

Artículo 27. *Institucionalización de la Sección Sindical en la empresa.*

En todo lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 8).

Artículo 28. *Horas para asamblea de los trabajadores.*

Se dispondrá de doce horas anuales retribuidas para Asambleas de trabajo, previa petición a la Dirección de la Empresa y para tratar temas que afecten al centro de trabajo del que se trate, teniendo en cuenta que estas Asambleas no excederán de treinta minutos y dos asambleas mensuales como máximo.

Artículo 29. *Comité Intercentros.*

Para el año 1999 y de acuerdo con el artículo 63, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros. Este Comité estará formado por ocho miembros, designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal con la siguiente distribución por provincias:

Uno por Castellón.
Cuatro por Valencia.
Dos por Alicante.
Uno por Murcia.

Sus funciones, que les serán delegadas como único interlocutor válido ante la empresa, serán las que determinan los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

Artículo 30. *Cuota sindical.*

La empresa retendrá la cuota sindical, la cual se descontará de nómina y mensualmente a cada trabajador y se hará efectiva al representante legal en la empresa de la organización que proceda, teniendo que existir previa autorización por escrito del afectado.

Artículo 31. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 32. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia de lo pactado en el presente Convenio. La Comisión Paritaria estará constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la Dirección, teniendo en cuenta que cuando exista algún problema podrá venir el interesado y el Delegado de la Sucursal afectada, más los componentes de la Comisión Paritaria, si se creyese conveniente por ésta.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cualquiera de las partes que la integren.

Artículo 33. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

De acuerdo con el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1999), la duración máxima de los contratos, no podrá ser superior a seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se concierta por menos de seis meses, puede ser prorrogado por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados el límite máximo establecido en cada caso.

Artículo 34. *Ayuda por minusvalía.*

Se establece una ayuda de 20.000 pesetas trimestrales para el trabajador que tenga un hijo disminuido reconocido o certificado por el INSERSO, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social.

Artículo 35. *Embarazo y maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y, especialmente, en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos: 37 (Permiso de lactancia); 45 (Suspensión del contrato); 46 (Excedencia); 48 (Reserva del puesto de trabajo), y 52 (no cómputo como falta de asistencia).

Artículo 36. *Seguridad y Salud Laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención y salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Tabla salarial 1999

Categorías profesionales	Paga — Pesetas	Anual — Pesetas
Directores Técnicos y Titulados	130.201	2.018.126
Jefes de Departamento	128.588	1.993.124
Jefe de Sucursal	127.627	1.978.229
Jefe de Almacén	118.984	1.844.260
Jefe Sección Almacén	111.355	1.726.007
Corredor de Plaza o Viajante	118.984	1.844.260
Cronometrador	117.959	1.828.371
Dependiente Mayor	108.853	1.687.231
Dependiente	105.458	1.634.604
Ayudante	101.782	1.577.634
Auxiliar Mercantil	101.782	1.577.634
Aprendiz mayor de dieciocho años	82.079	1.272.231
Aprendiz de dieciséis a dieciocho años	62.381	966.907
Jefe Administrativo	130.201	2.018.126
Jefe Sección Administrativa	112.504	1.743.823
Contable Cajero	111.355	1.726.007
Oficial Administrativo	108.853	1.687.231
Auxiliar Administrativo	105.458	1.634.604
Aspirante mayor de dieciocho años	82.079	1.272.231
Aspirantes de dieciséis a dieciocho años	62.381	966.907
Jefe Sección Servicios	111.355	1.726.007
Profesional de Oficio de Primera	105.458	1.634.604
Profesional de Oficio de Segunda	102.773	1.592.986
Telefonista	105.458	1.634.604
Mozo, Cobrador, Conserje, Portero, Vigilante	105.043	1.628.176
Limpieza	99.958	1.549.361
Programador Analista	123.305	1.911.229
Programador	118.981	1.844.206
Operador	111.355	1.726.007
Auxiliar Ordenador	108.853	687.231

2999

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Data España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Data España, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9012552), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el 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 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, 21 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELFÓNICA DATA ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de empresa se suscribe, de una parte, por la empresa «Telefónica Data España, Sociedad Anónima», con domicilio en la calle de Beatriz de Bobadilla, número 18, de Madrid, a través de su Dirección, y, de otra parte, por el Comité de Empresa de la misma, como representantes legales de los trabajadores de su plantilla, estando compuesto del presente preámbulo y XXX cláusulas.

