



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLI

MIÉRCOLES 10 DE OCTUBRE DE 2001

NÚMERO 243

FASCÍCULO SEGUNDO

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18861** *RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005552), que fue suscrito con fecha 17 de julio 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 afectados, 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,



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VI CONVENIO COLECTIVO 2001-2002 TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS

### TÍTULO I

#### Definiciones de carácter general

##### CAPÍTULO I

#### Principios generales

##### Artículo 1. *Declaración.*

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores, los sindicatos y representantes de la empresa «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima», en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la representación de los trabajadores de la empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

##### Artículo 2. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV).*

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 designa una Comisión Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, uniendo dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte dos miembros designados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o en su revisión.

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 actualmente en vigor en la empresa, especialmente a las comprendidas en la derogada Ordenanza Laboral del Sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, 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, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respeto al principio de la condición más beneficiosa.

##### Artículo 4. *Absorción.*

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran acuerdos globales entre sindicatos y Gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar favorablemente a los trabajadores sobre lo regulado en este Convenio, serán incorporados al mismo previo estudio y deliberación de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

##### Artículo 5. *Vinculación.*

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 caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

### CAPÍTULO II

#### Ámbitos de aplicación

##### Artículo 6. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que mantenga la empresa, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del Estado español.

##### Artículo 7. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa mediante contrato laboral, con exclusión expresa:

a) De los de alta dirección comprendidos en el artículo 1.3.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal a quien se encomienda 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.

c) El personal que sea designado por la empresa para ocupar un puesto o función de libre designación, mientras dure su situación.

d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1438/1985 y demás disposiciones complementarias.

##### Artículo 8. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán conforme se establece en el acuerdo económico.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Una vez denunciado el presente Convenio en los términos establecidos en el párrafo anterior, se mantendrá en vigor su contenido normativo hasta que se sustituya por un nuevo Convenio de empresa de eficacia general.

### TÍTULO II

#### Organización del trabajo y grupos laborales

##### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 9. *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 necesario, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso 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 conducente a tal fin. Ver artículo 21.

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto, al menos, un mes antes de que las modificaciones entren en vigor, cuando ello sea posible.

Artículo 10. *Plantillas y presupuesto de personal.*

La empresa dará a conocer cada año la plantilla general de su personal. Asimismo, dará a conocer cada año la relación de trabajadores, en la que deberán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la empresa y en la categoría.

Todo ello se dará a conocer a los representantes de los trabajadores antes del 10 de febrero de cada año, por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones que consideren oportunas sobre errores en que se pueda haber incurrido.

Dichos errores serán subsanados por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Se informará al Comité Intercentros sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación en la fecha aproximada de su cobertura.

## CAPÍTULO II

**Clasificación del personal**Artículo 11. *Principios generales.*

El personal fijo de plantilla o temporal, con relación a las funciones que tenga asignadas, se encuadrará en los grupos o subgrupos profesionales que se enumeran en el artículo siguiente y cuyas competencias y funciones se describirán más adelante.

En el plazo de tres meses, desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Interpretación y Vigilancia, constituida en grupo de trabajo específico, comenzará a estudiar la estructura de los grupos profesionales con el propósito de incorporar sus acuerdos al Convenio Colectivo antes de la finalización de su vigencia.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada trabajador, teniendo en cuenta al propio tiempo la complejidad y la valoración de las tareas asignadas, determinará objetivamente la inclusión de los trabajadores dentro de cada grupo o subgrupo profesionales.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

De acuerdo con el artículo 11, se estudiará por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio la estructura de los nuevos grupos profesionales, sustituyendo en su caso a los actuales.

No obstante y hasta el nuevo redactado de este artículo los grupos quedarán de la siguiente manera:

## Grupo primero: Personal Técnico y Administrativo

## Jefaturas:

Jefe de Departamento.  
Jefe de primera.  
Jefe de segunda.  
Jefe de tercera.

## Técnicos:

Técnico de Gestión.  
Técnico especialista.

## Titulados de grado superior:

Titulado de grado superior.  
Titulado de grado superior de entrada.

## Titulados de grado medio:

Titulado de grado medio.  
Titulado de grado medio de entrada.

## Personal Administrativo:

Oficial Mayor.  
Coordinador de Planificación y Administración.  
Oficial administrativo de primera.  
Oficial administrativo de segunda.  
Auxiliar administrativo de primera.  
Auxiliar administrativo de segunda.  
Auxiliar administrativo de entrada.

## Auditores:

Auditor A.  
Auditor B.

## Grupo segundo: Personal de Producción

## Operaciones:

Coordinador de Producción.  
Oficial de Planta.  
Auxiliar de Planta.

## Centro de Atención y Tramitación:

Operador de Servicios Comerciales de primera.  
Operador de Servicios Comerciales de segunda.

## Grupo tercero: Personal Subalterno y Oficios Varios

## Personal Oficios Varios:

Oficial Oficios Varios Mayor.  
Oficial Oficios Varios primera.  
Oficial Oficios Varios segunda.  
Auxiliar Oficios Varios primera.  
Auxiliar Oficios Varios segunda.  
Auxiliar Oficios Varios entrada.  
Peón.

## Personal subalterno:

Ordenanza.  
Botones (hasta los dieciocho años).

## Grupo cuarto: Personal de Informática

Técnico de Gestión.  
Analista.  
Analista programador.  
Técnico especialista.  
Programador senior.  
Programador junior.  
Operador Grabador senior.  
Operador Grabador junior.

## TÍTULO III

**Ingreso y promoción**

## CAPÍTULO I

**Ingreso**Artículo 13. *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 serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa.

