 2. Técnicos superiores:

Técnico superior senior.  
Técnico superior medio.  
Técnico superior de entrada.

##### Grupo 2.

##### Subgrupo 1. Titulados medios:

Titulado medio senior.  
Titulado medio medio.  
Titulado medio de entrada.

##### Subgrupo 2. Técnicos:

Técnico senior.  
Técnico medio.  
Técnico de entrada.

##### Subgrupo 3. Delineantes:

Delineante senior.  
Delineante medio.  
Delineante de entrada.

##### Grupo 3. Operación.

##### Subgrupo 1. Supervisor:

Supervisor senior.  
Supervisor medio.  
Supervisor de entrada.

##### Subgrupo 2. Operador:

Operador senior.  
Operador medio.  
Operador de entrada.

##### Grupo 4. Red.

##### Subgrupo 1. Responsable de red:

Responsable de red senior.  
Responsable de red medio.  
Responsable de red de entrada.

##### Subgrupo 2. Oficial técnico de red:

Oficial técnico de red senior.  
Oficial técnico de red medio.  
Oficial técnico de red de entrada.

##### Subgrupo 3. Operador auxiliar de red:

Operador auxiliar de red senior.  
Operador auxiliar de red medio.  
Operador auxiliar de red de entrada.

##### Grupo 5. Comerciales.

##### Subgrupo 1. Técnico comercial:

Técnico comercial senior.  
Técnico comercial medio.  
Técnico comercial de entrada.

##### Subgrupo 2. Auxiliar técnico comercial:

Auxiliar técnico comercial senior.  
Auxiliar técnico comercial medio.  
Auxiliar técnico comercial de entrada.

##### Grupo 6. Informáticos.

##### Subgrupo 1. Analistas:

Analista senior.  
Analista medio.  
Analista de entrada.

##### Subgrupo 2. Programadores:

Programador senior.  
Programador medio.  
Programador de entrada.

##### Subgrupo 3. Oficial técnico informático:

Oficial técnico informático senior.  
Oficial técnico informático medio.  
Oficial técnico informático de entrada.

##### Grupo 7. Administrativos.

##### Subgrupo 1. Responsable administrativo:

Responsable administrativo senior.  
Responsable administrativo medio.  
Responsable administrativo de entrada.

##### Subgrupo 2. Oficial administrativo:

Oficial administrativo senior.  
Oficial administrativo medio.  
Oficial administrativo de entrada.

##### Subgrupo 3. Auxiliar administrativo:

Auxiliar administrativo senior.  
Auxiliar administrativo medio.  
Auxiliar administrativo de entrada.

##### Grupo 8. Oficios varios.

##### Subgrupo 1. Oficial de oficio:

Oficial de oficio senior.  
Oficial de oficio medio.  
Oficial de oficio entrada.

##### Subgrupo 2. Auxiliar de oficio:

Auxiliar de oficio senior.  
Auxiliar de oficio medio.  
Auxiliar de oficio de entrada.

### CAPITULO IV

#### Ingreso y promoción

#### Artículo 14. *Admisión y contratación.*

1. Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo de los incluidos en el ámbito personal de este Convenio, la Dirección informará, previamente a su publicación, al Comité de Empresa

o Delegados de Personal que corresponda, de las características y número de vacantes a cubrir.

Cumplido este requisito se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En primer lugar se atenderán las solicitudes de reingreso del personal que se encuentra en situación de excedencia y pertenezca a la categoría correspondiente a la vacante a cubrir.

b) De no poder cubrir las vacantes con personal en situación de excedencia, se procederá a la determinación de las condiciones, conocimientos y experiencia que se requieran para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate.

Se difundirá la existencia de la vacante, así como de los requisitos que se han de cumplir, y podrán solicitar la plaza todos los empleados que cumplan las condiciones exigidas.

Entre las solicitudes recibidas, la Dirección determinará en función del historial profesional, valoraciones periódicas del desempeño y resultados obtenidos en la actuación profesional, el trabajador más idóneo para la cobertura de la vacante de que se trate.

c) Si no hubiese solicitudes de personal de la empresa o ninguno de los candidatos presentados fuese seleccionado, se procederá a cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso.

En este caso, la Dirección verificará la idoneidad de los posibles candidatos mediante realización de pruebas profesionales u otros procedimientos de selección (evaluación del currículum, experiencia acreditada, entrevista personal, informes de empresas de selección externa, etc.).

2. La contratación de trabajadores temporales, que tenga por objeto la cobertura transitoria de puestos de trabajo, cuyo titular se encuentre en situación de baja con reserva de puesto de trabajo y en general, las modalidades contractuales de duración inferior a un año, dada la urgencia que requieran, podrá efectuarse sin proceso de selección previo.

#### Artículo 15. *Periodo de prueba.*

El trabajador que se incorpore a la empresa o que por promoción acceda a un puesto de grupo o subgrupo laboral superior, realizará un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

Titulados y técnicos: Seis meses.

Resto de personal: Tres meses.

El período de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por promoción no demuestren durante el periodo de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y centro de procedencia.

#### Artículo 16. *Ceses.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección con un plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de avisar con la referida antelación, dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá los útiles, prendas de trabajo, documentos, tarjetas de identificación, etc., que pueda tener en su poder, que sean propiedad de la empresa, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

### CAPITULO V

#### Clasificación y ascensos por antigüedad

#### Artículo 17. *Clasificación según función.*

El personal fijo de plantilla o temporal, en relación a las funciones que tenga asignadas, se encuadrará en los grupos o subgrupos laborales que se enumeran en el artículo 13.

