

11028 RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de «Telefónica Publicidad e Información, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de «Telefónica Publicidad e Información, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001252), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 18 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN

TÍTULO I

Disposiciones de carácter general

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1. Declaración.

En las reuniones mantenidas hasta la fecha entre la Dirección de la Empresa y la representación de los Trabajadores, se ha puesto de manifiesto la urgencia de acometer cambios estructurales en la misma para afrontar el futuro con garantías de éxito.

La Empresa se compromete a mantener el actual nivel global de empleo durante toda la vigencia del Convenio y negociar con la Representación de los Trabajadores, los cambios necesarios para alcanzar los objetivos planteados en esta nueva etapa. En este espíritu, se plantea un acuerdo para el IX Convenio Colectivo que recoge los elementos imprescindibles para crear un marco laboral que facilite el análisis de un conjunto de aspectos que, en el momento actual, son difíciles de precisar. Dichos aspectos serán estudiados durante la vigencia del presente Convenio por una Comisión Paritaria integrada por los miembros que designe el Comité Intercentros y Representantes de la Dirección de la empresa, según lo estipulado en el artículo siguiente.

Teniendo en cuenta las referidas premisas, la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de Telefónica Publicidad e Información, integrada por la Representación designada por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa, ha aprobado el presente Convenio.

Artículo 2. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

1. Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con seis miembros designados por la Dirección y otros seis designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa.

Sus funciones son las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Realizar el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten en la empresa, proponiendo los cambios necesarios en función de los resultados.
- Colaborar en la elaboración de los nuevos grupos laborales.

2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.

3. La Comisión de interpretación se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes.

Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

4. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, a demandar ante la jurisdicción laboral, los acuerdos o interpretaciones que pudiesen ser contrario a sus intereses.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Artículo 3. Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a todas las actuales en vigor en la empresa. De no contemplarse en el presente convenio, algún supuesto globalmente considerado, será de aplicación lo establecido en el Convenio Nacional para las Empresas del sector de publicidad.

Todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la «condición más beneficiosa».

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras de orden, económico, funcional, de organización del trabajo y las relativas a la de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento y que incidieran sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 5. Vinculación.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral, y demás a las que se confiere carácter no normativo. En el caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia acordará, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de la norma, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

Artículo 6. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del siguiente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, cuyo texto y el de su reglamento de aplicación se incorporan como anexo al presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbitos de aplicación

Artículo 7. Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que la empresa mantiene, o mantenga en el futuro.

El trabajo que pudieran prestar en el extranjero, los trabajadores españoles contratados en España, se regulará por el contrato formalizado al efecto. En todo caso el trabajador gozará de los derechos que le pudieran resultar más favorables.

Artículo 8. Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa, con expresa exclusión de:

1. Los de alta dirección comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.
2. Directores generales y Directores.
3. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.

Artículo 9. Temporal.

1. El presente convenio entra en vigor el día 1 enero de 2000, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, con excepción de las dietas, compensación comidas y locomociones que se aplicarán con efectos de la fecha en que hayan sido firmados.
2. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones antes de la fecha indicada de finalización de vigencia.
3. Este convenio queda denunciado con efectos 15 de diciembre de 2002.

TÍTULO II

Organización del trabajo y grupos laborales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 10. Facultad de organización.

La organización de la empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la Legislación vigente.

La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un programa técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

A tenor del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores la empresa informará al Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga al respecto de lo contemplado en este artículo.

Artículo 11. Plantillas presupuesto de personal.

Antes del 10 de febrero de cada año y referido al 31 de diciembre del año anterior, la empresa dará a conocer la plantilla general del personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus centros de trabajo.

Este Censo estará expuesto en los tablones de anuncios del centro de trabajo, por un período de treinta días y tendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, número de empleado, fecha de ingreso en la empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

Se enviará copia de este censo al Comité Intercentros, Comités de Centro, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales.

Cualquier error existente en el censo de personal, deberá ser notificado, por el trabajador afectado, a la Dirección de Recursos Humanos que deberá resolver, en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la empresa, garantiza que la reorganización del trabajo por causas técnicas, organizativas y de innovaciones tecnológicas, no podrá ser causa de baja en la empresa, salvo que se den las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación se informará de la fecha aproximada de cobertura. La Dirección de la empresa elaborará un plan de empleo, con la previsión aproximada de las nuevas contrataciones, de la que se dará traslado a la representación social.

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 12. Principio.

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Artículo 13. Grupos laborales.

Grupo primero:

Jefaturas:

Subgrupo 1 (n-1):

- 1.1.1 Jefe de Departamento.
- 1.1.2 Jefe Mayor.
- 1.1.3 Jefe de Primera.
- 1.1.4 Jefe de Segunda.
- 1.1.5 Jefe de Tercera.

Subgrupo 2 (n-2):

- 1.2.1 Encargado de Negociado Mayor.
- 1.2.2 Encargado de Negociado de Primera.
- 1.2.3 Encargado de Negociado de Segunda.

Grupo segundo;

Técnicos:

Subgrupo 1: Titulados Facultativos de Grado Superior.

- 2.1.1 Titulado Mayor de G. S.
- 2.1.2 Titulado de Primera de G. S.
- 2.1.3 Titulado de Segunda de G. S.

Subgrupo 2: Titulados Facultativos de Grado Medio.

- 2.2.1 Titulado Mayor de G. M.
- 2.2.2 Titulado de Primera de G. M.
- 2.2.3 Titulado de Segunda de G. M.

Subgrupo 3: Analistas.

- 2.3.1 Analista de Sistemas Senior de 1.^a
- 2.3.2 Analista de Sistemas Senior de 2.^a
- 2.3.3 Analista de Sistemas Junior de 1.^a
- 2.3.4 Analista de Sistemas Junior de 2.^a
- 2.3.5 Analista Programador de 1.^a
- 2.3.6 Analista Programador de 2.^a

Subgrupo 4: Programadores.

- 2.4.1 Programador Senior de 1.^a
- 2.4.2 Programador Senior de 2.^a
- 2.4.3 Programador Junior de 1.^a
- 2.4.4 Programador Junior de 2.^a
- 2.4.5 Programador de Entrada.

Subgrupo 5: Operadores.

- 2.5.1 Operador de Sistemas Mayor.
- 2.5.2 Operador de Sistemas de 1.^a
- 2.5.3 Operador de Sistemas de 2.^a
- 2.5.4 Operador de Sistemas de Entrada.

Grupo tercero:

Ventas:

Subgrupo 1: Supervisores.

- 3.1.1 Supervisor Mayor.
- 3.1.2 Supervisor de Primera.
- 3.1.3 Supervisor de Segunda.

Subgrupo 2: Promotores.

- 3.2.1 Promotor Mayor.
- 3.2.2 Promotor de Primera.
- 1.2.3 Promotor de Segunda.
- 1.2.4 Promotor de Tercera.
- 1.2.5 Promotor de Entrada.

Grupo cuarto:

Administrativos (n-3):

Subgrupo 1:

- 4.1.1 Administrativo Grupo 1 A.
- 4.1.2 Administrativo Grupo 1 B.
- 4.1.3 Administrativo Grupo 2 A.
- 4.1.4 Administrativo Grupo 2 B.
- 4.1.5 Administrativo Grupo 3 A.
- 4.1.6 Administrativo Grupo 3 B.

Subgrupo 2:

- 4.2.1 Oficial Administrativo Mayor.
- 4.2.2 Oficial Administrativo de Primera.
- 4.2.3 Oficial Administrativo de Segunda.
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de Primera.
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de Segunda.

Grupo quinto:**Oficios Varios:**

- 5.1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor.
- 5.1.2 Oficial de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.3 Oficial de Oficios Varios de Segunda.
- 5.1.4 Auxiliar de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.5 Auxiliar de Oficios Varios de Segunda.

Grupo sexto:**Edificios:**

- 6.1.1 Conserje Mayor.
- 6.1.2 Conserje de Primera.
- 6.1.3 Conserje de Segunda.
- 6.1.4 Ordenanza de Primera.
- 6.1.5 Ordenanza de Segunda.
- 6.1.6 Botones (hasta los 18 años) (n-4).

Notas:

(N-1): Este subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan trabajadores con esta categoría.

(N-2): El acceso a este Subgrupo lo será por concurso—oposición o por opción de ocupar durante cuatro años cargo gratificado de libre designación. En todo caso se ingresará en el subgrupo por la categoría inferior.