Cláusula I. *Ámbito funcional y territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Telefónica Data España, Sociedad Anónima», constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el período de vigencia del mismo.

Cláusula II. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Quedan excluidos del presente Convenio:

- Los de Alta Dirección comprendidos en el artículo 1.3.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que desempeñan cargo de Director y Subdirector.

Cláusula III. *Vigencia.*—El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula IV. *Vinculación del Convenio.*—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 alguna de sus cláusulas, ya que su contenido debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo las partes acordar las modificaciones necesarias para ajustar a la legalidad el texto.

Cláusula V. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas compensan y sustituyen a la totalidad de las que anteriormente rigieran, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

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

Cláusula VI. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*—Se constituirá, en un plazo máximo de veinte días con posterioridad a la firma del Convenio, una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, para la vigilancia y el control del cumplimiento del Convenio Colectivo de «Telefónica Data España, Sociedad Anónima».

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. A las reuniones de esta Comisión podrá asistir también un miembro más por cada una de las dos partes, como asesor, con voz pero sin voto.

La comparecencia será obligatoria por ambas partes.

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.

Cláusula VII. *Prelación de normas laborales.*—La prestación del trabajo entre «Telefónica Data España, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, se regirá por lo establecido en el presente Convenio, y, en todo lo no

estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y demás disposiciones legales de ámbito general.

Cláusula VIII. *Grupos laborales.*—Los trabajadores se encuadran en los siguientes grupos laborales y salarios de entrada correspondientes:

Auxiliares y Administrativos	Técnicos Especializados	Técnicos y Titulados
2.000.000	2.400.000	2.700.000

El nivel salarial correspondiente a cada trabajador dentro de su grupo profesional se determinará en el momento de la contratación en su documento, de acuerdo con la experiencia y valoración profesional del trabajador contratado. A falta de pacto expreso en el contrato, se entiende como «nivel de entrada» el más bajo del grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

Todas las figuras contenidas dentro de la denominación de Jefe de Equipo, que en cada momento se necesiten y se vayan definiendo en la organización, tendrán un salario mínimo de entrada de 3.400.000 pesetas.

Cláusula IX. *Naturaleza y distribución del salario.*—Los conceptos salariales son los siguientes:

Tabla salarial Convenio: Se considerará tabla salarial garantizada por el Convenio la que se refleja en la cláusula anterior para cada grupo laboral.

Salario fijo: Es el salario base que figura en la nómina más los complementos personales que se perciban. El salario que cada trabajador tenga señalado como fijo se percibirá dividido en catorce pagas, dos de las cuales serán extraordinarias.

El período de devengo de las pagas no extraordinarias es mensual y se abonará antes del día 28 de cada mes.

El período de devengo de las pagas extraordinarias es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la percepción de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias en función del tiempo trabajado.

Revisión salarial: Los salarios fijos determinados individualmente para cada trabajador serán revisados anualmente con efecto de 1 de enero, teniendo en cuenta los acuerdos entre la empresa y el Comité de Empresa sobre los mínimos y en función de los criterios que se determinen para cada año (nivel de desempeño, mercado, calidad, productividad...)

Salario variable: Además del salario fijo, los trabajadores afectados por este Convenio podrán percibir determinadas cantidades en concepto de salario variable por cumplimiento de objetivos, con carácter anual y no consolidable. A principio de cada año se dará a conocer la tabla de «Salario variable por cumplimiento de objetivos».

El pago de los salarios variables se realizará una vez efectuada la evaluación de los resultados, en febrero del año siguiente, y de una sola vez.

Cláusula X. *Complementos salariales.*—Todos los complementos se retribuirán a mes vencido y de acuerdo con la normativa vigente.

Complemento de eficacia: El complemento se percibirá cuando un trabajador cumpla sus objetivos durante dos años consecutivos a nivel de Plan o superior, incrementándose su salario fijo en 0,75 puntos a partir del tercer año.