En el transcurso del primer año de vigencia del presente Convenio, la Comisión de Interpretación y Vigilancia definirá las funciones de cada uno de los grupos o subgrupos laborales.

#### Artículo 18. *Adscripción a categorías profesionales.*

1. La Dirección de la empresa, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada trabajador, teniendo en cuenta al propio tiempo la complejidad y la valoración de las tareas asignadas, determinará objetivamente dentro de cada grupo o subgrupo, su categoría profesional.

2. Lo expresado en el párrafo anterior, los empleados, a los tres años de permanecer en la categoría de entrada, accederán a la de medio y, a los tres años de permanecer en ésta, accederán a la categoría senior.

3. En los casos en que un trabajador promocionase a otro grupo o subgrupo laboral se le encuadrará dentro de éste en la categoría que tuviese, como mínimo, el mismo salario que su categoría de procedencia.

#### Artículo 19. *Trabajos de grupo o subgrupo superior.*

El empleado que realice funciones correspondientes a un grupo o subgrupo laboral superior al suyo, tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución, si la hubiere, entre la que tenga reconocida como salario base y el salario base asignado a la categoría de entrada de aquel grupo o subgrupo.

Asimismo, cuando el empleado realice funciones especialmente gratificadas, tendrá derecho a percibir el importe de la gratificación correspondiente, la cual dejará de devengarse cuando cese en el ejercicio de estas funciones.

Para tener derecho a las diferencias expresadas habrán de efectuarse íntegramente las funciones del grupo o subgrupo considerado superior y no de manera parcial ni compartida con los mandos u otros trabajadores.

Para el desarrollo de las funciones de grupo o subgrupo superior o especialmente gratificadas, se requerirá inexcusablemente la orden escrita de la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 20. *Evaluación del desempeño.*

El sistema de evaluación del desempeño, de aplicación anual a todos los trabajadores de la empresa, es un proceso en el que el trabajador y su superior inmediato determinan conjuntamente los niveles de rendimiento, definen las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo y formulan planes para la mejora del rendimiento del trabajador y su desarrollo profesional.

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La Dirección de Recursos Humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción.

### CAPITULO VI

#### Formación

#### Artículo 21. *Principios generales.*

1. Es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tengan bajo su dependencia, con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo.

2. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y posibilidades que la empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

#### Artículo 22. *Formación inicial.*

Para los empleados que se incorporen a la empresa o para los que cambien de grupo o subgrupo laboral o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, la empresa impartirá los cursos que considere necesarios, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos.

#### Artículo 23. *Formación continua.*

Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exi-

gencias que en cada momento comporte su puesto de trabajo, como condición previa e inexcusable para el correcto desempeño de las tareas que tengan asignadas, la empresa facilitará los siguientes medios:

- Formación en el puesto de trabajo.
- Cursillos de asistencia personal.
- Cursos de enseñanza asistida por ordenador.
- Cualquier otro que se considere conveniente en orden a la finalidad perseguida.

El tiempo empleado para los cursos de reciclaje indispensables para la realización de las tareas adscritas al puesto de trabajo, se encontrará dentro de la duración de la jornada de trabajo. En el resto de cursos de formación, el tiempo empleado se encontrará en un 50 por 100 dentro de la jornada de trabajo y en otro 50 por 100 fuera de ella.

La falta de interés o de aprovechamiento de las facilidades ofrecidas por la empresa, cuando exista mala fe, podrá ser objeto de sanción.

#### Artículo 24. *Comité Paritario de Formación.*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa. Por consiguiente, el desarrollo de una política de formación afecta tanto a la Dirección de la empresa, como a los trabajadores y a sus órganos de representación.

Por tanto, en este contexto se crea el Comité de Formación que estará formado por los siguientes miembros:

- El Director del Área de Formación y Organización o la persona en la que él delegue.
- El Director de Recursos Humanos o persona en la que delegue.
- Dos miembros del Comité Intercentros.

Este Comité de Formación conocerá y desarrollará la política de formación de la empresa, así como fijará los criterios de acceso a la formación.

### CAPITULO VII

#### Jornada y horario

##### Artículo 25. *Jornada.*

El personal de la empresa sujeto a este Convenio Colectivo tendrá una jornada teórica de mil setecientos ochenta y cinco horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

##### Artículo 26. *Horario.*

###### 1. Personal de ingeniería y oficinas:

Horario partido de cuarenta horas semanales:

Lunes a jueves: De ocho a catorce y de quince a diecisiete treinta horas (flexibilidad para demorar las entradas hasta sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado las entradas).

Viernes: De ocho a catorce horas (flexibilidad para demorar la entrada en sesenta minutos, posponiendo la salida en el mismo tiempo en que se haya demorado la entrada).

La empresa se reserva la facultad de modificar la flexibilidad de estos horarios en función de las necesidades reales de cada servicio concreto.

###### 2. Unidades que requieren atención permanente (personal de mantenimiento y atención al cliente):

La jornada se distribuirá en cinco días a la semana con una duración de ocho horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotatorio al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las veinticuatro horas del día durante trescientos sesenta y cinco días al año.

###### 3. Personal de ventas:

El personal adscrito a unidades de ventas, que realice funciones comerciales, realizará jornada de cuarenta horas semanales en el horario normal de establecimientos comerciales.