(N-3): Se constituirá una comisión formada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, uno por cada uno de los sindicatos más representativos que estudiarán en su conjunto la situación del grupo administrativo en el sentido de unificar los subgrupos actuales o adoptar otra solución que globalmente sea más favorable y no perjudique a ningún trabajador.

(N-4): Los Botones al cumplir la edad de 18 años, pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda.

Se acuerda crear una comisión, integrada por igual número de miembros de la representación social y de la Dirección de la empresa, con objeto de establecer nuevos grupos laborales y adecuar las nuevas categorías profesionales a la realidad actual de la empresa. Creando, a su vez, un sistema de evaluación del desempeño que permita un mejor desarrollo y promoción profesional de todos los trabajadores.

TÍTULO III**Ingreso y promoción****CAPÍTULO I****Ingreso****Artículo 14.** Condiciones de ingreso.

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo, con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el artículo 41 y, posteriormente, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal de la empresa.

La contratación de personal se registrará, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) En la Dirección General de Sistemas, Organización y Calidad y en la Dirección de Productos Electrónicos, cuando se necesiten cubrir plazas con carácter de urgencia, la Dirección de la empresa podrá contratar personal técnico cualificado, con la celeridad que las circunstancias lo aconsejen, y sin más limitaciones ni requisitos que los establecidos en la legislación vigente y con la oportuna información a la Representación Social.

b) El ingreso de nuevo personal, cuyo cargo a desempeñar sea el de gerente o superior, dependerá exclusivamente de la Dirección de la empresa, con la oportuna información a la representación social.

c) Exceptuando lo establecido en los apartados a) y b), la determinación de las condiciones exigibles para el ingreso de nuevo personal, serán acordadas por la Dirección y los representantes de los trabajadores, con excepción del perfil del puesto, antes de proceder a su publicación.

d) Los tribunales calificadoros estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.

e) Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

Personal técnico: Cinco meses.

Personal ventas: Dadas las características inherentes al desempeño del puesto y la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado que permita al trabajador adquirir la experiencia que como vendedor debe poseer, se establece, para el promotor de entrada, un período de prueba de dos años. El resto de personal de ventas, tendrá un período de prueba de seis meses.

Personal Administrativo. y Oficios Varios: Dos meses.

Personal de Edificios: Quince días.

Durante estos períodos, ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato, si lo hubiera, computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

Quienes con anterioridad a la fecha de la convocatoria hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año a la publicación de la misma, y para el área a la cual estuvo desempeñando sus funciones con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, becarios o trabajadores de empresas de trabajo temporal mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la empresa, mediante el concurso-oposición.

CAPÍTULO II**Promoción****Artículo 15.** Clases de promoción.

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior, dentro o fuera de su grupo laboral. Se producirá de alguna de las siguientes formas:

a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.

b) Por años de servicio en la empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 17.

c) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16, apartados 2 y 4.

Artículo 16. Condiciones de promoción a las categorías administrativas (grupo 4, subgrupo 1).

Las condiciones de promoción a las categorías administrativas del grupo 4, subgrupo 1, se regulan como sigue:

1. Se accederá a las categorías del subgrupo 1 por concurso-oposición, de acuerdo con las bases que contendrán las respectivas convocatorias, teniendo preferencia los administrativos ya adscritos a este subgrupo, así como, los que por alguna circunstancia hayan tenido que renunciar a dichas categorías. De no cubrirse las vacantes tendrá opción, el personal externo.

2. Alcanzando un determinado nivel por concurso-oposición solamente podrá tener lugar un único ascenso por transcurso del tiempo sin perjuicio de poder participar en nuevos concursos-oposición para acceder a niveles superiores.

3. En los supuestos en que el sueldo base reconocido en cada momento para la categoría del subgrupo 2 a la que el trabajador hubiere podido acceder por transcurso del tiempo, computando todo el período de permanencia en el mismo, fuere superior al del subgrupo 1, se acreditará el de mayor cuantía aun cuando se mantendrá la categoría del subgrupo 1.

4. Los administrativos de zonas, adscritos al subgrupo 1, si tienen reconocida la categoría 3-B, a los dieciocho meses de la fecha del nom-

bramiento, accederán a la 3-A, a los veinticuatro meses de permanecer en ésta, alcanzarán la 2-B y a los cuatro años de permanencia en ésta, alcanzarán el nivel 2-A.

Artículo 17. Plazos de promoción.

El efecto de los ascensos por antigüedad será a partir del día 1 del mes siguiente a aquél que se cumplen los plazos.

El cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se determinará mediante el cómputo de los plazos previstos en este Artículo.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral, lo será por concurso-oposición, y supondrá el ingreso en el nuevo grupo, por la categoría correspondiente a la convocatoria superada. En los casos de incapacidad, se estará a lo que dispongan las normas legales, excepto pacto entre la empresa y la representación de los trabajadores.

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad, se computarán dentro del aumento de masa salarial correspondiente a cada año.

Los incrementos vegetativos se producirán aún cuando no se pacten otros aumentos salariales.

Grupo primero:

Jefaturas:

Subgrupo 1:

Jefe de Tercera. Permanencia durante nueve años y pasa a Jefe de Segunda. Permanencia durante nueve años y pasa a Jefe de Primera. Permanencia durante nueve años y pasa a Jefe Mayor. Permanencia durante nueve años y pasa a Jefe Departamento.

Subgrupo 2:

Encargado de Negociado de Segunda. Permanencia durante nueve años y pasa a Encargado de Negociado de Primera. Permanencia durante nueve años y pasa a Encargado de Negociado Mayor.

Grupo segundo:

Técnicos:

Subgrupo 1: Titulados Facultativos de Grado Superior:

Titulado de Segunda. Permanencia durante 8,5 años y pasa a Titulado de Primera. Permanencia durante nueve años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 2: Titulados Facultativos de Grado Medio:

Titulado de Segunda. Permanencia durante 8,5 años y pasa a Titulado de Primera. Permanencia durante nueve años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 3: Analistas:

Analista Programador de 2.ª Permanencia durante un año y pasa a Analista Programador de 1.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Analista de Sistemas Junior de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Analista de Sistemas Junior de 1.ª Permanencia durante tres años y pasa a Analista de Sistemas Senior de 2.ª Permanencia durante cuatro años y pasa a Analista de Sistemas Senior de 1.ª

Subgrupo 4: Programadores:

Programador de Entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a Programador Junior de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Junior de 1.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Senior de 2.ª Permanencia durante tres años y pasa a Programador Senior de 1.ª

Subgrupo 5: Operadores de Sistemas:

Operador de Sistemas de Entrada. Permanencia durante seis meses y pasa a Operador de Sistemas de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Operador de Sistemas de 1.ª Permanencia durante cuatro años y pasa a Operador de Sistemas Mayor.

Grupo tercero:

Ventas:

Subgrupo 1: Supervisores:

Supervisor de 2.ª Permanencia durante nueve años y pasa a Supervisor de 1.ª Permanencia durante nueve años y pasa a Supervisor Mayor.

Subgrupo 2: Promotores:

Promotor de Entrada. Permanencia durante dos años y pasa a Promotor de Tercera. Permanencia durante cuatro años. Promotor de 2.ª Permanencia durante 4,5 años y pasa a Promotor de 1.ª Permanencia durante ocho años y pasa a Promotor Mayor.

Grupo cuarto:

Subgrupo 1 (n-1):

Grupo 3 B. Permanencia durante 1,5 años y pasa a Grupo 3 A. Permanencia durante tres años y pasa a Grupo 2 B. Permanencia durante cuatro años y pasa a Grupo 2 A. Permanencia durante 5,5 años y pasa a Grupo 1 B. Permanencia durante seis años y pasa a Grupo 1 A.

(n-1): Alcanzando un determinado nivel por concurso-oposición solamente podrá tener lugar un ascenso por transcurso del tiempo, sin perjuicio de que por un nuevo concurso-oposición pueda accederse a otro nivel superior.

Subgrupo 2:

Auxiliar Administrativo de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar Administrativo de 1.ª Permanencia durante cinco años y pasa a Oficial Administrativo de 2.ª Permanencia durante ocho años y pasa a Oficial Administrativo de 1.ª Permanencia durante diez años y pasa a Oficial Administrativo Mayor.