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

- La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección una vez consultados los representantes de los trabajadores, antes de proceder a su publicación.
- Los Tribunales calificadoros estarán compuestos por representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso.
- Para el período de prueba se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales en dicha materia.

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 firma de este Convenio hubieran trabajado más de un total de tres meses dentro de los últimos años con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, mantendrán el derecho preferente, en igualdad

de condiciones, en las oportunas convocatorias respecto a otros candidatos. Todo ello no implica obligación por parte de la empresa de informar a todos y cada uno de ellos.

#### Artículo 14. *Clases de promoción.*

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

a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o de la baja de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

b) Por permanencia en las categorías determinadas, según la siguiente escala:

Titulados de grado superior:

Titulado entrada grado superior: Permanencia durante seis meses y pasa a Titulado de grado superior.

Titulados de grado medio:

Titulado entrada grado medio: Permanencia durante seis meses y pasa a Titulado de grado medio.

Personal Administrativo y Oficios Varios:

Auxiliar administrativo de entrada y Auxiliar Oficios Varios de entrada: Permanencia durante seis meses y pasa a Auxiliar administrativo de segunda y Auxiliar Oficios Varios de segunda; permanencia durante tres años y pasa a Auxiliar administrativo de primera y Auxiliar Oficios Varios de primera.

Personal Informático:

Operador grabador junior: Permanencia durante un año e informe técnico favorable del Área de Sistemas y pasa a Operador grabador senior.

Programador junior: Permanencia durante un año e informe técnico favorable del Área de Sistemas y pasa a Programador senior.

Personal de Producción:

Operador de Servicios Comerciales de segunda: Permanencia durante tres años y medio y pasa a Operador de Servicios Comerciales de primera.

El efecto de los ascensos de la escala anterior será a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplen los plazos.

Los Operadores de Servicios Comerciales pasarán desde su fecha de alta a ostentar la categoría de Operador de Servicios Comerciales de segunda.

En el supuesto a), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad sean fijados por la Dirección de la empresa como de libre designación.

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

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad y los nuevos trienios que deban cumplirse en el futuro se computarán dentro del aumento de masa salarial correspondiente a cada año.

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

#### Artículo 15. *Convocatorias.*

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

1. Categoría del puesto de trabajo.
2. Situación en la organización.
3. Requisitos de formación y experiencia.
4. Temario y bibliografía, siempre que sea posible.
5. Salario bruto a percibir y gratificación, si procede.
6. Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal calificador.
7. En la convocatoria se podrá especificar si las plazas son para un centro determinado o si se puede optar a vacantes que se produzcan con un plazo o zona determinada.

En las convocatorias se establecerá un grupo principal y un grupo secundario, pudiendo concurrir al primero todos aquellos aspirantes de

la misma categoría que requiera el puesto a cubrir, y al segundo, el resto de trabajadores que reúnan los requisitos establecidos. Para el grupo principal sólo se realizarán pruebas cuando el Tribunal así lo decida.

En caso de no cubrirse las vacantes con los aspirantes del grupo principal, se citarán a pruebas al resto.

El plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas no deberá ser inferior a quince días naturales, salvo pacto con la representación de los trabajadores.

La empresa difundirá lo antes posible las convocatorias a todos los centros de trabajo.

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

Quien obtenga plaza mediante convocatoria o traslado deberá permanecer doce meses en el centro de trabajo sin posibilidad de presentarse a nuevo traslado o convocatoria, excepto en aquellos casos en que el Tribunal así lo decida.

#### Artículo 16. *Tribunales calificadores.*

El Tribunal calificador estará compuesto por cinco miembros. Dos serán elegidos por los representantes de los trabajadores, dos por la empresa (uno de ellos por RR.HH. y otro de la Dirección del puesto a cubrir) y uno por relaciones laborales.

#### Artículo 17. *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 con la antelación mínima necesaria.

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

Exámenes psicotécnicos.

Exámenes teóricos.

Exámenes prácticos.

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

#### Artículo 18. *Calificación de las pruebas.*

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que levantará un acta en la que figuren las resoluciones tomadas.

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

La asignación de menos de la puntuación mínima que el Tribunal estime oportuno en cada caso originará la eliminación inmediata del candidato.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

Para el personal de nuevo ingreso se estará a lo establecido en el artículo 13, apartado c), de este Convenio.

El período de prueba del candidato ascendido será determinado por el Tribunal y se hará público en la convocatoria. Durante este período disfrutará de la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

#### Artículo 20. *Trabajos de calificación superior e inferior.*

A) En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de cualificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron esta necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción, por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre ese punto, pero sí puede ser tenido en cuenta como méritos a la hora de optar a una plaza mediante convocatoria.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis, la plaza de categoría superior deberá ser sacada a convocatoria. En los casos de sustitución

que supongan reserva del puesto de trabajo, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

En ningún caso el exceso del plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

B) Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles se designase a un trabajador/trabajadora para realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 21. *Formación profesional y perfeccionamiento.*

Dado el carácter determinante de la formación para el desarrollo profesional del trabajador y siendo un elemento fundamental para el mantenimiento y mejora de la competitividad de la empresa, permitiendo la adaptación de la misma a nuevos métodos y tecnologías, así como la anticipación a los nuevos usos del mercado, la acción formativa debe dar respuesta a los retos a los que se enfrenta la empresa dentro del nuevo marco de competitividad en que nos encontramos.