Si mantiene su cumplimiento en años sucesivos, cada año se incrementaría un 0,5 por 100 del salario fijo acordado para ese año.

Para el cómputo de tiempo se mantendrán los niveles de objetivos ya alcanzados.

Para las personas que hayan comenzado su cómputo de dos años en 1998, se mantiene el incremento de 1 punto.

Complemento por disponibilidad: Para la atención del servicio, el personal dedicado al mantenimiento podrá ser requerido con carácter voluntario, con el fin de estar disponible en los casos que el servicio así lo requiera.

Se contemplan dos tipos de disponibilidad:

A) Disponibilidad con presencia: Supone la localización telefónica o mediante otro mecanismo alternativo que la empresa suministrará. Ello implica no estar en lugares sin cobertura por períodos superiores a una hora, debiendo personarse en no más de dos horas.

La incidencia se resolverá mediante una actuación en las dependencias de la compañía.

B) Disponibilidad en remoto: Supone la localización telefónica o mediante otro mecanismo alternativo que la empresa suministrará. Ello implica no estar en lugares sin cobertura por períodos superiores a una hora.

Esta disponibilidad no conlleva la necesidad de presencia en las dependencias de la compañía.

La empresa planificará las disponibilidades del personal con al menos una semana de antelación, reservándose, sin embargo, un período menor si por causa de fuerza mayor no pudiera cubrirse un servicio previamente planificado.

	Presencia — Pesetas	Remoto — Pesetas
Ocho horas	6.000	3.000
Dieciséis horas	13.000	6.500
Veinticuatro horas	20.000	10.000
Fin de semana	25.000	12.500
Semana completa	55.000	27.500
Dos semanas	75.000	37.500
Tres semanas	90.000	45.000
Mes completo	105.000	52.500

El complemento de veinticuatro horas se aplicará exclusivamente en sábado, domingo o día festivo.

El complemento de fin de semana se refiere al realizado en el período transcurrido entre viernes (después de terminar la jornada laboral) y domingo, ambos inclusive.

El cómputo de la disponibilidad será mensual. Las semanas que se solapen en el mes siguiente se computarán íntegras en el mismo mes.

Estas compensaciones no son acumulables con otros complementos salariales.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia velará por la utilización correcta de este complemento, favoreciendo la rotación de las personas que lo perciban.

Complemento por turnos: Se percibirá por los trabajadores contratados a turnos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Sábados, domingos y festivos, la mañana y la tarde: 575 pesetas/hora.
Noches de sábado, domingo y festivo: 1.150 pesetas/hora.

Resto de noches: 575 pesetas/hora.

Navidad:

24 de diciembre noche, mañana y tarde: 10.000 pesetas.

25 de diciembre noche, mañana y tarde: 10.000 pesetas.

31 de diciembre noche, mañana y tarde: 10.000 pesetas.

1 de enero noche, mañana y tarde: 10.000 pesetas y dos días libres.

Estos complementos son acumulativos.

Complemento de actuación preventiva: Para asegurar la calidad de la red, el personal de Creación de Infraestructuras podrá ser requerido con carácter voluntario, con el fin de estar disponible, desde las cero horas del sábado hasta las siete horas del domingo, percibiendo las siguientes compensaciones:

Comunidad de residencia: El complemento a percibir será de 12.000 pesetas.

Resto de Comunidades: El complemento a percibir será de 36.000 pesetas.

Estas compensaciones no son acumulables con otros complementos salariales.

Trabajos extraordinarios: Se considera trabajo extraordinario todo aquel que es esporádico y limitado en el tiempo. Deberá realizarse fuera de la jornada laboral y será determinado por el responsable de la unidad correspondiente, respetando la voluntariedad por parte del trabajador. Su retribución monetaria se determinará según los casos siguientes:

Trabajos nocturnos de hasta 2,5 horas: 10.000 pesetas.

Trabajos nocturnos más de 2,5 horas y hasta 4,5 horas: 12.000 pesetas.

Trabajos nocturnos más de 4,5 horas y hasta 6,5 horas: 16.125 pesetas.