###### 4. Personal de recepción y servicios auxiliares:

Realizará jornada de cuarenta horas semanales en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El personal que trabaje en turnos de ocho horas, en jornada diaria continuada, disfrutará de quince minutos de descanso en el centro de trabajo, que será computado dentro de jornada.

#### Artículo 27. *Control de asistencia y puntualidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

La empresa informará, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

En los casos en que un trabajador no asista al trabajo por enfermedad u otras causas debidamente justificadas, deberá comunicarlo a la empresa dentro de la hora siguiente a la de su entrada al trabajo, salvo cuando por probadas razones no pueda hacerlo dentro del expresado período.

### CAPITULO VIII

#### Vacaciones y permisos

##### Artículo 28. *Vacaciones.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veinticinco días laborables; a estos efectos se entiende por retribución los conceptos fijos de devengo mensual. Para el personal asignado a Unidades de Atención Permanente, se consideraran laborables, según el turno asignado, cinco días por semana de lunes a domingo, ambos inclusive, no incluyéndose en el cómputo los festivos. Para el resto de personal se consideran laborables los días de la semana, en general de lunes a viernes, ambos inclusive, no festivos.

2. El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hayan devengado, y en su disposición el trabajador en dicho período, comenzando siempre en un día laborable para el empleado.

3. El disfrute de las vacaciones anuales podrá fraccionarse en un máximo de tres períodos, pudiéndose elegir entre dos modalidades:

- a) Un período de quince días laborables consecutivos y otro de diez días laborables consecutivos.
- b) Un período de quince días laborables, consecutivos y otros dos más, cada uno de cinco días laborables consecutivos.

4. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En el primer trimestre de cada año se confeccionarán los calendarios de vacaciones de las distintas unidades.

##### Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

- a) Asuntos propios: Tres días al año. Se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos.
  - b) Matrimonio del empleado: Quince días ininterrumpidos. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
  - c) Nacimiento o adopción de un hijo: Se concederán tres días naturales. Si el nacimiento tuviese lugar en localidad distante más de 100 kilómetros de la de residencia del empleado, la duración del permiso será de hasta cinco días naturales. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento, salvo que éste se haya producido después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.
  - d) Matrimonio de familiar de primero o segundo grados por consanguinidad o afinidad: Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.
  - e) Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos y hermanos: Tres días naturales, para atender al familiar enfermo.
- Si fuese necesario desplazamiento a localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de hasta cinco días naturales.

f) Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grados por consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de cinco días naturales.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

g) Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

h) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales, siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario.

i) Exámenes finales: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

Solamente se concederán días completos, cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

j) Consulta de especialidades médicas: Por el tiempo estrictamente necesario.

Solamente se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la residencia del empleado.

**Artículo 30. Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.**

a) Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las empleadas podrán reducir la jornada diaria en una hora. Durante ambos padres trabajen en la empresa, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

b) Jornada reducida: Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, de entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de su jornada, con la correlativa reducción del salario. Dicha situación podrá extenderse al supuesto de cuidado de cónyuge o parientes enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

c) Permisos de hasta treinta días: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo máximo de hasta treinta días de duración, una vez al año, y que será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Cuando el empleado no cuente con la antigüedad de un año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves; el permiso será concedido siempre que lo permita las necesidades del servicio.

d) Licencias de uno a seis meses: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la empresa, de al menos dos años, podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Asimismo, podrán solicitar el permiso los empleados que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Estas licencias serán concedidas siempre que existan causas que racionalmente las justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

El trabajador a quien se le conceda esta licencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, aunque la licencia implica la suspensión de la relación laboral durante dicho periodo.

## CAPITULO IX

### Excedencias

**Artículo 31. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La concesión de la excedencia será automática si el total de excedentes no supera el 3 por 100. En el supuesto de que este porcentaje fuera mayor, la empresa se reserva el derecho de conceder o no la excedencia solicitada.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, con preferencia en su última residencia laboral.

Si durante el periodo de excedencia el trabajador realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la empresa, perderá su derecho al reintegro.

## CAPITULO X

### Retribuciones

#### SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 32. Salario base.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá asignado, según su categoría laboral, el salario que se indica en la tabla recogida en el anexo I, el cual corresponde a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Este salario incluye cuantos conceptos pudieran corresponder al trabajador por aplicación de la legislación vigente, en jornada normal de trabajo.

**Artículo 33. Pagas extraordinarias.**

Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en el mes de diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de salario base, complemento por antigüedad y, en su caso, gratificación por cargo o función. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

**Artículo 34. Abono de salarios.**

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

#### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

**Artículo 35. Complemento por antigüedad.**

Por cada tres años de servicio efectivamente prestado se devengará un trienio cuya cuantía será del 4 por 100 del salario base que se tenga reconocido el día primero del mes en que se devengue y se abonará con efectos de ese mismo día.

**Artículo 36. Complemento personal.**

La empresa podrá acordar el abono de un complemento personal en función de determinadas condiciones personales o profesionales del trabajador. Este complemento es consolidable y absorbible por promoción a cargo o función gratificada y mientras desempeñe dicho cargo o función.

**Artículo 37. Complementos por puesto de trabajo.**

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y pueden ser:

a) Gratificaciones por cargo: Se acreditarán por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.

b) Gratificaciones por función: Se abonarán por desempeñar puestos de trabajo que comporten un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

Es facultad exclusiva de la empresa, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos o funciones, así como en razón a su

naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

Estos complementos no son consolidables por lo que dejará de percibirlos el trabajador al cesar en el ejercicio del cargo o función por el cual se le acreditaron.