La formación es la herramienta que permite una mejor adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo y debe estar orientada al enriquecimiento de competencias profesionales y personales que posibiliten una mayor proyección profesional y mayores posibilidades de promoción. Por lo tanto, se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

En base a lo expuesto se desarrollan los diferentes programas de formación en la empresa:

1.º Cursos de formación.—Empresa y trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la empresa promoverá cuantos cursos se estimen de interés para el personal. Estos cursos serán programados por la empresa, a través del Plan de Formación Anual, el cual será publicado para su conocimiento por todo el personal de la empresa, para cuya elaboración se podrá solicitar la colaboración de la representación de los trabajadores. La empresa, para facilitar el acceso, publicará los distintos cursos a realizar, las condiciones de participación, duración de los mismos, competencias a adquirir y personas a quienes va dirigidos, como parte componente del Plan de Formación Anual.

La empresa pondrá las tecnologías de las telecomunicaciones al servicio de este Plan, así como la dotación de los mecanismos necesarios de evaluación que den referencia de la dedicación y grado de aprovechamiento, y que permita reconocer los conocimientos y aptitudes adquiridos.

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

Igualmente es preciso que los empleados realicen un esfuerzo personal para mejorar sus conocimientos y habilidades como garantía de mejora de su nivel de desempeño en el trabajo y, por tanto, de su propia empleabilidad.

2.º Cursos para el personal de nuevo ingreso.—En función de las necesidades de personal que la empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso que se precisen 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 en que el 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, si los cursos fuesen realizados dentro de la jornada laboral.

3.º Formación continua.—Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que, en cada momento, comporte su puesto de trabajo, como condición previa para el correcto desempeño de las tareas que tengan asignadas se establece la formación continuada.

En ella se contemplan la formación para la promoción, profesional, 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 profesional, a los que se otorgará un especial desarrollo.

Por todo ello, y como consecuencia y objetivo del Assessment Centre, la empresa habilitará las acciones formativas necesarias como medida espe-

cial de apoyo a la puesta en marcha de los nuevos negocios, realizando un plan de formación especial a en torno al 40 por 100 de la plantilla, durante la vigencia del Convenio.

4.º 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.º 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 puede afectar, la empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando que se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6.º Formación para los nuevos negocios.—Debido a la especial trascendencia que para el futuro desarrollo de la empresa tiene el buen funcionamiento de los nuevos negocios acometidos y por acometer por parte de la empresa, se habilitarán las acciones formativas necesarias para facilitar la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo requeridos como consecuencia de la puesta en marcha de las nuevas líneas de actividad.

7.º Formación para la prevención de riesgos laborales.—Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, se desarrollará e impartirá la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

8.º Formación para las nuevas tecnologías.—Para facilitar el conocimiento y correcto uso de las nuevas tecnologías de las telecomunicaciones se impartirán los cursos que se estimen necesarios para la consecución de tal fin.

Comisión de Formación.—Se creará una Comisión de Formación, que estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la representación de los trabajadores y otros dos por la Dirección de la empresa.

Esta Comisión conocerá la política de formación en la empresa y realizará un seguimiento del Plan de Formación a través de reuniones periódicas.

En esta Comisión quedará integrada la Comisión de Ayuda de Estudios, adoptando su normativa en lo que concierne a la concesión de las ayudas para estudios reflejadas en la misma.

## TÍTULO IV

### Ordenación del tiempo de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Jornadas y horarios

#### Artículo 22. *Jornada.*

Con carácter general, la jornada laboral en cómputo anual será de mil seiscientas sesenta y cinco horas de trabajo efectivo para todo el personal adscrito a las actividades que se regulan a continuación, con un cómputo semanal de treinta y siete horas y treinta minutos, y una jornada diaria de siete horas y treinta minutos.

En la semana se trabajará de lunes a viernes, siendo sábado y domingo los días de descanso obligatorio.

#### *Tipos de jornada y períodos establecidos*

Jornada continuada.—La jornada diaria se hará de forma continuada y de mañana, con un tramo de presencia obligatoria entre las nueve horas y las catorce treinta horas, y un tramo flexible de las siete treinta horas a las nueve horas y de las catorce treinta horas a las dieciséis treinta horas.

Se establece un descanso diario de veinte minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada, cuando se deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de cinco minutos, en el citado tiempo de descanso, como una falta de puntualidad a todos los efectos.

Jornada partida.—Se establece la posibilidad de partir la jornada con un horario entre las nueve y las dieciocho horas, con un tiempo de comida diaria que oscilará entre una hora y una hora y media. En el período más largo de permanencia ininterrumpida se establece un descanso diario de veinte minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

La jornada partida se realizará en los siguientes períodos:

El período del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, jornada partida, de lunes a jueves; los viernes, jornada continuada de mañana.

El período del 15 de junio al 15 de septiembre, de lunes a viernes, jornada continuada de mañana.

#### Artículo 23. Horarios.

La jornada laboral establecida en el Convenio Colectivo se distribuirá para el personal adscrito a los distintos servicios y actividades teniendo en cuenta los siguientes criterios de aplicación:

##### A) Comercial.

A) 1. Personal de acción comercial mediante visita a los clientes.—Para los empleados que se dedican a la actividad comercial mediante visita a los clientes, se establece un horario flexible que fluctúa entre las nueve horas y las veinte horas, de lunes a jueves, y de jornada continuada de mañana durante los viernes; todo ello dentro del marco de las treinta y siete treinta horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Los sábados se trabajará, cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el comercial con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

En ningún caso la jornada diaria se podrá fraccionar en más de dos tramos.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada se realizará de forma continuada por las mañanas de lunes a viernes.

A) 2. Personal de Apoyo Técnico y Personal de Marketing.—Para el personal adscrito a estas actividades se establecen dos tipos de jornada:

1. Jornada continuada.
2. Jornada partida.

Este personal adaptará su jornada y horario conforme a los criterios generales regulados en el artículo 22.