Trabajos nocturnos más de 6,5 horas y hasta 8,5 horas: 25.150 pesetas.

Trabajos fuera de jornada más de dos horas y hasta 2,5 horas: 6.450 pesetas.

Trabajos fuera de jornada más de 2,5 horas y hasta 3,5 horas: 8.260 pesetas.

Trabajos fuera de jornada más de 3,5 horas: 10.100 pesetas.

Trabajos de fin de semana de hasta 3,5 horas: 12.385 pesetas.

Trabajo de fin de semana más de 3,5 horas y hasta 4,5 horas: 15.150 pesetas.

Trabajo de fin de semana más de 4,5 horas y hasta 6,5 horas: 19.450 pesetas.

Trabajo de fin de semana más de 6,5 horas y hasta nueve horas: 24.750 pesetas.

Trabajo de fin de semana de más de nueve horas: 30.300 pesetas.

Desplazamientos < 200 kilómetros: 2.725 pesetas.

Desplazamientos > 200 kilómetros: 4.650 pesetas.

El complemento de trabajo de fin de semana se refiere al realizado en viernes (después de terminar la jornada laboral), en sábado, domingo o en día festivo.

Estas compensaciones no son acumulables con otros complementos salariales.

Complemento de jornada partida. Durante los meses de julio y agosto de 1999, aquellos trabajadores, que por necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con su responsable, realicen jornada partida, percibirán 4.000 pesetas por día. El responsable de cada área determinará el número de personas y días, así como la distribución del horario. En este complemento está incluida la ayuda de comida.

Este complemento se negociará para el año 2000.

Complemento de jornada: Será percibido por los trabajadores que estuvieran prestando sus servicios en la empresa al 31 de agosto, y en una cuantía proporcional al tiempo efectivamente trabajado a turnos durante los doce meses inmediatamente anteriores.

Este complemento de 70.000 pesetas/año será percibido en la nómina de junio, procediendo en su momento a la compensación correspondiente por las cantidades que en exceso hubieran podido percibir por tal concepto.

Complemento por desplazamiento: Aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo se encuentre situado fuera del municipio donde se ubique el domicilio social de la empresa percibirán 5.100 pesetas/mes.

Este complemento no se aplicará a los trabajadores que se encuentren desplazados por viajes profesionales.

Cláusula XI. *Calendario laboral y jornada anual.*—El calendario laboral y el cómputo de horas anuales se establecerán anualmente ateniéndose a los horarios que se establecen en esta cláusula. Se dará la publicidad necesaria para su conocimiento por todo el personal.

Personal no sujeto a turnos: Se establece un horario de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes durante todo el año excepto en los meses de julio y agosto, en los que se aplicará jornada intensiva, con una duración de treinta y cinco horas semanales.

Jornada de invierno (cuarenta horas semanales):

De lunes a jueves:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta horas. Salida: Diecisiete a diecinueve horas.

El período de comida será de una hora y cuarto.

Viernes:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta horas. Salida: Catorce treinta a dieciséis treinta horas.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las nueve treinta horas y la salida a partir de las diecisiete horas, de lunes a jueves, y las catorce treinta horas los viernes.

Jornada de verano (treinta y cinco horas semanales):

La jornada de verano se disfrutará en julio y agosto.

De lunes a viernes:

Entrada: Siete treinta a nueve horas. Salida: Catorce treinta a dieciséis horas.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las nueve horas y a partir de las catorce treinta horas la salida.

Cuando por necesidades del servicio, durante los meses de julio y agosto, sea necesario que alguna persona realice la jornada de siete horas en jornada partida, percibirá el «Complemento de jornada partida».

Personal sujeto a turnos: La jornada se distribuye en cinco días a la semana con una duración de ocho horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotativos cada cuatro semanas, al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las veinticuatro horas del día/trescientos sesenta y cinco días al año.

Este personal recibirá en el mes de junio el «Complemento de jornada». Este complemento compensa el exceso de horas anuales respecto del personal no sujeto a turnos.

Cláusula XII. *Horas extraordinarias.*—Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el trabajador deberá prolongar su jornada con un máximo de una hora diaria y ochenta al año. La compensación de este exceso se efectuará mediante la reducción de jornada en un tiempo equivalente incrementado en un 50 por 100 cualquier otro día del año.