Los empleados que perciban cualquiera de estas compensaciones mantendrán la categoría que tenían reconocida en el momento de su nombramiento y experimentarán los ascensos por antigüedad que, en su caso, les correspondan.

#### Artículo 38. *Complementos por cantidad o calidad de trabajo.*

La empresa podrá acordar el pago de complementos de cantidad o calidad cuando los resultados de la actividad del trabajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales.

Estos complementos no son consolidables por lo que se percibirán durante el tiempo que en cada caso se acuerde.

#### Artículo 39. *Incentivos.*

Los trabajadores percibirán en función de los resultados de la evaluación del desempeño y del grado de cobertura de los objetivos que se les asignen y al cumplimiento de los requisitos exigibles en cada caso, los incentivos de carácter anual que puedan establecerse. Este sistema se implantará progresivamente por servicios, con carácter global. De los objetivos que se asignen y de los criterios de valoración se informará al Comité Intercentros.

#### Artículo 40. *Comisiones sobre ventas.*

Es el complemento retributivo que se acreditará al personal que realice función de venta directa, en proporción a la producción neta producida en el desarrollo de la misma.

Para cada ejercicio o campaña de ventas, en función de la situación del mercado y de las características de los productos o servicios a promocionar, se determinará el modelo de liquidación de comisiones aplicable a la misma.

#### Artículo 41. *Disponibilidad.*

Para la atención del servicio, el personal que preste sus servicios en unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente podrá ser requerido con carácter obligatorio, con el fin de estar disponible en los casos en que el servicio así lo requiera, por períodos de ocho, dieciséis o veinticuatro horas, percibiendo en estos casos las siguientes compensaciones:

Disponibilidad de ocho horas: 6.000 pesetas.

Disponibilidad de dieciséis horas: 12.000 pesetas.

Disponibilidad de veinticuatro horas: 18.000 pesetas.

En caso de ser requerido para intervenir, estas cantidades compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia analizará este sistema y, en su caso, podrá implantar un sistema alternativo.

#### Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio.

Tendrán carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que han de realizarse para evitar, en lo posible, siniestros, circunstancias o daños extraordinarios o reparar dichos daños o averías ya producidos que afecten a la red de comunicaciones móviles.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las que hayan de realizarse con motivo de periodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno —de veintidós a seis horas—, domingo o festivos, el incremento será del 100 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo; no obstante, la empresa podrá acordar su compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria

diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o en domingo o festivo.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las horas extraordinarias realizadas durante dicho periodo en sus respectivos ámbitos.

#### Artículo 43. *Horas nocturnas.*

Se considerarán como tales las que así se determinen en la legislación vigente y se retribuirán con un incremento del 20 por 100 sobre el salario base.

### SECCIÓN 3.ª CONCEPTOS EXTRASALARIALES

#### Artículo 44. *Definición.*

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

#### Artículo 45. *Gastos de locomoción.*

Se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea. El medio de transporte a emplear será el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase, si la hubiese, en medios terrestres (excepto AVE) y en clase turista en los aéreos. El medio de transporte a emplear será el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de 29 pesetas el kilómetro recorrido.

#### Artículo 46. *Compensación por comida en residencia.*

Todos los trabajadores por cada día en que realicen jornada partida percibirán una compensación por un importe de 900 pesetas, dicha compensación podrán percibirla en vale de comida o en metálico a voluntad del trabajador.

#### Artículo 47. *Alojamientos y dietas.*

1. Los trabajadores que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

Alojamiento en hotel de tres estrellas. El hotel podrá ser designado por la empresa.

Dieta alimenticia de 4.815 pesetas.

2. Si como consecuencia del desplazamiento solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá la mitad de la dieta alimenticia, es decir, 2.407 pesetas.

3. Para el año 1996, la dieta alimenticia se incrementará en la misma proporción que las tablas salariales. Y para el año 1997, la dieta alimenticia también se incrementará en la misma proporción que las tablas salariales.

## CAPITULO XI

### Movilidad

#### Artículo 48. *Movilidad funcional.*

Por razones organizativas y dentro de una misma localidad, los trabajadores podrán ser acoplados a los puestos de trabajo correspondientes a su grupo o subgrupo laboral que en cada caso se considere necesario, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales; previamente se informará del cambio a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 49. *Traslados.*

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo en un radio superior a 50 kilómetros,

y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador.

Los traslados podrán ser:

a) Voluntarios: Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de su grupo o subgrupo laboral en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando el empleado cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más empleados en las mismas condiciones, el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la empresa.

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado; si el traslado es desde la península o Baleares a las islas Canarias, el permiso será de seis días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

b) Forzosos: Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades. Este tipo de traslados, salvo pacto en contra, podrá realizarlo la empresa sin necesidad de acuerdo ni autorización, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y por una vez con cada uno de ellos. Cuando existan varios empleados en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán en orden a la menor antigüedad en la empresa.

Se concederán diez días de permiso retribuido para efectuar dicho traslado; si el traslado es desde la península o Baleares a las islas Canarias, el permiso será de quince días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

## CAPITULO XII

### Régimen premial y disciplinario

#### SECCIÓN 1.ª PREMIOS

##### Artículo 50. Premios por actos meritorios.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes, la Dirección de la empresa podrá acordar la concesión de premios consistentes en cantidades en metálico u otras compensaciones.

#### SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 51. Concepto.

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

##### Artículo 52. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- Las de puntualidad cuando no excedan de una hora, ni de tres veces al mes.
- La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.
- La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento de propiedad de la empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que no produzca graves perjuicios a la misma.
- No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.
- La negligencia o descuido accidental cuando no causen perjuicios a la empresa.
- La falta de aseo o limpieza personal.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan esencial trascendencia.

##### Artículo 53. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- Las de puntualidad por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.
- La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no causen grave daño a la empresa o a otros empleados.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
- La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la empresa.
- Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.
- El abandono del puesto de trabajo, durante la jornada y sin autorización, que no cause graves daños a la empresa.
- El incumplimiento de las normas establecidas para el control de asistencia, acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la empresa.
- Las de negligencia o descuido cuando causen daños o perjuicios a la empresa.
- La retención no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza.
- En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

##### Artículo 54. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa o puedan causarle perjuicios a la misma.
- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.
- El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.
- Las calumnias, injurias graves y lesiones inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.
- Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la empresa o de otros trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- Facilitar a los clientes de la empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de «Telefónica Servicios Móviles, Sociedad Anónima».
- El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio.
- Los de negligencia o descuido que causen daños o perjuicios importantes a la empresa.
- La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.
- Las agresiones u ofensas graves inferidas por mandos a otros empleados, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, cuando se produzcan lesiones o impliquen ataque a la dignidad personal o humana del empleado.
- Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

##### Artículo 55. Reincidencia.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

### Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refieren los artículos 51 a 55, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o carta de censura.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses. Inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de grupo o subgrupo laboral. Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Los mandos se hallan obligados a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral.

### Artículo 57. Expediente disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que se entregará al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda presentar por escrito las alegaciones que considere oportunas. En dicho pliego de cargos se informará al empleado que existe la posibilidad de enviar copia del pliego de cargos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, previa conformidad del empleado a dicho envío.

### Artículo 58. Comunicación de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita. Se enviará copia de las sanciones graves, y muy graves al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### Artículo 59. Recursos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

### Artículo 60. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán 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 tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal: El transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves, y de dos años para las faltas muy graves.

## CAPITULO XIII

### Acción social

#### Artículo 61. Prestaciones complementarias en las situaciones de incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad, la empresa compensará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones fijas que tuviese reconocido el trabajador en el momento de producirse el accidente o la maternidad.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice de absentismo del conjunto de la empresa durante el semestre anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los tres primeros días de baja al año, la empresa abonará el 100 por 100 de la retribución fija del trabajador.

A partir del cuarto día de baja al año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución fija que se indican en la siguiente tabla:

Índice de absentismo	De 1 a 3 días	De 4 a 16 días	De 16 días en adelante
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Inferior a 2 por 100 .....	100	100	100
De 2 a 3 por 100 .....	90	95	100
De 3 a 4 por 100 .....	85	90	95
De 4 a 5 por 100 .....	75	80	90
De 5 a 6 por 100 .....	—	—	85
Superior a 6 por 100 .....	—	—	—

3. Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la empresa satisface.

### Artículo 62. Seguro médico complementario.

La empresa concertará para sus empleados con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía un seguro médico que, como mínimo, conceda las siguientes prestaciones:

- Consultas de medicina general.
- Consultas de médicos especialistas.
- Maternidad.
- Hospitalización.
- Estancias en UVI y UCI.

### Artículo 63. Seguro de vida.

La empresa tiene concertada, a su cargo, con ANTARES una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajo.

En esta póliza se incluirán todos los empleados de la empresa que cuenten, al menos, con un año de antigüedad dentro de la misma.

El capital asegurado será de tres veces la retribución fija anual reconocida a cada empleado, en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de accidente.

Para los empleados con menos de un año de antigüedad, la empresa tiene concertada, a su cargo, una póliza de Seguro de Accidentes que cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajo. El capital asegurado será de una anualidad de la retribución fija asignada.

### Artículo 64. Fondo de pensiones.

La empresa se compromete junto con la representación de los trabajadores a promover la constitución de un fondo de pensiones de empleo y aportación definida.

Las aportaciones de trabajadores y empresa serán las siguientes:

	Porcentaje retribución fija		
	1996	1997	1998
Empresa .....	0,75	2,00	3,00
Trabajador .....	0,25	1,00	2,00
Total .....	1,00	3,00	5,00

### Artículo 65. Prestaciones sociales.

Para la realización de actividades culturales y deportivas, ayudas de estudios y atenciones sociales excepcionales, la Empresa creará un fondo social, al que se dotará con 3.000.000 de pesetas. El presupuesto del año 1995 será el correspondiente a la parte proporcional de esta cantidad desde la firma del Convenio; esta cantidad se podrá acumular, en esta ocasión, al presupuesto del año 1996.



Este fondo se incrementará para los años 1996 y 1997 en un porcentaje igual al IPC real de cada año.

Los empleados podrán solicitar un anticipo sin interés de una a tres mensualidades de su salario fijo mensual, con un límite máximo de 500.000 pesetas. Se concederá un número máximo de anticipos mensuales. Para determinar este número, se tomará como referencia el 1 por 100 de la plantilla del semestre anterior. La concesión de anticipos se efectuará por orden de petición, excepto para aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves e imprevistas, en cuyo caso tendrán preferencia sobre las demás. El anticipo concedido se descontará en doce o veinticuatro meses, a elección del empleado. No se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años de la concesión del anterior.