A) 3. Personal dedicado a actividades de tramitación y reclamaciones.—Se trata de actividades que se desarrollan por el personal asignado al Centro de Atención a los Clientes (CAC) y Telemarketing. Al objeto de garantizar la prestación del servicio los trescientos sesenta y cinco días del año en una franja horaria que va desde las ocho a las veintiuna horas, podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde o partido.

Para ello se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, de lunes a viernes. Los sábados, domingos y festivos, si fuese preciso, el servicio quedará cubierto con el personal estrictamente necesario para garantizar la atención del servicio. Estos días tendrán el carácter de guardias, que se realizarán con personal voluntario y en caso de no existir voluntarios se realizarán de forma rotativa entre todos los trabajadores afectados. La jornada en estos días será de seis horas máximo, en jornada de mañana, y serán compensadas en metálico o en días libres, respetando en todo caso el descanso semanal obligatorio legal o convencionalmente pactado.

A) 4. Personal de Apoyo a Ventas, Preventa y Administración de Ventas.—Jornada y horarios conforme a lo establecido para A.2.

A) 5. Personal de Publicidad y Personal de Distribución de Productos.—Jornada y horarios conforme a lo establecido para A.2.

A) 6. Personal de Apoyo y Administración de Centros NAVEGAWEB.—Jornada y horarios conforme a lo establecido para A.3, que deberán ir adaptándose progresivamente a las necesidades reales derivadas de la implantación de los centros.

##### B) Planta y operaciones.

B) 1. Personal de Supervisión, Actividades e Instalaciones.—Jornada y horarios conforme a lo establecido para A.2.

B) 2. Personal Técnico de Control de Fraude.—La especial trascendencia que para la empresa tiene esta actividad, exige una atención permanente las veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año.

Se mantendrán las condiciones actuales de flexibilidad tanto en jornada como en horario, así como las de tipo económico. El exceso de horas en la jornada semanal de treinta y siete treinta horas será compensado mensualmente.

##### C) Actividades de apoyo y servicios comunes.

C) 1. Personal de oficinas centrales y territoriales que prestan funciones de planificación y gestión de actividades, compras y logística, contabilidad, control, calidad, recursos humanos y similares.

Jornada y horarios conforme a lo establecido para A).2.

##### C) 2. Personal dedicado a sistemas de información.

Jornada y horarios conforme a lo establecido para A).2.

#### Artículo 24. Aplicación de horarios.

Para los grupos A), B) y C) se ofrecerán, cuando sea posible, la realización de jornadas partidas de forma voluntaria al personal afectado.

Excepcionalmente, si fuese preciso, para los grupos B).1, C).2, los sábados, domingos y festivos podrá cubrirse el servicio con el personal estrictamente necesario para garantizar la atención del mismo. Estos días tendrán el carácter de guardias, que se realizarán de forma voluntaria y en caso de no existir personal voluntario se realizarán de forma rotativa entre todos los trabajadores afectados. La jornada en estos días será de seis horas máximo y serán compensadas en metálico o en tiempo libre.

Se negociará con los representantes de los trabajadores el tanto por ciento del personal que se verá afectado por la jornada partida, el cual nunca podrá ser superior al 20 por 100 del total de la plantilla y al 25 por 100 del personal adscrito a la actividad.

Transcurridos los primeros seis meses desde la implantación de estos nuevos horarios, se reunirá una Comisión Paritaria de cuatro miembros, para el seguimiento, estudio y corrección de las medidas implantadas.

#### Artículo 25. Compensación por jornada partida.

Los negocios tradicionales de TTP se han visto sometidos a cambios fundamentales en los últimos tres años a causa de la liberación del servicio y aparición de la competencia, la drástica reducción del uso de los teléfonos públicos por efecto de los móviles y por el fraude más sofisticado.

Esta situación ha exigido para estos «negocios tradicionales» la puesta en marcha de medidas de todo tipo, especialmente:

Reforzar la acción comercial para la fidelización de los clientes en base a la calidad, personalización y condiciones competitivas.

Reducción de costes y erradicación en lo posible del fraude.

Estas medidas han afectado de forma traumática al personal adscrito a estas líneas de actividad que ha debido asumir primero un ERE y ahora una adecuación importante de las condiciones de trabajo existentes, en especial en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

Con objeto de paliar en lo posible el impacto de estas sustanciales modificaciones, sobre todo el establecimiento de la jornada partida, se establece, para el personal en activo en la empresa en la fecha de la firma del Convenio la siguiente compensación:

Plus jornada partida.—El personal mencionado anteriormente a quien se asigne jornada distribuida en dos períodos con descanso intermedio de una hora, como mínimo, disfrutará de una compensación económica por cada una de dichas jornadas completas de trabajo efectivo que realice.

Este plus será de aplicación a los trabajadores incluidos en los apartados A), B), y C), regulados en el presente capítulo, y en activo en la empresa a la fecha de la firma del Convenio.

Será efectivo desde el día 1 del mes siguiente al de la firma del Convenio, estableciéndose para el año 2001 la cuantía de 2.900 pesetas diarias. Para el año 2002 el importe de esta compensación económica se fija en 3.000 pesetas diarias.

El personal que tenga derecho al plus de jornada partida podrá optar, alternativamente, por percibir en su lugar el vale de comida establecido en Convenio, que no serán compatibles entre sí.

#### Artículo 26. Otras compensaciones y aspectos complementarios.

Descanso dentro de jornada: El personal que trabaje en turnos de seis horas como mínimo, en jornada diaria continuada o partida, disfrutará de veinte minutos de descanso, que se computará como de jornada efectiva.