Cuando un trabajador realice horas extras, se deberá rellenar un modelo, creado al efecto, y enviarlo a Recursos Humanos con copia al Comité de Empresa. Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas durante dicho período.

Cláusula XIII. Vacaciones.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de veintiséis días laborables (de lunes a viernes). El período mayor será, como mínimo, de catorce días laborables y deberá ser disfrutado, salvo necesidades del servicio, durante los meses de julio y agosto. El resto de días se tomarán de acuerdo con el Jefe inmediato.

Las vacaciones deberán disfrutarse a lo largo del año, pudiendo prorrogarse como máximo en enero del siguiente año. Los días no disfrutados en este período, se perderá el derecho a su disfrute.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, excepto en caso de cese en la empresa antes de su disfrute.

En los casos de baja por enfermedad, la Comisión de Salud Laboral estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones.

Cláusula XIV. 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:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, al plazo se añadirán dos días más.

Un día en caso de fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Dos días por asuntos personales al año.

Para el cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y personal, el tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de doce meses, ya sea natural o adoptado, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal, realizando una jornada de treinta horas semanales, hasta que el hijo cumpla doce meses, sin reducción de salario. Durante este período no tendrán derecho a la ayuda de comida.

Este permiso retribuido tendrá efectividad a partir de la firma del Convenio, no teniendo por tanto efecto retroactivo.

Se concederá licencia con efecto de ocho horas antes, en caso de exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando apruebe dicho examen o no exceda de tres suspensos/año. En caso contrario se considerará permiso no retribuido.

Se consideran como días no laborables el 24 y 31 de diciembre. A efectos de turnos son días festivos.

El miércoles de Semana Santa se aplicará el horario de viernes:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta horas. Salida: Catorce treinta a dieciséis treinta horas.

Cláusula XV. Permisos no retribuidos.—El personal de la empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su misma área de trabajo, por el mismo motivo.

El personal que lleve al menos dos años en la empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias garantizarán la reincorporación al mismo puesto y centro de trabajo, no pudiendo solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior. El tiempo de permiso no computará a ningún efecto.

Cláusula XVI. Reducción de jornada.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Cláusula XVII. Excedencias voluntarias.—Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a cinco. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, una vez finalizado el período solicitado, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Excedencia voluntaria especial: Los trabajadores fijos, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período mínimo de seis meses y máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o situación de gran invalidez por la Seguridad Social.

En caso de maternidad/paternidad, los/las trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período mínimo de seis meses y máximo de tres años, para atender la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio, hasta una edad no superior a tres años.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaban su actividad laboral al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión determinará la pérdida del derecho de reingreso.

Los puestos vacantes por las excedencias voluntarias serán cubiertos por contratos de interinidad.

Cláusula XVIII. Servicio militar o civil sustitutorio.—La realización del servicio militar o civil sustitutorio es causa de suspensión del contrato de trabajo dando lugar a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Si el trabajador pudiera disponer de tiempo suficiente, podrá simular el servicio militar o civil sustitutorio con su puesto de trabajo siempre y cuando sea posible en atención a las necesidades de la empresa.

El período dedicado al servicio militar o civil sustitutorio no causará interrupción en el cómputo de años para el Complemento de eficacia.

Cláusula XIX. Viajes y desplazamientos.—En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista para vuelos inferiores a seis horas y en clase preferente para los de duración superior.

En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase en los desplazamientos diurnos y billetes de coche cama para los desplazamientos nocturnos.

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará 36 pesetas/kilómetro.

Cláusula XX. Alojamiento y manutención.

Desplazamientos nacionales:

En desplazamientos nacionales todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas.

La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los trabajadores desplazados en hoteles de tres estrellas o categoría superior.

Los trabajadores tendrán derecho a renunciar al hotel reservado por la empresa, debiendo compensar esta última al desplazado con la cantidad adicional por noche acordada.

La dieta diaria de viaje se fija en 5.600 pesetas. La compensación por renuncia al hotel facilitado por la empresa se fija en 4.600 pesetas y la dieta de alojamiento y manutención para estancias superiores a un mes es de 8.700 pesetas diarias.