Durante la interrupción de contrato por servicio militar o civil sustitutorio, el personal con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la percepción de las cantidades equivalentes, que le hubiesen correspondido, de las pagas extraordinarias de junio y diciembre. Así como a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

#### Artículo 66. *Comisión de Fondos Sociales.*

Se crea una Comisión Paritaria de Fondos Sociales, constituida por cuatro miembros, dos designados por el Comité Intercentros y dos por la Dirección de la empresa.

Esta Comisión determinará los criterios de reparto de los fondos, sociales y se responsabilizará del desarrollo y aplicación de las prestaciones reconocidas en este capítulo.

### CAPITULO XIV

#### Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo

##### Artículo 67. *Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Anualmente y al objeto de alcanzar objetivos óptimos en la política de seguridad e higiene se emprenderán los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas y medidas de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de accesibilidad y adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

En lo relativo a la formación técnica en materia de seguridad e higiene del personal de la empresa y a las consecuencias derivadas del incumplimiento, por parte de la misma, de la normativa vigente en esta materia, se estará a lo previsto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 68. *Comité de Seguridad e Higiene.*

Con el fin de vigilar y desarrollar las funciones propias que confiere la normativa legal sobre esta materia, se creará el Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, cuyo ámbito de competencia serán todos los centros de trabajo de la empresa. Este Comité estará formado por dos miembros designados por la Dirección de la empresa y dos designados por el Comité Intercentros.

Los miembros de este Comité tendrán un crédito horario de diez horas mensuales; este crédito horario se acumulará a las horas que pudiesen corresponderles por ser representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 69. *Reconocimientos médicos.*

1. Todo el personal que se incorpore será objeto de un reconocimiento médico previo.

2. Todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, se someterán a un reconocimiento médico anual.

### CAPITULO XV

#### Representación colectiva y derechos sindicales

##### SECCIÓN 1.ª DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

##### Artículo 70. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

a) Composición: El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a cada circunscripción; se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

b) Competencias: Además de las que de forma concreta se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las que tenga asumidas el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

1. Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.
2. Emitir informe previo con carácter preceptivo en los supuestos de modificación sustancial en materia de organización del trabajo, con esta finalidad se comunicará con un plazo de antelación de una semana, como mínimo, la modificación propuesta por la Dirección de la empresa.
3. Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.
4. La empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.
5. La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por centros de trabajo.

##### c) Dotación, medios y facilidades:

1. Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la empresa pondrá a disposición de éstos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios.

2. La representación de los trabajadores podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto, así como, con autorización de la Dirección de Recursos Humanos, —el fax y el megafax.

3. La Dirección de la empresa autorizará el acceso a los representantes de los trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del centro y según la siguiente tabla:

Centros de hasta 100 trabajadores,	quince horas.
Centros de 101 a 250 trabajadores,	veinte horas.
Centros de 251 a 500 trabajadores,	treinta horas.
Centros de 501 a 750 trabajadores,	treinta y cinco horas.
Centros de más de 750 trabajadores,	cuarenta horas.

A tal efecto el interesado comunicará a su Jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

En su ámbito de representación, los representantes legales de los trabajadores podrán adoptar, dentro de cada candidatura, un sistema de acumulación de horas.

5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

##### Artículo 71. *Comité Intercentros.*

a) Composición: El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por cinco miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de votos obtenidos por cada candidatura.

b) Competencias: El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley y el presente Convenio atribuyen a los Comités

de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios Colectivos.

Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

Durante los procesos de negociación colectiva podrán ser asistidos de cinco asesores como máximo, según niveles de representatividad de los distintos Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros designará los dos miembros que formarán parte del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de ámbito nacional, así como los integrantes de las Comisiones previstas en el presente Convenio.

c) Dotación, medios y facilidades:

1. Para el desarrollo de la actividad propia del Comité Intercentros, la empresa facilitará un local ubicado en la localidad con mayor número de empleados. Asimismo, se facilitará teléfono, un ordenador con impresora y mobiliario adecuado.

2. El Comité Intercentros podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la empresa autorizará el acceso de todos los miembros del Comité Intercentros a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité Intercentros será de cuarenta horas mensuales, que no son acumulables a las que pudiesen corresponderles como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto el interesado comunicará a su Jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros podrán adoptar un sistema de acumulación de horas, dentro de cada candidatura.

5. Los miembros del Comité Intercentros, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Abono de los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento según lo establecido en el presente Convenio, para los siguientes casos:

Negociación de Convenio Colectivo.

Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

7. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

## SECCIÓN 2.ª DERECHOS SINDICALES

### Artículo 72. Secciones Sindicales.

1. En la aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

a) Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollen sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la empresa.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

### Artículo 73. Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

De 250 a 750 trabajadores, uno.

De 751 a 2.000 trabajadores, dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres.

Más de 5.000 trabajadores, cuatro.

### Artículo 74. Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los representantes de los trabajadores, según se establece en el presente Convenio. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### Artículo 75. Derecho de reunión.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la empresa, reuniones con los trabajadores en los centros de trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

### Artículo 76. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

### Disposición adicional primera. Tablas salariales.

1. Año 1996. En el supuesto en que la variación real del IPC del año 1995, fuese superior al 3,5 por 100, se revisarán las tablas salariales que figuran en el anexo I, incrementándose en la diferencia producida. En el primer trimestre del año 1996 se abonaría la diferencia, si existiese, en una sola vez.