Grupo quinto:

Oficios Varios:

Auxiliar de Oficios Varios de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar de Oficios Varios de 1.ª Permanencia durante cinco años y pasa a Oficial de Oficios Varios de 2.ª Permanencia durante ocho años y pasa a Oficial de Oficios Varios de 1.ª Permanencia durante diez años y pasa a Oficial de Oficios Varios Mayor Grupo sexto.

Edificios:

Botones. Al cumplir la edad de dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanza de Segunda. Ordenanza de 2.ª Permanencia durante 2,5 años y pasa a Ordenanza de 1.ª Permanencia durante cinco años y pasa a Conserje de 2.ª Permanencia durante ocho años y pasa a Conserje de 1.ª Permanencia durante diez años y pasa a Conserje Mayor.

Artículo 18. Convocatorias.

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá, una vez acordado con los representantes de los trabajadores, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que debe incluir como mínimo:

- 1.º Categoría del puesto de trabajo.
- 2.º Unidad.
- 3.º Instrucción básica mínima.
- 4.º Programa de materias y/o pruebas técnicas.
- 5.º Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
- 6.º Plazos, lugar, fecha y composición del tribunal.
- 7.º En la convocatoria se especificará el centro para el que se concursa.
- 8.º Fecha de incorporación.
- 9.º Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al período de prueba estipulado.
- 10.º Procedimientos y plazos de reclamación e impugnación.
- 11.º Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- 12.º Sistemas de calificación.
- 13.º Clasificación de grupos preferentes.
- 14.º Definición de funciones.
- 15.º Número de plazas necesarias.

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los centros de trabajo.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a veinte días naturales, salvo pacto con la representación de los trabajadores.

Previamente, la empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo y consultados los representantes de los trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual categoría.

Las convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

1.º Podrán concurrir a ellas todos los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.

2.º De acuerdo a las solicitudes existentes, serán preferentes las que posean los requisitos exigidos en el artículo 19.

3.º Serán consideradas las solicitudes de grupos preferentes, para todas aquellas que al trabajador le suponga una promoción.

Quien obtenga plaza mediante convocatoria, deberá permanecer 18 meses en el centro de trabajo sin posibilidad de presentarse a traslado.

Sin perjuicio de lo anterior aquellos trabajadores que hubiesen obtenido plaza en la misma convocatoria, o en las convocatorias habidas en un plazo de tres meses, podrán permutar entre sí sus respectivas plazas.

El que en una convocatoria no alcance la calificación de apto, no podrá presentarse a nuevas pruebas de idéntica categoría, que sea de la misma área, hasta transcurridos seis meses desde la que no aprobó. En el supuesto de que se presentase a una convocatoria antes de transcurrido un año de la primera, si no supera esa segunda prueba, el período de no presentación será de doce meses de esta convocatoria.

Cuando existan solicitudes de empleados, para puestos a cubrir, estos se examinarán en primer lugar. De no cubrirse las vacantes existentes, se celebrará otro examen en el que únicamente participará el personal externo.

Artículo 19. Traslados.

1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que ocupen plaza fija, siempre que se haya superado el período de prueba, siendo preferente los de la unidad que convoque la vacante.

b) Estar destinado en un centro distinto al de la plaza vacante convocada.

c) Tener la misma categoría laboral que la de la plaza convocada.

d) Los trabajadores que hayan promocionado al subgrupo 1 del subgrupo 4 no podrán solicitar traslado dentro de este subgrupo, hasta que no se haya realizado el total de pruebas de promoción, a no ser que renuncien a la categoría obtenida en el subgrupo 1.

e) Subsidiariamente, podrán optar a traslados, los trabajadores contratados temporalmente, siempre que hayan superado el período de pruebas.

2. El concurso de traslado, se resolverá valorando en primer lugar el no haber realizado ninguno anteriormente, en caso contrario, será preferente el que se hubiese efectuado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, en caso de igualdad, la antigüedad, determinará el tribunal la adjudicación.

3. La adjudicación del traslado, será preferente ante cualquier concurso-oposición.

4. Tendrán preferencia absoluta en cualquier concurso-oposición, los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumpla los requisitos del apartado 1 de este mismo artículo.

5. Los promotores podrán optar, por traslado, a las vacantes que se produzcan de técnicos de ventas y promotores, manteniendo, en todo caso, las condiciones económicas y laborales correspondientes a su categoría de promotor.

6. Anualmente se establecerá una lista de posibles candidatos a trasladar, con el fin de facilitar y agilizar el trámite de convocatorias.

En esta lista cada candidato podrá solicitar un máximo de dos centros, condicionándose su solicitud a que no surja otro traslado preferente al publicarse la convocatoria y a su ratificación al traslado cuando le corresponda.

Artículo 20. Tribunales calificadoros.

Los tribunales calificadoros estarán formados por cuatro representantes de la empresa, uno de los cuales actuará de Presidente y su voto decidirá en caso de empate y representantes de los trabajadores, uno por cada una de las Secciones Sindicales más representativas de la Empresa que, como norma general, tendrán residencia en la localidad en que se celebre el examen.

Artículo 21. Publicación de vacantes y presentación de instancias.

Las convocatorias serán publicadas con la máxima difusión en los centros de trabajo. Se notificarán al INEM, u organismos oficiales competentes en caso de vacantes que se cubran con personal externo indicándose el número de plazas y el lugar de adquisición de las bases de la convocatoria.

Los aspirantes podrán presentar la instancia según modelo que se adjunte en la convocatoria.

El tiempo máximo de presentación, no podrá ser superior al tiempo determinado en la Convocatoria, y nunca inferior a quince días, salvo acuerdo entre Dirección y representación social.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de expiración de la convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

Artículo 22. Determinación de las pruebas.

Será facultad del tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir, y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

Exámenes psicotécnicos.

Exámenes teóricos.

Exámenes prácticos.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 23. Calificación de las pruebas.

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el tribunal calificador, por acuerdo unánime, que levantará un acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador de más antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Período de prueba.

A) Para el personal de nuevo ingreso, se estará a lo establecido en el artículo 14.e) de este Convenio.

B) El período de prueba del candidato se hará público en la convocatoria correspondiente. Durante este período, disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si durante el período de prueba, la jefatura correspondiente estimase que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al tribunal calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta con los acuerdos que se adopten por dicho tribunal.

Caso que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo, no consolidara éste, podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proporcionarle, en las mismas condiciones anteriores.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de prueba, se indicará que la sustitución tiene carácter interino; y, caso de no hacerse efectiva la sustitución, tendrá preferencia, en el supuesto de haber participado en la necesaria convocatoria, a cubrir una de las dos primeras plazas que queden vacantes en el ámbito estatal, de las mismas características.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto, no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar los períodos de prueba en el supuesto, salvo que a éste no le interese, que pasará el siguiente.

Artículo 25. Contratación de trabajadores minusválidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. Trabajos de calificación superior.

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

En consecuencia, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis

meses, la plaza de categoría superior debe ser sacada a convocatoria, excepto en los casos de incapacidad laboral transitoria o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

En los casos que impliquen cambio de residencia, al trabajador se le aplicarán las condiciones económicas de la comisión de servicio.

Artículo 27. Formación profesional y perfeccionamiento.

En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

1. Cursos de formación: Empresa y trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores y fomentar la acción formativa del personal, contando que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la empresa, con la colaboración de la representación social, al objeto de que todo el personal tenga acceso a dichos cursos. Esta publicará los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la empresa lo considera necesario.

2. Cursos para personal de nuevo ingreso: En función de todas las necesidades de personal que la empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos cuyo ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

3. Formación en el puesto de trabajo: Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación para el desarrollo de la profesión habitual.

En ella se contemplan:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

La formación para la promoción profesional, y de acuerdo con el artículo 15, será prioritaria su implantación y desarrollo, a fin de aplicar los nuevos grupos laborales al colectivo de trabajadores, en igualdad de condiciones.

4. Formación de mandos: Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

5. Formación concertada: En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o, por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6. Solicitudes de formación: Las solicitudes de formación podrán realizarse directamente por los interesados, mediante escritos dirigidos a la Dirección de Recursos Humanos, quien procurará atenderlas previo informe de la Comisión de Formación, teniendo en cuenta, las necesidades organizativas, y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto desempeñado.

Durante los cursillos de formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que tenga reconocida el trabajador.

Se creará una comisión de formación, compuesta por siete miembros, cuatro designados por la Dirección de la empresa y tres por la representación de los trabajadores, uno por cada uno de los sindicatos más representativos.