Estará rigurosamente controlado y se fichará, siempre que ello sea posible, a la salida y entrada, cuando deje el puesto de trabajo habitual, considerándose el exceso en más de cinco minutos en el citado tiempo de descanso como una falta de puntualidad a todos los efectos.

Compensaciones: Trabajos fuera de jornada habitual:

Cuando por las razones previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1982 sea preciso trabajar fuera de la jornada habitual se compensará económicamente mediante plus festivos o en tiempo libre, a elección del trabajador, con las especificaciones recogidas a continuación. En este caso, la compensación será de dos días por cada jornada trabajada fuera de la habitual, a disfrutar en los treinta o sesenta días siguientes, dependiendo de si es o no período de máxima actividad. Donde exista excedente de personal la compensación será a tiempo libre; en caso de no poder librarse dentro de ese período, se compensará económicamente, con respeto del descanso semanal legal o convencionalmente pactado.

Tendrán derecho a la percepción de la compensación económica los trabajadores incluidos en los apartados A), B), y C) anteriores, que por el carácter del servicio que prestan deban trabajar fuera de la jornada habitual.

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

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

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

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que comunicarlo a la empresa en la primera media hora del inicio de la jornada.

#### Artículo 28. *Flexibilidad y calendario laboral.*

Se faculta expresamente a los Delegados de Personal de cada centro o, en su defecto, al Comité Intercentros, para llevar a cabo con los representantes de la empresa acuerdos puntuales, en cada centro, para flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada con un tope máximo semanal de cuarenta horas.

Estos acuerdos de distribución irregular deberán reflejarse en el calendario laboral que para cada centro deberá estar pactado y expuesto en el respectivo tablón de anuncios, antes del 31 de enero de cada año.

Una vez establecida la jornada de trabajo, se fija una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que habrán de recuperarse dentro de la misma jornada, retrasando la salida en el mismo tiempo.

Dicho calendario debe especificar, además, los festivos, el número de días de vacaciones, el tiempo de descanso diario, el horario y el número de días libres de Convenio.

#### Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen por encima de las mil seiscientos sesenta y cinco horas de trabajo anuales.

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

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

La Dirección de la empresa comunicará trimestralmente a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, reflejando en dicho comunicación los Departamentos o Servicios que las efectúen, así como los trabajadores que las realicen.

#### Artículo 30. *Horas nocturnas.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas realizadas en este período serán compensadas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base de la hora de trabajo normal.

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de treinta y un días naturales. El trabajador podrá elegir entre disfrutar un período continuado o en tramos de veinticuatro y siete días, o quince y dieciséis días, garantizando siempre el servicio de cada centro.

El personal que cese, ingrese o reintegre en el transcurso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda,

según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable ni en su víspera, salvo petición del interesado.

Cuando dentro del período vacacional exista algún día festivo no coincidente con los días de descanso, dicho período vacacional se prolongará en tantos días laborales como festivos incluya.

Con objeto de desestacionalizar las vacaciones, se establece una bolsa. Su cuantía y distribución por meses se especifica en el acuerdo económico. Cuando las vacaciones sean partidas, sólo se generará el derecho a su percepción cuando, al menos, dieciséis días se disfruten en período que genere derecho a bolsa, y si el mismo se encuentra repartido entre dos meses con distinto valor se abonará la bolsa de aquel mes en que se disfrute el mayor número de días cobrándose la totalidad de la misma.

#### Artículo 32. *Previsión de vacaciones.*

Será responsabilidad de cada centro la fijación del calendario de vacaciones, debiendo estar éste establecido en el primer trimestre del año.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta la petición de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su Jefe respectivo.

Los trabajadores 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 deben turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

#### Artículo 33. *Interrupción de las vacaciones.*

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

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

Los días que hubiera durado la IT, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador.

#### Artículo 34. *Festivos y días de convenio.*

Se establece el derecho a disfrutar de tres días recuperables al año. Estos días serán de libre elección del trabajador, garantizando siempre el servicio.

Con el carácter de no recuperable se mantiene el derecho para todos los trabajadores a disfrutar de dos días cualquiera al año no acumulables a vacaciones.

Además, cada trabajador podrá disfrutar de un día libre más al año si de manera individual no acumula faltas de asistencia por encima del 1 por 100 sobre el cómputo de horas anuales referido al año anterior. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia aquellas que tengan por causas las relacionadas con permisos previstos en el presente Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral terminará tres horas antes, salvo en las actividades en que se regule otro horario, si bien el cómputo será de jornada completa. Si estos días fuesen no laborables se trasladará su disfrute al día laborable inmediato anterior. Independientemente de lo anterior, y como fórmula alternativa, se podrá acumular la reducción de jornada y disfrutarlo en un solo día aquel personal que, por necesidades del servicio, no haya podido disfrutarlo en los días anteriormente mencionados.

#### Artículo 35. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

Motivo de licencia	Tiempo concedido	Justificante
Enfermedad grave u hospitalización (padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos).	Tres días naturales.	Certificado médico que conste enfermedad u hospitalización.

Motivo de licencia	Tiempo concedido	Justificante
Fallecimiento (padres, hijos, hermanos, y cónyuge).	Tres días laborales.	—
Fallecimiento (nietos y abuelos).	Tres días naturales.	—
Nacimiento hijo.	Tres días laborales.	Libro de familia.
Matrimonio (hijos, hermanos y padres).	Un día natural.	Invitación o justificación parentesco.
Matrimonio de trabajador.	Quince días naturales.	Libro de familia.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses.	—
Traslado domicilio.	Un día natural	—
Deber inexcusable de carácter público o personal.	Necesario.	—
Exámenes para obtención título académico o profesional.	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.	Justificante académico.
Consulta médica.	Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.	Justificante médico.