Las dietas serán percibidas en su integridad desde el primer día del desplazamiento siempre que se pernocte fuera de la residencia de trabajo.

Se percibirá media dieta, 2.800 pesetas, siempre y cuando la comida se haga fuera de la residencia de trabajo y no se pernocte fuera de la residencia.

Los viajes de retorno de fin de semana del trabajador desplazado serán a cuenta de la empresa.

Desplazamientos internacionales:

Las dietas serán percibidas en su integridad desde el primer día del desplazamiento siempre que se pernocte fuera de la residencia de trabajo.

Se percibirá media dieta siempre y cuando la comida se haga fuera de la residencia de trabajo y no se pernocte fuera de la residencia.

En los desplazamientos internacionales las dietas serán las siguientes:

Desplazamientos a América:

En viajes inferiores a cinco días el personal viajará a gastos pagados. En los desplazamientos superiores a cinco días las dietas serán las siguientes:

Durante el primer mes los trabajadores percibirán 150 dólares USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Durante el segundo mes los trabajadores percibirán 125 dólares USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Durante el tercer mes los trabajadores percibirán 100 dólares USA diarios y el alojamiento cubierto por la empresa.

Para estancias superiores a tres meses tendrán unas condiciones especiales que se pactarán previamente y constarán por escrito.

Resto de desplazamientos internacionales:

En viajes inferiores a cinco días el personal viajará a gastos pagados.

En los desplazamientos superiores a cinco días las dietas se pactarán previamente dependiendo de cada país.

En todos los casos se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según la ley.

Los trabajadores con estancias superiores a tres meses tendrán unas condiciones especiales que se pactarán previamente y constarán por escrito.

Cláusula XXI. *Ayuda de comida.*—Se establece una ayuda de comida de 1.200 pesetas para aquellos trabajadores que realicen jornada partida (exceptuando los meses de jornada intensiva) y por día efectivo de trabajo. Esta ayuda será efectiva a partir del primero de mes correspondiente al día de la firma del Convenio.

Cláusula XXII. *Anticipos de haberes.*—El personal de la empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder las cantidades devengadas de la mensualidad en curso, así como de la paga extraordinaria correspondiente (paga extraordinaria de verano en el primer semestre del año y paga extraordinaria de Navidad en el segundo semestre del año).

Cláusula XXIII. *Otros anticipos.*—Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta 900.000 pesetas, no pudiendo superar en ningún caso tres mensualidades brutas de salario fijo, a devolver en un máximo de doce meses a partir de la concesión, sin intereses, o en todo caso, en el plazo que reste hasta el vencimiento del contrato en el supuesto de que la relación de trabajo no sea de carácter indefinido. En este último caso la cantidad máxima del anticipo nunca podrá superar a los haberes pendientes de pago.

Tendrán derecho a percibir este anticipo los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba. En el caso de no existir periodo de prueba en el contrato, será necesario como mínimo una permanencia en la empresa de tres meses.

Durante el periodo de amortización de este anticipo, no se podrá solicitar otro nuevo.

En caso de cese en la empresa, las cantidades pendientes de amortización podrán deducirse de la liquidación o finiquito.

Se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según la ley.

El número máximo de anticipos a conceder por la empresa será fijado anualmente.

Cláusula XXIV. *Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente.*—La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de IT hasta el 100 por 100 del salario real fijo correspondiente que se haya percibido en el último mes, a partir del primer día de la baja.

En todos los supuestos y para la percepción del complemento en las cuantías establecidas será necesaria la justificación oportuna, parte de baja o de asistencia médica extendido por el facultativo de la Seguridad Social asignado al trabajador.

Así mismo, la Empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales vigentes en la materia y en sus respectivas normas de desarrollo en relación con la suspensión del complemento en situación de IT como de las demás prestaciones establecidas. En función de estas facultades, la empresa determinará aquellos casos en los que no se abonará el complemento.

Cláusula XXV. *Beneficios sociales.*

Plan de Pensiones: Existe un plan de pensiones de adhesión voluntaria encuadrado en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias de promotor del 6,87 por 100 y de los partícipes del 2,2 por 100 del salario bruto anual respectivamente, cuyas condiciones quedan reflejadas en el «Reglamento del Plan de Pensiones de Telefónica Data España».