Sus funciones serán, controlar la prioridad de los cursos y los trabajadores a quienes se imparten. Asimismo gestionará y controlará las subvenciones que puedan recibirse del INEM, de cualquier otro organismo oficial y de la propia empresa.

TÍTULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPÍTULO I

Jornada y horario

Artículo 28. Jornada y horario de trabajo.

1. Promotores venta directa: La jornada de los promotores de venta directa, será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada. En ambos casos la jornada se realizará de lunes a viernes.

El horario de trabajo se realizará, de lunes a jueves y con carácter general, en jornada partida, dentro de los límites de ocho a diecinueve horas, a concretar en cada oficina comercial de acuerdo con sus características y peculiaridades. La jornada de los viernes será continuada finalizando, como máximo, a las quince horas.

Se establece media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo.

No obstante lo anterior, si la realización de gestiones comerciales concretas, lo hiciese necesario, deberá acomodarse el horario de trabajo a la misma, sin rebasar, en cómputo mensual, la duración máxima de la jornada establecida.

En los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de ocho a quince horas de lunes a viernes.

Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

2. Resto del personal: Se establecen dos tipos de jornada, que entrarán en vigor el primer día hábil de la semana siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio:

A) Jornada de invierno: (Del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre).

Horario:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas.

Viernes: De nueve a catorce quince horas.

B) Jornada de verano: (Del 15 de junio al 15 de septiembre).

Horario:

De lunes a jueves: De ocho a quince horas (con veinte minutos de descanso).

Viernes: De ocho a catorce horas.

C) Flexibilidad: En todos los centros de trabajo, se podrá finalizar la jornada laboral a las dieciocho horas, en cuyo caso el horario de comida será de una hora.

En el caso de las oficinas comerciales, se garantizará la cobertura del servicio administrativo hasta las dieciocho treinta horas.

D) Horario reducido: Aquellos trabajadores que por circunstancias personales o familiares les interese realizar un número de horas laborables inferiores al establecido en cada momento, podrán solicitar reducción de jornada con carácter temporal o definitivo.

La Empresa atendiendo las necesidades del servicio podrá autorizar o denegar la misma. En el caso de que se proceda a su autorización el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

E) Compensaciones por cambio de jornada: Los trabajadores que pasen del horario continuado de mañana a horario partido, como consecuencia de la aplicación del VII Convenio Colectivo, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

Compensación de 500.000 pesetas brutas, a percibir de la siguiente forma:

250.000 pesetas en el momento de comenzar a realizar la jornada partida.

250.000 pesetas en el primer mes del ejercicio siguiente.

Los trabajadores a los que se aplique el nuevo horario percibirán la compensación por comida señalada en el artículo 57.

F) Jornadas continuadas y turnos: Por necesidades organizativas y de trabajo es preciso realizar algunas actividades en jornadas continuadas, de mañana o tarde, y a turnos.

En las unidades de elaboración de anuncios y cierre de guías de la dirección de operaciones, se realizarán, al 50 por 100, jornadas continuadas

de mañana o tarde, con posibilidad de turnos rotativos. No obstante, la posibilidad de cambio de turno se negociaría, en todo caso, con la representación social.

En ningún caso podrán realizarse jornadas partidas en las citadas Unidades. En el resto de las unidades de la dirección de operaciones deberá realizarse jornada partida.

En la Dirección de Sistemas se mantendrá el actual régimen de turnos, no siendo posible la realización de otro tipo de jornada.

G) Alteración de jornada: Se acuerda que la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, estudie la posible alteración de la jornada de trabajo.

De no mediar acuerdo en el seno de la citada comisión antes del 31 de diciembre de 2001, se establece una reducción de ocho horas en la jornada anual a partir del 1 de enero de 2002, cuya ejecución se efectuará por consenso entre las partes.

Artículo 29. Control de asistencia.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la empresa, en cada momento, estime más adecuado. En la fuerza de ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

Cuando un empleado no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la empresa dentro de la hora siguiente a la del horario de entrada establecido en Convenio.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

La Dirección de la empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicha comunicación los departamentos o servicios que las efectúan, así como los trabajadores que las realicen.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 31. Vacaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborables, a disfrutar en los meses de verano.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días naturales, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contra. Los días laborables restantes los podrá disfrutar el trabajador como lo solicite.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que les corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera de lo expresado en los párrafos anteriores de este artículo tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 50.000 pesetas.

Artículo 32. Previsión de vacaciones.

La empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su jefe respectivo. Este lo hará llegar a la Dirección de la empresa que, en unión de la repre-

sentación de los trabajadores y previo informe de las distintas jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

Artículo 33. Interrupción de las vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera de Incapacidad Temporal (IT), superior a cuatro días, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador.

Artículo 34. Festivos.

El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la empresa, con independencia de que dicho día sea laboral o no. Con este motivo se disfrutará de un día de permiso, a elección del trabajador, de acuerdo con el jefe inmediato.

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en cada localidad, se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un período máximo de cinco días, asegurándose en todo caso, que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Aquellos trabajadores que por razones de servicio no puedan disfrutar la reducción de jornada, durante las fiestas, lo harán en la semana de otra festividad local o autonómica, o bien podrán disfrutar de un día festivo de común acuerdo con su jefe inmediato.

Se disfrutarán dos días que por situarse entre dos festivos se considerarán no laborables, teniendo en cuenta que no podrá producirse el cierre total de la empresa. En el caso de que no existan días, coincidentes entre dos festivos o si, por decisión del trabajador, con el consentimiento del jefe inmediato, no los hubiese disfrutado, se acumularán a vacaciones o a otra fecha que el trabajador solicite.

CAPÍTULO III

Permisos y licencias

Artículo 35. Permisos.

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio o registrarse fehacientemente como pareja de hecho se gozará de diecisiete días ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si éste coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento, o la adopción, de un hijo, se concederá tres días laborables, a disfrutar necesariamente dentro de los quince días siguientes al nacimiento o adopción.

c) Por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un día de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de cónyuge o pareja, familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso abonable.

e) Por fallecimiento de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja se concederán tres días de permiso abonable y un día de permiso sí el fallecimiento fuera de familiar de tercer o cuarto grado.

f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las condiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederán un día de permiso abonable.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de carácter oficial se concederá el tiempo necesario

para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud, así como para todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios oficiales que la empresa estime conveniente, acogíendose a la financiación de permisos individuales de formación (FORCEM).

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

j) Para resolver asuntos propios se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días para los casos previstos en los apartados b), d) y e).

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 mismo centro y área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

Artículo 36. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

En el supuesto de parto, se suspenderá el contrato de trabajo con «derecho a reserva del puesto de trabajo» por un período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En cualquier caso se aplicaran las mejoras que establezca la legislación.

Artículo 37. Lactancia.

Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia del trabajo, a la entrada o salida de jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

El citado derecho podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

Artículo 38. Guarda legal.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, o a familiares de primer grado o pareja de hecho, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, a determinar por el interesado salvo, que circunstancias excepcionales aconsejen o justifiquen otra reducción de horario distinta.

En todo caso, el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 39. Licencias sin sueldo.

El personal que lleve al menos dos años al servicio de 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, no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido un año desde la anterior.

En caso de enfermedad grave continuada de hijos, padres, cónyuge o pareja se ampliará el plazo a un año.

CAPÍTULO IV

Excedencia

Artículo 40. Clases de excedencias.

Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias, o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el siguiente artículo.

Artículo 41. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

a) Para designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.

b) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o Civil Sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la Empresa, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Artículo 42. Excedencias voluntarias.

1. La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiéndose solicitar por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, adquiriendo el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las condiciones anteriores, hasta producirse la vacante que le corresponde, percibiendo, entre tanto, el salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Tanto la solicitud de excedencia, como el reingreso, será comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores.

2. Excedencia voluntaria especial. Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período 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 en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

En el caso de maternidad los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaba una 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.

Estas excedencias, no podrán solicitarse para prestar servicios en otra entidad cuyo objeto social o actividad sea idéntico al de T.P.I., y que sean competencia directa de su objeto social. El trabajador excedente que preste servicios en alguna de dichas entidades, bien durante todo el periodo de la excedencia, bien parcialmente, perderá automáticamente todos sus derechos en T.P.I., incluido el reingreso, desde el mismo momento en que empiece a prestar sus servicios en la otra empresa.