Una vez efectuada, en su caso, la revisión salarial del año 1995, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes al año 1996, para ello se incrementarán las tablas salariales del año 1995, que hubiesen resultado, en un porcentaje igual al IPC previsto para 1996.

2. Año 1997. En el supuesto en que la variación real del IPC del año 1996 fuese superior al previsto, se revisarán las tablas salariales, incrementándose la diferencia producida. En el primer trimestre del año 1997 se abonaría la diferencia, si existiese, en una sola vez.

Una vez efectuada, en su caso, la revisión salarial del año 1996, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes al año 1997, para ello se incrementarán las tablas salariales del año 1996, que hubiesen resultado, en un porcentaje igual al IPC previsto para 1997.

Dichas tablas se revisarán en el primer trimestre de 1998, de acuerdo con el IPC real. La diferencia, si existiese, se abonaría en ese primer trimestre de una sola vez.

### Disposición adicional segunda. Formato de nómina.

Se aprueba el formato de nómina que figura como anexo II de este Convenio.

### Disposición transitoria primera.

La adscripción del personal existente en la actualidad en la empresa, dentro de los nuevos grupos o subgrupos laborales, se hará en la categoría que le corresponda teniendo en cuenta su antigüedad en la categoría actual.

### Disposición transitoria segunda.

Dada la nueva situación de la empresa, que en su proceso de expansión ha implicado la apertura de nuevos centros de trabajo, se prevé que en el próximo año se iniciará un proceso de promoción de elecciones a representantes de los trabajadores. Para unificar dicha fecha y teniendo en cuenta la movilidad actual de personal, y de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 1.1, d), del Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores en la Empresa, se podrán promover elecciones a representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo que cuenten al menos con tres meses de antigüedad en el momento de promover las elecciones, asimismo, serán elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

## ANEXO I

## Tablas salariales

## GRUPO 1

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Titulados superiores</b>		
Senior .....	4.792.568	342.326
Medio .....	3.993.806	285.272
Entrada .....	3.310.067	236.433
<b>Subgrupo 2. Técnicos superiores</b>		
Senior .....	4.792.568	342.326
Medio .....	3.993.806	285.272
Entrada .....	3.310.067	236.433

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 2

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Titulados medios</b>		
Senior .....	3.553.049	253.789
Medio .....	3.089.609	220.686
Entrada .....	2.647.627	189.116
<b>Subgrupo 2. Técnicos</b>		
Senior .....	3.553.049	253.789
Medio .....	3.089.609	220.686
Entrada .....	2.647.627	189.116
<b>Subgrupo 3. Delineantes</b>		
Senior .....	3.144.389	224.599
Medio .....	2.758.389	197.028
Entrada .....	2.537.931	181.281

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 3. OPERACIÓN

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Supervisor</b>		
Senior .....	3.270.150	233.582
Medio .....	2.869.150	204.939
Entrada .....	2.647.627	189.116
<b>Subgrupo 2. Operador</b>		
Senior .....	2.556.000	182.571
Medio .....	2.343.000	167.357
Entrada .....	2.130.000	152.143

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 4. RED

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Responsable de red</b>		
Senior .....	3.270.150	233.582
Medio .....	2.869.150	204.939
Entrada .....	2.647.627	189.116
<b>Subgrupo 2. Oficial técnico de red</b>		
Senior .....	2.916.800	208.343
Medio .....	2.652.875	189.491
Entrada .....	2.326.925	166.209
<b>Subgrupo 3. Operador auxiliar de red</b>		
Senior .....	2.199.375	157.098
Medio .....	2.007.900	143.421
Entrada .....	1.807.110	129.079

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 5. COMERCIALES

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Técnico comercial</b>		
Senior .....	3.728.000	266.286
Medio .....	3.408.000	243.428
Entrada .....	3.089.000	220.643
<b>Subgrupo 2. Auxiliar técnico comercial</b>		
Senior .....	2.556.000	182.571
Medio .....	2.343.000	167.357
Entrada .....	2.130.000	152.143

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 6. INFORMÁTICOS

	Retribución	
	Anual* - Pesetas	Mensual - Pesetas
<b>Subgrupo 1. Analistas</b>		
Senior .....	3.861.744	275.839
Medio .....	3.310.067	236.433
Entrada .....	2.960.006	211.429
<b>Subgrupo 2. Programadores</b>		
Senior .....	2.667.000	190.500
Medio .....	2.427.169	173.369
Entrada .....	2.206.711	157.622
<b>Subgrupo 3. Oficial técnico informático</b>		
Senior .....	2.476.711	176.908
Medio .....	2.206.711	157.622
Entrada .....	1.986.253	141.875

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 7. ADMINISTRATIVOS

	Retribución	
	Annual* Pesetas	Mensual Pesetas
<b>Subgrupo 1. Responsable administrativo</b>		
Senior .....	3.270.150	233.582
Medio .....	2.869.150	204.939
Entrada .....	2.647.638	189.117
<b>Subgrupo 2. Oficial administrativo</b>		
Senior .....	2.476.711	176.908
Medio .....	2.206.711	157.622
Entrada .....	1.986.253	141.875
<b>Subgrupo 3. Auxiliar administrativo</b>		
Senior .....	2.261.253	161.518
Medio .....	1.986.253	141.875
Entrada .....	1.770.886	126.492