Seguro de Vida e Invalidez: La empresa tiene contratado un seguro de vida, actualizado permanentemente, con la cobertura de los riesgos que a continuación se indican:

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

Fallecimiento por accidente.

Invalidez absoluta y permanente por accidente o invalidez permanente parcial por accidente.

El capital asegurado en cada una de estas coberturas es el importe equivalente a tres salarios fijos anuales, excepto en la cobertura de invalidez permanente parcial en el que el importe de la prestación en caso de siniestro vendría determinado en función del grado de invalidez de acuerdo con el cuadro que figura en la póliza.

Seguro médico: Se establece un seguro de asistencia médica privada cuyo coste será soportado por la empresa y que cubrirá al asegurado, cónyuge o persona unida por relación de análoga afectividad e hijos.

Playa de Madrid: Los trabajadores que lo deseen se podrán dar de alta en las instalaciones deportivas «El Pardo». Las cuotas de mantenimiento se cargarán en la nómina a trimestre vencido.

Cláusula XXVI. *Otros beneficios sociales.*—Además de los beneficios sociales ya mencionados habrá un fondo social con la cantidad que se acuerde anualmente. Este fondo será administrado por una representación paritaria de los Fondos Sociales, constituida al efecto, por dos miembros designados por el Comité de Empresa y dos por la Dirección.

Cláusula XXVII. *Integración de minusválidos.*—La empresa se compromete a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir con lo previsto en la Ley de Integración Social de Minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere y dentro de las posibilidades de «Telefónica Data España, Sociedad Anónima».

Cláusula XXVIII. *Salud laboral.*—Con el fin de vigilar y desarrollar las funciones propias que confiere la normativa legal sobre esta materia, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité estará formado por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa y se regirá por lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 28 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa existente sobre la materia.

El Comité de Riesgos Laborales y Salud Laboral velará por la aplicación de las disposiciones vigentes relativas a la seguridad y salud en el trabajo y su objetivo principal será la defensa de la salud y el logro del bienestar de los trabajadores.

Cláusula XXIX. *Derechos sindicales.*—La empresa se compromete a reconocer a las Secciones Sindicales y a respetar la libertad de opinión de sus trabajadores y a su libre sindicación, todo ello en los términos previstos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A petición de los interesados, la empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical, entregándose posteriormente a la Sección Sindical.

Con independencia de las asambleas, que deberán convocarse siguiendo el procedimiento y plazos previstos en la legislación vigente, los representantes del Comité podrán difundir sus comunicados entre los trabajadores sin afectar al proceso productivo de la empresa.

Los miembros del Comité tendrán un crédito horario de acuerdo con la ley.

Los miembros del Comité de una misma candidatura podrán cederse entre sí las horas sindicales que no hubieran utilizado, dentro del cómputo mensual.

Cláusula XXX. *Selección, promoción y formación.*—La empresa tiene el compromiso de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores, a través de los sistemas de descripción, evaluación y mejora de aquellas áreas del perfil de sus trabajadores que contribuyan a alcanzar con éxito los objetivos planteados. A través del sistema de evaluación del desempeño, cada trabajador podrá trazar su Plan de Mejora para el año siguiente, de manera que, progresivamente, vaya mejorando su perfil profesional.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, incluyendo las plazas de nueva creación, y que no formen parte del desarrollo profesional de algún trabajador, se harán públicas y podrán presentarse todos aquellos trabajadores que se adecuen al perfil solicitado.

Es voluntad de la empresa dar preferencia y facilitar la promoción del personal siempre y cuando se reúnan los requisitos del perfil.

Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la calidad del servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio se impulsará la formación con acciones tendentes a posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación para ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen.

Los cursos organizados por la empresa serán abonados en su totalidad por ésta.

Los cursos que realicen los trabajadores por su cuenta y que sean de utilidad para la empresa serán subvencionados parcialmente por ésta.

Recursos Humanos informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el cumplimiento del Plan y de los Programas de Formación.