TÍTULO V

Régimen económico

CAPÍTULO I

Régimen económico

Artículo 43. Establecimiento y cuantía de las retribuciones.

El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como anexo se unen al presente.

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente.

CAPÍTULO II

Conceptos retributivos

Artículo 44. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla que se une como anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Artículo 45. Complemento personal por antigüedad devengada.

El 1 de enero de 2000 se suprime la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de esta fecha, dejará de formar parte de la estructura del salario.

La supresión del concepto implica el reconocimiento de un complemento ad personam no compensable, no absorbible y revalorizable cada año, en los mismos términos que el salario base, para todos los trabajadores que a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo cumplan los siguientes requisitos:

- A) Posean relación laboral común indefinida y se encuentren en alta a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo.
- B) No tengan fijada y comunicada, de forma individualizada, su retribución salarial anual por todos los conceptos.

El complemento «ad personam» estará compuesto por la cantidad acreditada por el trabajador en concepto de antigüedad, más la parte proporcional del trienio en curso a la firma del presente convenio. Dicho complemento se reflejará en el recibo de haberes bajo la denominación «Complemento antigüedad consolidada».

Artículo 46. Complementos por puesto de trabajo.

Gratificaciones por cargo o función: Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto que exige alto grado de responsabilidad, dificultad o precisión.

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

Turnicidad: Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores que realicen sus funciones a un ritmo de trabajo a turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Cuando la compensación pecuniaria del trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador, se le incluirá en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente retribuidas.

Artículo 47. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador, estimada en cómputo mensual.

Artículo 48. Comisiones.

Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas en proporción a la producción neta obtenida por su labor.

Artículo 49. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas empezarán a devengarse en las siguientes fechas: para la de marzo el 1 de enero del año inmediato anterior, la de julio el 1 de julio y para la de diciembre, el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 50. Gratificaciones por cargo o función.

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión. A efectos de Masa Salarial se computará la cuantía total.

Artículo 51. Plus de residencia.

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

La cuantía del plus de residencia se fija en las cantidades que figuran en el anexo del Convenio.

Artículo 52. Horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100, o serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en el porcentaje antes indicado.

Artículo 53. Determinación de las gratificaciones extraordinarias.

Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo salario base y antigüedad.

Artículo 54. Comisión de Objetivos de Producción y Escalas de Venta.

Se crea una Comisión formada por seis miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros seis designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa, uno de los cuales, al menos, pertenecerá a ventas, que revisará anualmente el mínimo mensual de ventas en razón al objetivo de los Comerciales, teniendo en cuenta los incrementos del Índice de Precios al Consumo, la variación de los precios de los productos de promoción, los incrementos del salario base, etc.

Siguiendo iguales criterios revisará las bases para la aplicación de los porcentajes de comisión de la Fuerza de Ventas.

CAPÍTULO III

Conceptos extrasalariales

Artículo 55. Definición.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retribuida del trabajo. Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus residencia, dietas por desplazamientos, complementos a las prestaciones por Incapacidad Temporal, compensación por comida, compensaciones por gastos de traslado y ayuda para estudios y minúsculos.

Artículo 56. Gastos de locomoción.

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

Cuando el desplazamiento se efectúe por ferrocarril y en horas nocturnas, el trabajador tendrá derecho a realizarlo en coche cama.

Artículo 57. Compensación por comida.

A todos los trabajadores, que continúen su jornada laboral por la tarde, se le abonará el valor de la comida, por una cantidad que figura en el acuerdo económico anexo.

Artículo 58. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal.

Al trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social, la empresa le completará la prestación económica de ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorata de pagas extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la correspondiente al mes anterior al de la fecha de baja.

Artículo 59. Compensaciones por gastos de traslado.

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento de los gastos de mudanza, pudiendo la empresa contratar con determinadas empresas del sector su realización. Asimismo y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales.

Artículo 60. Ayuda para estudios.

El personal incluido en el convenio, que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

Las solicitudes tendrán que acompañar a su petición, justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «libre», deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas, formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Dirección de la empresa.

Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos, señalando el importe de los mismos.

Del costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de junio y septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas matriculadas.

3. En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

En todos los supuestos, se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente.

Artículo 61. Concesión de becas.

Podrán obtenerlas los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

a) Tener una antigüedad mínima de un año en la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

b) Que se realicen estudios para la obtención de títulos oficiales de carácter universitario, superior o medio, acceso a la universidad para mayores de veinticinco años, COU, BUP o FP.

Igualmente se consideran los estudios no oficiales, que tengan relación con el trabajo habitual del solicitante, siempre que sean informados favorablemente por la Comisión de Fondos Sociales, si bien, en este caso, la ayuda nunca será superior al importe que se hubiese satisfecho por estudios similares de carácter oficial.

c) Que exista continuidad en los estudios.

d) Que no sean asignaturas para las cuales ya se hubiesen concedido ayudas, salvo que el año anterior se hubiese aplicado el artículo 59.2

Los trabajadores que cursen estudios oficiales, también tendrán derecho:

a) Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.

b) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave para el servicio.

En todo caso, la empresa puede exigir los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento, a los trabajadores, que cursen los estudios citados.

CAPÍTULO IV

Anticipos y préstamos

Artículo 62. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 63. Anticipos de tres mensualidades.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año, podrán obtener anticipos por el importe de una, dos o tres pagas ordinarias, amortizables en un período de doce o veinticuatro mensualidades, a opción del interesado. Para los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años, el periodo de amortización podrá ampliarse hasta treinta y seis mensualidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la cuantía del anticipo para los trabajadores fijos de ventas, podrá alcanzar, a petición de éstos, la cantidad de 500.000 pesetas.

Se atenderá un máximo de diez peticiones mensuales y, una vez concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro por el mismo trabajador, hasta que no haya transcurrido un período, igual, al menos, al plazo de amortización inicialmente previsto.

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de solicitudes.

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidades justificadas, la Comisión de Fondos Sociales podrá acordar la concesión prioritaria de dichos anticipos.

Esta Comisión, se reunirá en los primeros días de cada mes, para el estudio y valoración de peticiones.

Artículo 64. Préstamos.

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 20.000.000 pesetas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- 1.º Tener una antigüedad mínima en la empresa de dos años.
- 2.º No tener ningún otro préstamo de la empresa en vigor.

Los intereses, fijados al interés oficial por las leyes presupuestarias del año anterior, que generan estos préstamos se destinarán a la constitución de un fondo para ayudas sociales que administrará la Comisión de Fondos Sociales.

Artículo 65. Comisión de Fondos Sociales.

La Comisión de Fondos Sociales será paritaria y estará compuesta por seis miembros, tres designados por el Comité Intercentros, uno por cada uno de los tres sindicatos más representativos, y tres por la Dirección. Controlará y gestionará todos los anticipos y préstamos, administrando los intereses de éstos últimos, conforme a lo previsto en el artículo precedente, para destinarlos a ayudas sociales.

Se tendrá en cuenta para la asignación de los préstamos y anticipos, el orden de solicitud, teniendo preferencia únicamente, aquellos casos de urgente necesidad.

La Comisión hará público, la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipos de interés que se aplicarán en cada caso.

Artículo 66. Préstamos externos.

La empresa, en el plazo de tres meses, posteriores a la firma de este Convenio, informará a los representantes de los trabajadores, de las negociaciones con entidades financieras, en orden a tratar de conseguir préstamos en condiciones ventajosas y preferentes para los empleados de Telefónica Publicidad e Información.

De los resultados de las gestiones realizadas se informará a la Comisión de Fondos Sociales.

TÍTULO VI**Movilidad****CAPÍTULO I****Traslados y comisiones de servicio****Artículo 67. Residencia y cambio de acoplamiento.**

1. Residencia.—Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que ha sido contratado para prestar sus servicios.

2. Cambios de acoplamiento:

2.1 Todo empleado que desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral, dentro de la localidad de residencia podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

Antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo laboral.
Antigüedad en la empresa.

2.2 Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

2.3 Cuando exista solicitud de acoplamiento de un trabajador se dará prioridad a esta petición, frente a las contrataciones externas y de Empresas de Trabajo Temporal, siempre y cuando la Dirección de la empresa, considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

2.4 La empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la representación social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos, exponiendo igualmente las causas de las posibles denegaciones.

Artículo 68. Traslados.

Se considera traslado la variación de centro de trabajo que obliga al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite el trabajador y forzoso en los demás casos.