En los cuatro primeros apartados, si el motivo del permiso conlleva la realización de desplazamiento fuera de la población, éste será ampliado en los días que sean necesarios para llevarlo a cabo.

En el caso de matrimonio del trabajador, el permiso se podrá disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

En el caso de matrimonio de hijos, hermanos y padres, el día de permiso habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

En el caso de nacimiento de hijos, el cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento, salvo que éste se haya producido después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

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

En el caso de asistencia a consulta médica, el tiempo que exceda de tres horas diarias será computado como absentismo a todos los efectos, aunque todo el tiempo necesario para la misma sea retribuido (siempre que se aporte el debido justificante).

Los familiares citados se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. Se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho, siempre que estén debidamente acreditadas.

El personal de la empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, 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 sin sueldo conlleva también el descuento de la parte proporcional de descanso semanal.

#### Artículo 36. *Maternidad*

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de descanso 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.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### 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 su jornada, derecho que finalizará al cumplir el hijo nueve meses. Este derecho podrá ser ejecutado por el padre o la madre siempre que los dos trabajen en «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima».

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### 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, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

#### Artículo 39. *Licencia sin sueldo*.

El personal que lleve al menos tres 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 dos años de la anterior.

#### 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 presente capítulo.

#### 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) Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la empresa en los órganos de representación o gobierno en los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.

b) La incorporación al servicio militar obligatorio o civil sustitutorio por el tiempo de duración de éstos.

Siempre que sus obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la oficina, 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. *Excedencia voluntaria*.

La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiendo solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente, siempre que este puesto no sea de libre designación.

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 anteriores condiciones 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, excepto las personas con contratos de duración determinada.

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 que 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 se viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, excepto la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. En este caso sí genera derecho a ser computable a efectos de antigüedad durante la duración de la excedencia, y a la asistencia a cursos de formación profesional, así como a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

## 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 anexos se unen al presente.

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

#### 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 incluyen 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. *Complementos personales.*

Plus de antigüedad.—Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la empresa, se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo, siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Los trienios se abonarán el mismo mes de su cumplimiento cuando la fecha de ingreso sea antes del día 16 de dicho mes, y al mes siguiente si su fecha de ingreso es posterior al día 15.

Este plus consistirá en un 4 por 100 del salario base de la categoría hasta el año 2002. A partir del 1 de enero de 2003 el plus de antigüedad consistirá en un 3 por 100 del salario base de la categoría.

#### Artículo 46. *Complementos por puesto de trabajo.*

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

Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño de la función para la cual se le asignó.

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del puesto en cuestión.

#### Artículo 47. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo.*

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

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

Recargo por horas extraordinarias.—Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador.

Las horas que excedan de la jornada pactada, se registrarán mensualmente, se computarán por mes y se liquidarán al trimestre. La liquidación, en tiempo libre o dinero, siempre se hará a 1,75 de su valor.

La compensación se producirá de la siguiente manera:

En los dos meses siguientes a su cómputo, la compensación será preferentemente en tiempo libre, o en su defecto económica.

Las horas no compensadas en tiempo se retribuirán a trimestre vencido al valor antes indicado.

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

Plus de producción.—Es el complemento retributivo que se asigna a las categorías de Coordinador, Oficial de Planta y Auxiliar de Planta, por alcanzar los índices de producción establecidos por la empresa en cada caso.

Las cuantías del plus de producción se fijan en las cantidades que figuran en el acuerdo económico.

#### Artículo 48. *Plus festivos.*

Tendrán derecho a la percepción de este complemento los trabajadores que, por el carácter del servicio, deban trabajar en festivos o domingos, excepto en el caso del personal contratado con jornada de lunes a domingo, para quienes el derecho a la percepción sólo se refiere a los festivos.

#### Artículo 49. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

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

El devengo de estas pagas será prorrateado de la manera siguiente: La de marzo, en los doce meses del año anterior a su abono; la de diciembre, en los doce meses del año en que se abona; la de junio, en los doce meses que van desde el 1 de julio del año anterior a su abono hasta el 30 de junio del año en que se abona.

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

#### Artículo 50. *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 51. *Destajos, primas y tareas.*

La modalidad de trabajo a destajo, prima y tarea será de libre ofrecimiento por la empresa y de válida y libre aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo, será fijada de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, guardando relación con el salario de la categoría de que se trate.

## CAPÍTULO II

### Conceptos extrasalariales

#### Artículo 52. *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 retributiva del trabajo.

#### Artículo 53. *Enumeración.*

Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por IT, compensaciones por gastos de traslado y ayuda para estudios.

**Artículo 54. 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 o coche cama 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 figurada en anexo por cada kilómetro recorrido.

**Artículo 55. Dietas por desplazamiento.**

Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento, manutención y demás que se produzcan bajo la denominación de dietas, que alcanzará las cuantías que se fijan en el acuerdo económico.

**Artículo 56. Complementos a las prestaciones por incapacidad temporal.**

Al trabajador que se encuentre en situación de IT, 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 salario bruto mensual, sin inclusión de la prorata de pagas extraordinarias.

**Artículo 57. Compensaciones por gastos de traslado.**

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la empresa abonará al mismo el importe correspondiente a quince días de su salario base más complementos personales. Asimismo, y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido para solucionar los problemas personales que el traslado le ocasione.

**Artículo 58. Ayuda para estudios.**

Sus cuantías y características, así como las condiciones para la concesión de la ayuda, se desarrollan en la normativa correspondiente. Una Comisión Paritaria de dos miembros por cada parte velará por la correcta aplicación de la normativa y su actualización constante.