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

## GRUPO 8. OFICIOS VARIOS

	Retribución	
	Annual* Pesetas	Mensual Pesetas
<b>Subgrupo 1. Oficial oficios varios</b>		
Senior .....	2.427.169	173.369
Medio .....	2.262.092	161.578
Entrada .....	2.007.553	143.397
<b>Subgrupo 2. Auxiliar de oficio</b>		
Senior .....	2.261.253	161.518
Medio .....	1.986.253	141.875
Entrada .....	1.770.886	126.492

\* La retribución anual incluye doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

**ANEXO 2**  
**FORMATO DE NOMINA**



**RECIBO DE  
HABERES**

**EMPLEADO:**

**N.º EMPLEADO:**

**CATEGORIA:**

**CARGO O FUNCION:**

**ACOPLAMIENTO:**

**CENTRO COSTE:**

CENTRO DE TRABAJO

PERIODO LIQUIDACION

N.º PATRONAL

TIPO NOMINA

N.º MATRICULA	N.º CERTIFICADO SEGURO VIDA	CAPITAL ASEGURADO	FECHA INGRESO CIA	N.I.F.	N.º AFILIACION SEG. SOCIAL	DIAS
---------------	-----------------------------	-------------------	-------------------	--------	----------------------------	------

G. TARIFA	COMPUTABLE SEG. SOCIAL	PRORRATA PAGA EXTRA	BASE SEGURIDAD SOCIAL	BASE ACCIDENTES	BASE IMPONIBLE MES	BASE IMPONIBLE ACUMULADA
-----------	------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------	--------------------	--------------------------

MES/AÑO	CONCEPTO	PORCENTAJE UNIDADES	BASE	DEVENGOS	DESCUENTOS
<b>TOTALES</b>					

**TELEFONICA SERVICIOS MOVILES, S.A.**

**LIQUIDO**

s.e.u.o.

BANCO ORIGEN:

CLAVE:

RECIBI:

BANCO DESTINO:

DIRECCION Y POBLACION:

ENTIDAD:

SUCURSAL:

D.C.:

N.º ACTA:

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, firman el presente texto del I Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Móviles en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, 31 de octubre de 1995.

**2603** RESOLUCION de 18 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de Scandinavian Airlines System (SAS).

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Scandinavian Airlines System (SAS) (Código de Convenio número 9004582), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, acuerda:

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, 18 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VII CONVENIO COLECTIVO DE SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre Scandinavian Airlines System y el personal que a su servicio está contratado en España.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por SAS en todo el territorio español. La aplicación de este Convenio alcanzará a todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o que establezca en el futuro dentro del territorio español.

##### Artículo 3. Ambito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal empleado localmente en España, mediante contrato verbal o escrito, sin perjuicio de que aquellos que ocupasen puestos de dirección o confianza, así como los trabajadores extranjeros enviados por la casa matriz, queden excluidos del presente Convenio si, por su propia voluntad, así lo manifestasen.

##### Artículo 4. Plazo de vigencia.

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y durará hasta el 31 de diciembre de 1996. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995, salvo que expresamente se disponga otra cosa.

Cualquiera de las partes podrá denunciar la rescisión o la revisión del Convenio ante la otra y por escrito dentro del último mes de su vigencia.

Caso de no mediar denuncia expresa para su rescisión o revisión, el Convenio será prorrogado de forma tácita por períodos anuales.

##### Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Mediar, arbitrar o conciliar en los conflictos, individuales o colectivos, que le sean sometidos.
- b) Interpretar lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando cualquiera de las partes así lo demande mediante comunicación escrita en la que consten los asuntos a tratar. La reunión se deberá celebrar, a lo más tardar, dentro del plazo de los quince días siguientes a su convocatoria, podrán asistir hasta un máximo de dos asesores por cada parte y se levantará acta sobre los asuntos tratados. Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo siempre que sean registrados.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones conflictivas que se susciten en las relaciones de trabajo y con carácter previo a cualquier medida de presión, vía administrativa o judicial, sin perjuicio de que, una vez agotada esta vía sin que haya sido dada solución a la cuestión, se ejerciten los derechos individuales o colectivos ante el orden administrativo o jurisdiccional adecuado.

##### Artículo 6. Indivisibilidad.

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

##### Artículo 7. Concurrencia.

Si durante la vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general para todas las Compañías Aéreas Extranjeras en España y su personal, éste no afectará a aquél, salvo que por acuerdo expreso de las partes decidan adherirse al mismo en las condiciones que se establezcan de mutuo acuerdo.

##### Artículo 8. Organización del trabajo.

Compete a la empresa exclusivamente la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, administrativa y explotación, así como el mando, que en virtud del principio de autoridad, ejercerá a través de los canales jerárquicos que se establezcan.

##### Artículo 9. Quejas.

Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos, deberá plantear, en primer lugar, ante su superior inmediato o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

### CAPITULO II

#### Clasificación profesional

##### Artículo 10. En general.

El personal al servicio de la compañía Scandinavian Airlines System (SAS) se integrará en función de su preparación laboral a tenor de los niveles y definiciones expresadas a continuación en este Convenio, así como la correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales establecidos, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías se expresan igualmente en esta clasificación profesional.

##### Nivel I. Categoría laboral: Subalterno.

- a) Botones.
- b) Ordenanzas.

##### Nivel II. Categoría laboral: Auxiliar.

- Telefonista.
- Conductor.
- Mecanógrafo.
- Cajero.
- Promotor de ventas.
- Empleado de billetes y reservas.
- Contable.
- Empleado de tráfico.
- Azafata de tierra sin experiencia.