Artículo 69. Traslado voluntario y permutas.

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Cuando exista solicitud de traslado de un trabajador se dará prioridad a esta petición frente a las contrataciones externas y de Empresas de Trabajo Temporal siempre y cuando la Dirección de la empresa, considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

Los trabajadores afectados por este convenio, podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo grupo o subgrupo laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la empresa para poder participar en concursos de traslado, excepción hecha de los trabajadores encuadrados en el subgrupo 1 del grupo 4.º

Artículo 70. Traslado forzoso.

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un Centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, siguiendo las previsiones y tramitación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los representantes de los trabajadores.

Acordado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio.

Caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una indemnización equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 100 por 100 si no las tiene.

Caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la empresa en cada trabajador.

Artículo 71. Comisiones de servicio.

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa. Caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar al final del periodo de la comisión de servicio, las semanas que haya acumulado.

Asimismo el trabajador tendrá derecho al abono, por parte de la empresa, de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual cada fin de semana, cuando el desplazamiento sea en territorio nacional. En caso de no disfrutarse este derecho, no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

Este párrafo no será de aplicación en el tercer mes consecutivo, en el que podrá disfrutar el derecho reconocido en el párrafo anterior.

TÍTULO VII

Faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Premios

Artículo 72. Premios.

Al cumplir veinte años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad del salario base correspondiente a su categoría más la antigüedad que tenga reconocida. Asimismo, cada diez años más de servicio efectivo, percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones que la primera.

Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, al propio tiempo, la empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados individualmente o por grupos.

CAPÍTULO II

Faltas

Artículo 73. 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 74. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 4.º Las negligencias o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la empresa.
- 5.º La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.º Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Artículo 75. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando el retraso total no justificado supere cuarenta y cinco minutos en un mes o supere el número de cinco al mes.
- 2.º Las de no asistencia injustificada.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6.º La retención no autorizada debidamente por el jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7.º Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8.º La simulación de enfermedad.
- 9.º Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10.º Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11.º Reincidencia en faltas leves.

Artículo 76. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

6.º El abandono de destino injustificadamente.

7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.

8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.

9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de Telefónica Publicidad e Información.

10.º Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la empresa.

11.º La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la empresa.

12.º La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.

13.º El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

14.º Las de acoso sexual, en términos generales.

CAPÍTULO III

Sanciones

Artículo 77. Enumeración.

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Artículo 78. Comunicación de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, previa, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado o de no existir Comité de Centro al Delegado de Personal correspondiente, y además al Comité Intercentros.

Artículo 79. Instrucción.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargos.

Artículo 80. Recursos.

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

Artículo 81. 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 tuvo conocimiento de su comisión.

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.

TÍTULO VIII

Derechos de representación y reunión de los trabajadores

CAPÍTULO I

Representación

Artículo 82. Representación de los trabajadores.

La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo, los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de veinticuatro horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: Veinticinco horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
- Comité Intercentros: Cuarenta horas.

Los Delegados de Prevención y Salud Laboral, en caso de necesidad y previa autorización de la Dirección, podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su ejercicio.

El cómputo de horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo y de la misma candidatura, sin rebasar el cómputo total.

Los Delegados Sindicales, de un mismo sindicato podrán transferirse, entre ellos, las horas que tienen asignadas.

Artículo 83. Elección de representantes de los trabajadores.

A efectos de elecciones sindicales será de aplicación la normativa vigente en cada momento.

Artículo 84. Comité Intercentros.

1. Es el único interlocutor válido de la empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general, y no exclusivos de un centro determinado. Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos representantes de los trabajadores.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2. Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal las que la ley atribuye a dichos comités, incluyendo el realizar gestiones o acciones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente, negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad por los distintos sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones del Convenio.

3. Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual. En las negociaciones de Convenio Colectivo, se utilizarán los días necesarios para ello.

Los miembros del Comité Intercentros se desplazaran en el medio y forma más conveniente elegida por ellos.

En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la empresa.

b) Exposición en los tabloneros de anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

c) Utilización del correo interior de la empresa, correo electrónico y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por telefax o télex, para el envío de las comunicaciones del Comité.

d) Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la empresa.

e) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

f) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la representación de los trabajadores, en el Comité de salud laboral. A dichos representantes se les abonará las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos de lo recogido en el apartado a) de este mismo artículo.

g) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste, serán abonados con igual criterio al apartado a) de este artículo.

h) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos, para casos concretos y justificados.

4. La dotación que tendrán los Comités de Centro y el Comité Intercentros será la siguiente: Local adecuado con teléfono y ordenador (con sus correspondientes periféricos y programas), disponiendo del material de oficina apropiado.

Artículo 85. Secciones sindicales.

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconoce las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 86. 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 establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tendrán derecho a desplazarse a todos los centros de trabajo. Los gastos que produzca el desplazamiento serán abonados por la empresa, previa autorización y conformidad de la Dirección.

Artículo 87. Participación sindical en la contratación.

En cumplimiento de la Ley 2/1991 de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, Telefónica Publicidad e Información entregará la siguiente documentación:

1. A los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos de trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos a los mismos.

2. A las secciones sindicales más representativas, en el plazo de siete días, una copia básica del contrato o documento que lo modifique.

3. La Dirección de la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, entendiéndose por tales a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, Comités de Empresa y Delegados de Personal, información periódica sobre la contratación, dicha información incluirá al menos:

a) Las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación.

b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a éstos.

c) El grado de cumplimiento de las previsiones y plazos anteriores.

d) Número de trabajadores que prestan servicios y copia de los contratos con Empresas de Trabajo Temporal. Igualmente se facilitará información de los supuestos de subcontratación.

Artículo 88. Asambleas.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar asambleas, dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la empresa debiendo ser previamente comunicadas a este, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de treinta minutos, se autorizarán por la empresa en los casos siguientes:

Negociación de Convenio Colectivo.

Elecciones sindicales.

Otras causas suficientemente justificadas.

Artículo 89. Adaptación del personal.

En los supuestos en que por accidente, enfermedad u otra causa, algún trabajador experimentase una pérdida de facultades para el ejercicio de

las actividades y tareas que tenga encomendadas en función de su categoría, la empresa, siempre que disponga de un puesto de trabajo que, aun teniendo en cuenta su disminución de facultades, pueda desempeñar eficazmente, le adscribirá al mismo, sin disminución de la retribución fija y complementos personales que tuviese asignados.

Disposición adicional primera.

A) Incorporación Técnicos de Venta en Convenio Colectivo.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del IX Convenio Colectivo mantengan una relación laboral de carácter especial al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1438/1985 se incorporarán al citado Convenio mediante conversión de su contrato en relación laboral común, conforme a las siguientes condiciones:

La incorporación efectiva se realizará, previa conformidad del trabajador, al inicio de la 8.ª campaña de ventas de su guía principal. En todo caso será de aplicación a los trabajadores, lo dispuesto en la cláusula decimosexta de su contrato de trabajo.

La categoría laboral a la que se incorporarán será:

Trabajadores con antigüedad inferior a dos años: Promotor de Entrada.
Trabajadores con antigüedad comprendida entre dos y seis años: Promotor de Tercera.

Trabajadores con antigüedad comprendida entre seis y diez años y seis meses: Promotor de Segunda.

Trabajadores con antigüedad comprendida entre diez años y seis meses y dieciocho años y seis meses: Promotor de Primera.

Trabajadores con antigüedad superior a dieciocho años y seis meses: Promotor Mayor.

El complemento que por antigüedad (trienios) tuviera reconocido cada trabajador, en el momento de su incorporación al IX Convenio Colectivo, se equiparará al reconocido en el artículo 45 del citado Convenio.

B) Valoración del periodo de prueba.

Para el personal que ingrese en la empresa con la categoría de Promotor de Entrada, la Dirección habilitará las medidas oportunas con objeto de verificar la idoneidad del puesto a desarrollar, teniéndose en cuenta las diferentes modalidades y ciclos formativos, en desarrollo del periodo de prueba regulado en el artículo 14.e), informando de ello a la representación de los trabajadores.

Disposición adicional segunda. Seguridad y salud laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

Eventualmente, o con carácter periódico, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

2.1 Servicios médicos de empresa.

Los reconocimientos médicos se facilitarán a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un nuevo diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todos los trabajadores.

Se hará una revisión cardiovascular con electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.

Se hará una exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.