**Artículo 59. Anticipos.**

Podrán solicitarse anticipos sobre las pagas extraordinarias en la cantidad devengada de cada una de ellas. Asimismo, podrán solicitarse anticipos de una mensualidad a devolver en las tres nóminas siguientes sin intereses.

**Artículo 60. Préstamos.**

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo de hasta un límite máximo de 7.500.000 pesetas anuales, que se constituye para este fin, de acuerdo con los siguientes requisitos:

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

El fondo establecido para préstamos se verá incrementado con los intereses que generen los mismos.

Los préstamos que podrán solicitarse serán de 600.000 pesetas a treinta meses, 400.000 pesetas a veinticuatro meses, 300.000 pesetas a dieciocho meses, 200.000 pesetas a doce meses y 100.000 pesetas a seis meses.

El tipo de interés a aplicar a los préstamos será el tipo oficial a principio de cada año.

**Artículo 61. Comisión de Fondos Sociales.**

Se mantiene la Comisión Paritaria de Fondos y Actividades Sociales que desarrollará los siguientes cometidos:

Estudio y valoración de las solicitudes de préstamos y asignación de los mismos, teniendo en cuenta para ello tanto el orden de solicitud como la necesidad objetiva, previa documentación presentada de cada solicitud.

La propia Comisión hará pública la cuantía de los préstamos que se puedan solicitar, plazos de amortización y tipo de interés que se aplicarán en cada caso.

Realización de las gestiones necesarias para conseguir cualquier ventaja y descuento de bienes culturales y disfrute de servicios.

Promover y organizar actividades recreativas y de ocio disponiendo de fondos para la realización de tales actividades.

**TÍTULO VI****Movilidad****CAPÍTULO I****Traslados y comisiones de servicio****Artículo 62. Residencia.**

Se entenderá por residencia el lugar en que habitase el trabajador con carácter estable.

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

**Artículo 63. Traslados.**

Se considerará traslado a todo cambio de centro de trabajo que obligue al cambio de residencia del trabajador, y cambio de acoplamiento será la ocupación de distinto puesto de trabajo cuando no implique cambio de residencia.

El traslado podrá ser voluntario cuando sea solicitado por el trabajador y forzoso en los demás casos.

**Artículo 64. Traslado voluntario.**

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.

**Artículo 65. 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. 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 una mensualidad por año de servicio.

En 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 75 por 100 si no las tiene.

En caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en 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 66. Comisión de Servicio**

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se 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 estará 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 des-

plazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

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 todos los fines de semana.

El derecho a viajar los fines de semana será aplicable únicamente a los destacamentos que se produzcan dentro del territorio español, a excepción del caso de las islas, en que el disfrute de ese derecho queda limitado a un fin de semana al mes.

En caso de no disfrutarse de este derecho no serán indemnizables ni acumulables dichos fines de semana.

En caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso, podrá disfrutar al final de periodo de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado.

## TÍTULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### CAPÍTULO I

##### Premios

Artículo 67. *Premios.*

Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base, más complementos personales que en esa fecha le correspondan.

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

#### CAPÍTULO II

##### Faltas

Artículo 68. *Concepto.*

Constituyen faltas de 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 clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 69. *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 del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 4.º La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio importante a la empresa.
- 5.º La falta de aseo y 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 70. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando el retraso total supere cuarenta y cinco minutos.
- 2.º Las de no asistencia injustificada.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo, 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. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.

11. Reincidencia en faltas leves.

Artículo 71. *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 conviven 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 o pactado.

6.º El abandono de destino.

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 TTP.

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

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

12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicios graves.

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

#### CAPÍTULO III

##### Sanciones

Artículo 72. *Enumeración.*

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo anterior 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 73. *Comunicación de las sanciones.*

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al centro al que pertenece el sancionado.

Artículo 74. *Instrucción.*

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la empresa previa instrucción de un expediente, excepto en los supuestos incluidos en el punto 7.º del artículo 71, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en un plazo de cinco días laborables pueda contestar con un pliego de descargos.

Artículo 75. *Recursos.*

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

Artículo 76. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán 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 77. *Representación de los trabajadores.*

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

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales será:

- Provincias de hasta 50 trabajadores: Veinticinco horas.
- Provincias de 51 a 150 trabajadores: Treinta horas.
- Provincias de 151 a 300 trabajadores: Cuarenta horas.
- Provincias de 301 a 650 trabajadores: Cincuenta horas.

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

Un Delegado por cada sindicato podrá acumular total o parcialmente sus horas de un trimestre. Esta acumulación será comunicada a la empresa por escrito previamente a su disposición, haciendo referencia al destino de las horas. El escrito deberá constar con el visto bueno de la sección sindical. Esta acumulación se referirá siempre a horas futuras.

Se podrá acumular por cada sección sindical, en una bolsa horaria, el crédito de horas mensuales de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados sindicales que concurrieron bajo las siglas de su central sindical a la últimas elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa, repartiéndose con total libertad por cada sección sindical.

También se podrá acumular el crédito horario de los representantes de los trabajadores cuando en una misma persona concurra la doble representación, legal y unitaria.

Artículo 78. *Comité Intercentros*

Se contempla la figura del Comité Intercentros como interlocutor válido de la empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado.

Los miembros del Comité Intercentros que tengan que desplazarse para resolver conflictos laborales tendrán derecho al percibo de dietas y abono de los gastos de locomoción de sus desplazamientos, previa notificación con tiempo suficiente a la empresa.