Las exploraciones radiológicas se harán a petición del trabajador.

Se incluirán análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera. Así mismo serán optativos los reconocimientos de mama y de próstata.

Se llevará a cabo un examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.

Se llevarán a cabo espirometrías en aquellos casos en los que se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

2.2 Personal de pantallas:

a) A juicio del Comité de Seguridad y Salud Laboral, no podrá ser obligado a trabajar en pantalla el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en pantallas, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso, serán acopladas al desempeño de otra tarea. Al finalizar el período de maternidad, volverán a su trabajo habitual.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

d) El Comité de Seguridad y Salud Laboral hará revisar, como mínimo, cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales, informando a la Dirección de la empresa de los defectos que advierta y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

e) Todas las personas que trabajan en pantalla, pasarán, obligatoriamente, una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el Convenio. Por el oftalmólogo de los servicios médicos de la empresa, se realizarán, además, las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras, se informará al trabajador, y estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Todo trabajador, que por primera vez comience su trabajo ante la pantalla, tendrá una revisión oftalmológica, antes de entrar en su uso.

f) Todas las pantallas de ordenador deberán estar provistas del correspondiente filtro.

g) Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad y Salud Laboral considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la empresa.

Disposición adicional tercera. Seguros de vida y accidentes.

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

En esta póliza se incluirán todos los trabajadores de la empresa.

El capital individual asegurado durante el año 2002, será igual al doble de la retribución fija anual de cada empleado, no siendo inferior a 2.500.000 pesetas.

Disposición adicional cuarta. Jubilación obligatoria.

Se establece para los trabajadores de Telefónica Publicidad e Información la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, siempre que los afectados tenga cubierto el periodo de carencia para tener derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social.

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

La Dirección de Telefónica Publicidad e Información podrá verificar los datos de aplicación a cada persona afectada por esta disposición.

Las vacantes producidas en las diversas modalidades de jubilación, referidas en los artículos anteriores, no se amortizarán en ningún caso.

Se acuerda crear una Comisión, integrada por igual número de miembros de la Dirección de la empresa y de la representación social, que analice y estudie la situación de todos aquellos trabajadores que tengan cumplidos los cincuenta y cinco años, y que se convocará a instancia del trabajador. Todo ello, con objeto de buscar en cada caso, y con la conformidad del trabajador, las soluciones idóneas para el normal y adecuado desarrollo de la relación laboral.

Disposición adicional quinta. Fomento de empleo (jubilación especial).

A tenor de lo previsto en el real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

Facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de la empresa de desempleados registrados en las oficinas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan de acuerdo con lo establecido en el referido Real Decreto.

Disposición adicional sexta. Ventajas sociales.

Ayudas especiales:

1. Los trabajadores que acrediten tener hijos con alguna deficiencia psíquica o sicomotora, hasta finalizar la edad escolar, tendrán ayuda económica, que será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve.

2. La Comisión de Fondos Sociales, dispondrá de las cantidades que se estipulan en el artículo 66 y en la disposición adicional cuarta, al objeto de atender aquellas atenciones de carácter social que estime necesario.

Ventajas: La empresa gestionará descuentos especiales para los empleados con entidades de consumo u ocio, tales como polideportivos, economatos, hoteles, agencias de viajes, ópticas, grandes almacenes, cines, teatros, espectáculos, etc.

Disposición adicional séptima. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este Convenio compensarán las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso. En ningún caso se compensarán monetariamente.

Se considerará como horas extraordinarias:

Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Dichas horas se compensarán en la semana siguiente a la de su realización, y en todo caso se librarán dentro de las cuatro siguientes semanas.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y en su caso, la distribución por sección.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias aquellas cuya recuperación sea absolutamente imposible, por necesidades del servicio, en las cuatro semanas siguientes.

Disposición adicional octava. Turnicidad y nocturnidad.

a) Turnicidad: Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores que realicen sus funciones a un ritmo de trabajo a turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

b) Nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Cuando la compensación pecuniaria del trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador, se le incluirá en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente retribuidas.

c) La remuneración por nocturnidad y turnicidad del periodo de vacaciones, se obtendrá de aplicar la siguiente operación: «Suma de todo lo percibido por el trabajador en concepto de horas nocturnas, plus de nocturnidad y turnicidad (excluida la cantidad percibida en el periodo de vacaciones), en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre el año de del disfrute de las vacaciones, dividido por once, en todo caso proporcional al tiempo efectivo de la actividad.

La cantidad resultante se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente al del disfrute de las vacaciones.

ANEXO 1

Acoplamiento fuerza de ventas y administrativos

Se reconoce expresamente el acceso de los empleados administrativos al grupo de ventas (Promotores o Técnicos de Ventas, según se especifique en cada caso), así como el del personal de ventas al grupo administrativo, previa superación de las pruebas de selección previstas en las correspondientes convocatorias.

En ambos casos los acoplamientos se efectuarán a la categoría de acceso por antigüedad que proceda, computando en el nuevo subgrupo, todo el tiempo de permanencia en la empresa.

Durante el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, estimado en seis meses, se reservará el puesto de trabajo en la categoría de procedencia.

ANEXO 2

La empresa concederá préstamos especiales al personal de ventas que, por necesidades del trabajo encomendado, precise la utilización de vehículo.

La empresa facilitará al personal de ventas, portafolios, calculadora y el material de oficina que racionalmente se necesite para el desarrollo de las tareas encomendadas.

ANEXO 3

Sistema de comisiones para la 5.ª campaña de ventas y sucesivas

Continuará vigente el anexo 3 al VII Convenio Colectivo de empresa, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 305 en la resolución de fecha 25 de noviembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo.

Se acuerda modificar el punto 3.2 CARTERA, del mencionado anexo en los siguientes términos:

Garantías de cartera para el producto Páginas Amarillas papel de la Fuerza de Ventas que no tenga pacto individual retributivo.

Para la 8.ª campaña de ventas y siguientes, se establece una garantía de comisiones, cuantificada en 1.400.000 pesetas brutas anuales, a percibir en doce mensualidades que se deducirá de las comisiones que devengue el trabajador según el sistema de comisiones pactado en cada momento. Esta retribución garantizada se incrementará a principio de cada año en un porcentaje igual al índice de precios al consumo real al año anterior.

La Empresa garantizara, para la 8.ª y sucesivas campañas de venta, al colectivo que compone la Fuerza de Ventas que no tenga pacto individual, al menos el 80 por 100 del importe total de las ventas de la campaña anterior. En todo caso la base de cálculo se realizará sobre las ventas cerradas en la campaña precedente.

Cuando como consecuencia del punto anterior, la cartera asignada se reduzca por debajo de 55.000.000 de pesetas, sólo podrá efectuarse dicha reducción para resultados inferiores al 94 por 100 del objetivo. En este mismo caso, si el porcentaje de cumplimiento de objetivo resulta superior o igual al 94 por 100, la cartera asignada para siguiente campaña no podrá ser inferior a 55.000.000 de pesetas.

En el caso de carteras inferiores a 55.000.000 de pesetas y con desempeños iguales o superiores al 94 por 100, la cartera asignada para la siguiente campaña no será inferior a las ventas de la precedente. Para desempeños inferiores al 94 por 100, se garantizará, al menos, el 80 por 100 de las ventas de la campaña anterior.

Si como consecuencia de los resultados obtenidos, la cartera asignada ha sido reducida por debajo de 55.000.000 de pesetas, se garantiza que, para cumplimientos iguales o superiores al 98 por 100, la cartera a asignar, para la nueva campaña, podrá incrementarse hasta un 25 por 100 de las ventas efectivas en la campaña anterior. Para cumplimientos iguales o superiores al 94 por 100 e inferiores al 98 por 100, el incremento de la cartera podrá alcanzar hasta el 15 por 100 de las ventas efectivas de la campaña anterior. Para cumplimientos inferiores al 94 por 100, se garantizará, al menos, el 80 por 100 de las ventas de la campaña anterior. En cualquier caso, la aplicación de esta garantía de recuperación para cumplimientos iguales o superiores al 94 por 100, se extiende hasta alcanzar la cifra de las ventas de la campaña anterior, si ésta fuera inferior a 55.000.000 de pesetas y hasta éste valor, si hubieran sido superiores.

Acuerdo económico

Los importes señalados a continuación serán de aplicación desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

1. Sueldo base: Durante el año 2000 se aplicará el incremento del 4 por 100 (Índice de Precios al Consumo real del año 2000) a las tablas vigentes en el año 1999, según cuadro adjunto.

Durante el año 2001 se aplicará el Índice de Precios al Consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado (2 por 100) sobre la tabla del año 2000, según cuadro adjunto.

Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo real del año 2001 se procederá a su regularización.

Durante el año 2002 se aplicará a cuenta, el Índice de Precios al Consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado, sobre la tabla del año 2001. Procediéndose a su regularización una vez se conozca el Índice de Precios al Consumo real definitivo.

2. Plus de residencia: 12.202 pesetas mensuales.

3. Compensación por comida: Se establece en 1.275 pesetas.

4. Turnicidad y nocturnidad: El valor de la hora nocturna queda establecido en 602 pesetas y el plus de nocturnidad en 444 pesetas/día. Estos valores se verán incrementados para el año 2002 en el porcentaje de Índice de Precios al Consumo real producido durante el año 2001.

5. Dietas:

Año 2001:

Tipo A: Se fija en 8.767 pesetas.

Tipo B: Se fija en 6.230 pesetas.

Tipo C: Se fija en 2.538 pesetas.

Año 2002:

Los tres tipos de dietas se verán incrementados en el porcentaje de Índice de Precios al Consumo real producido durante el año 2001.

La dieta tipo A se percibirá en los desplazamientos a provincia distinta a la residencia que requiera pernoctar fuera de ella.

La dieta tipo B se devengará en los desplazamientos a efectuar dentro de la misma provincia, que requieren pernoctar fuera de la residencia.

La dieta tipo C se devengará en desplazamientos que no requieren pernoctar fuera de la residencia pero si efectuar las comidas principales fuera de la localidad. Cuando la llegada al lugar de residencia se produzca después de las veintidós horas, corresponderá una dieta de 3.944 pesetas.

En desplazamientos que exijan pernoctar fuera de residencia, los trabajadores podrán percibir el importe del alojamiento en hotel de tres estrellas, facilitado por la empresa, y el importe de media dieta en concepto de manutención, cuantificada en 4.384 pesetas.

Se considerarán con derecho a dietas de tipo A los siguientes desplazamientos:

Málaga a Melilla.

Cádiz a Ceuta.

Palma de Mallorca a las islas de su provincia.

Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia.

Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia.

6. Compensación por kilometraje:

Año 2001: 33 pesetas por kilómetro.

Año 2002: Incremento del Índice de Precios al Consumo producido en el año 2001, aplicado sobre 33 pesetas/kilómetro.

7. Otros conceptos retributivos: Los complementos por puesto de trabajo, calidad, cantidad y antigüedad consolidada, se incrementarán sobre los vigentes de igual manera que el Sueldo Base.

8. Aplicación: Los anteriores conceptos retributivos y salariales afectarán, sobre los niveles actuales, a todo el personal en situación de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, salvo en los siguientes supuestos:

1. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al Índice de Precios al Consumo real al ejercicio 2000, los siguientes colectivos:

A) El personal contratado durante el año 2000 con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

B) El personal, que se le haya actualizado o asignado durante el año 2000 una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de su aplicación.

2. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al Índice de Precios al Consumo real al ejercicio 2001, los siguientes colectivos:

A) El personal contratado durante el año 2001 con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

B) El personal, que se le haya actualizado o asignado durante el año 2001 una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de su aplicación.

3. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al Índice de Precios al Consumo real al ejercicio 2002, los siguientes colectivos:

C) El personal contratado durante el año 2002 con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

D) El personal, que se le haya actualizado o asignado durante el año 2002 una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de su aplicación.

Tabla salarial

Categorías	Importe mensual 2000		Importe mensual 2001	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe Departamento	363.072	2.182,11	370.333	2.225,75
Jefe Mayor	308.479	1.854,00	314.649	1.891,08
Jefe Admto. 1. ^a	281.789	1.693,59	287.425	1.727,46
Jefe Admto. 2. ^a	257.319	1.546,52	262.465	1.577,45
Jefe Admto. 3. ^a	237.457	1.427,15	242.206	1.455,69
Enc. Neg. Mayor	281.789	1.693,59	287.425	1.727,46
Enc. Neg. 1. ^a	257.319	1.546,52	262.465	1.577,45
Enc. Neg. 2. ^a	237.457	1.427,15	242.206	1.455,69
Tit. Mayor Grado Superior	286.835	1.723,91	292.572	1.758,39
Tit. 1. ^a Grado Superior	261.910	1.574,11	267.148	1.605,59
Tit. 2. ^a Grado Superior	241.679	1.452,52	246.513	1.481,57
Tit. Mayor Grado Medio	261.910	1.574,11	267.148	1.605,59
Tit. 1. ^a Grado Medio	229.892	1.381,68	234.490	1.409,31
Tit. 2. ^a Grado Medio	200.341	1.204,07	204.348	1.228,16
Analista S. Senior 1. ^a	384.970	2.313,72	392.669	2.359,99
Analista S. Senior 2. ^a	371.146	2.230,63	378.569	2.275,25
Analista S. Junior 1. ^a	357.217	2.146,92	364.361	2.189,86
Analista S. Junior 2. ^a	343.286	2.063,19	350.152	2.104,45
Analista Program 1. ^a	329.464	1.980,12	336.053	2.019,72
Analista Program 2. ^a	315.535	1.896,40	321.846	1.934,33
Programador Senior 1. ^a	301.604	1.812,68	307.636	1.848,93
Programador Senior 2. ^a	287.672	1.728,94	293.425	1.763,52
Programador Junior 1. ^a	273.744	1.645,23	279.219	1.678,14
Programador Junior 2. ^a	259.921	1.562,16	265.119	1.593,40
Programador Ent.	225.145	1.353,15	229.648	1.380,21
Operador Senior Mayor	287.672	1.728,94	293.425	1.763,52
Operador Senior 1. ^a	259.921	1.562,16	265.119	1.593,40
Operador Senior 2. ^a	245.989	1.478,42	250.909	1.507,99
Operador Senior Ent.	211.216	1.269,43	215.440	1.294,82
Supervisor Mayor	158.272	951,23	161.437	970,26
Supervisor 1. ^a	150.258	903,07	153.263	921,13
Supervisor 2. ^a	141.902	852,85	144.740	869,91
Promotor Mayor	141.902	852,85	144.740	869,91
Promotor 1. ^a	134.465	808,15	137.154	824,31
Promotor 2. ^a	127.052	763,60	129.593	778,87
Promotor 3. ^a	106.667	641,08	108.800	653,90
Promotor de Entrada	100.000	601,01	102.000	613,03
Adtvo.Grupo 1-A	254.972	1.532,41	260.071	1.563,06
Adtvo.Grupo 1-B	221.107	1.328,88	225.529	1.355,46
Adtvo. Grupo 2-A	200.085	1.202,54	204.087	1.226,59
Adtvo. Grupo 2-B	190.350	1.144,03	194.157	1.166,91
Adtvo. Grupo 3-A	173.142	1.040,60	176.605	1.061,42
Adtvo. Grupo 3-B	165.838	996,71	169.155	1.016,64
Oficial Adtvo. Mayor	243.687	1.464,59	248.561	1.493,88
Oficial Adtvo. 1. ^a	209.819	1.261,04	214.015	1.286,26
Oficial Adtvo. 2. ^a	180.621	1.085,55	184.233	1.107,27
Auxiliar Adtvo. 1. ^a	165.839	996,71	169.156	1.016,65
Auxiliar Adtvo. 2. ^a	154.156	926,50	157.239	945,03
Oficial Mayor O.Varios	243.686	1.464,58	248.560	1.493,87
Oficial 1. ^a O.Varios	209.819	1.261,04	214.015	1.286,26
Oficial 2. ^a O.Varios	180.621	1.085,55	184.233	1.107,27
Oficial 3. ^a y Aux.1. ^a O. Varios ..	165.839	996,71	169.156	1.016,65
Auxiliar 2. ^a O. Varios	154.156	926,50	157.239	945,03
Conserje Mayor	191.793	1.152,70	195.629	1.175,75
Conserje 1. ^a	186.417	1.120,39	190.145	1.142,80
Conserje 2. ^a	163.486	982,57	166.756	1.002,22
Ordenanza 1. ^a	155.697	935,76	158.811	954,47
Ordenanza 2. ^a	144.081	865,94	146.963	883,26