Podrá acumularse el crédito de horas mensuales retribuidas en uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Esta atribución no podrá referirse a horas pasadas, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas a la identidad del cedente y cesionario y el número de horas cedidas

## CAPÍTULO II

**Acción sindical**Artículo 79. *Actividad sindical.*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de trabajo, tanto por los representantes electivos del personal

como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

A las secciones sindicales constituidas en la empresa de acuerdo a la Ley se les reconoce como interlocutores en los mismos supuestos y con las mismas condiciones que lo contemplado para el Comité Intercentros en el artículo anterior.

A) Delegados sindicales.—En el ámbito empresarial las centrales sindicales o sindicatos que posean más del 10 por 100 de representación a nivel nacional podrán designar Delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250-500 trabajadores: Uno.
- De 501-1.000 trabajadores: Dos.
- De 1.001-3.000 trabajadores: Tres.
- De 3.001 trabajadores: Cuatro.

No obstante lo anterior, aquellas centrales sindicales cuyo porcentaje de representación dentro de la empresa supere el 30 por 100 tendrán derecho a designar otro Delegado sindical.

Estos Delegados dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas de igual cuantía que las atribuidas a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

B) Asambleas sindicales.—Los Comités de Empresa, centrales sindicales o sindicatos representativo, podrán convocar y celebrar asambleas de trabajadores, para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso, planteamientos urgentes, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Exención de servicio.—Las centrales sindicales con más del 30 por 100 de representatividad en TTP, podrán designar de entre sus miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados sindicales a representantes.

Estos representantes quedarán exentos de la prestación de servicio para poder desempeñar funciones sindicales relacionadas con las actividades propias de TTP, y de la central sindical, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones, siempre y cuando no superen el 75 por 100 del crédito horario acumulado de todos los Delegados de Personal.

Los miembros designados por las centrales sindicales para la representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio o Comisión Mixta del mismo dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. La acreditación de la función será remitida a la empresa afectada por la Secretaría permanente del Convenio o de la Comisión.

Disposición adicional primera. *Seguridad y salud laboral.*

## Prevención de riesgos laborales:

La política de «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima» en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

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

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

Con el fin de contar con el apoyo y asesoramiento necesario para la realización de las actividades preventivas, «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima» estará integrada en el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica, mediante acuerdo de colaboración con el mismo. A criterio de la empresa, y con la debida consulta preceptiva al Comité de Seguridad y Salud, dicha colaboración podrá acordarse con otros servicios de prevención debidamente acreditados.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales,

en relación con las actividades a desarrollar, los citados servicios de prevención, en coordinación con los de formación de la empresa, desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que representa el Comité de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2. Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Dicho Comité estará formado por aquellos Delegados de Prevención que nombre el Comité Intercentros por la representación social y por las personas designadas por la empresa en su representación y en igual número.

Las competencias y facultades del CSS serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las normas de funcionamiento del CSS serán adoptadas por el mismo en un Reglamento de funcionamiento interno.

Reconocimientos médicos de empresa:

Todo el personal de nueva incorporación a la empresa será objeto de un reconocimiento médico de entrada, el cual podrá realizarse antes de su incorporación o en un plazo máximo de quince días a partir de la misma.

A todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, se les proporcionará un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las personas no incluidas en el citado artículo que no deseen hacerse el reconocimiento médico deberán hacer constar su renuncia por escrito.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, antecedentes, herencia genética, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores y en atención a una vigilancia de salud personalizada y adecuada a cada trabajador.

Disposición adicional segunda. *Garantía de empleo.*

La Dirección de la empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a que la reordenación del trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; no será causa de baja en la empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación del mecanismo previsto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera. *Fomento de empleo (jubilación especial).*

La situación actual, en la que la edad de la plantilla ha disminuido considerablemente como consecuencia del ERE, hacen inviable en la práctica que se pudiera llevar a efecto cualquier jubilación anticipada. No obstante, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso de mantener la posibilidad de facilitar la opción a la jubilación anticipada y la simultánea contratación, por parte de la empresa, dentro del marco legislativo vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta. *Seguro colectivo.*

La empresa tiene concertado con Antares una póliza de seguro colectivo de vida que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

La empresa se hace cargo del total de la prima para todos los trabajadores.

Tienen derecho a acogerse a este seguro todos los empleados de plantilla que lo soliciten con un año al menos de antigüedad en la empresa, excepto los que usan el vehículo como herramienta de trabajo, que se podrán acoger desde el primer día.

Para causar alta en este seguro deberá haber una solicitud expresa de alta en el mismo, firmada por el trabajador, en el modelo habilitado al efecto.

Disposición adicional quinta. *Otras ventajas sociales.*

Se mantiene una ayuda oftalmológica de 5.000 pesetas.

Disposición adicional sexta. *Trabajadores usuarios de terminales informáticas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en terminales de ordenador o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de salud laboral de estos puestos de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Uniformes.*

La empresa dotará a aquellos trabajadores que lo necesiten para la realización de su trabajo de uniforme nuevo de verano y de invierno, consistente en dos pantalones o faldas, dos camisas y dos jerseys para cada temporada, así como una cazadora para invierno, y calzado de seguridad adecuado para su trabajo.

Disposición adicional octava. *Retirada de carné.*

En caso de retirada del carné de conducir, y mientras dure esta situación, el afectado realizará otro tipo de trabajo en la empresa, sin sufrir detrimento de su salario.

Disposición adicional novena. *Uso de las nuevas tecnologías.*

Todos los trabajadores de la empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado. En este sentido se está realizando un gran esfuerzo para que todo el personal de la empresa pueda disponer, lo antes posible, de acceso a estas tecnologías que facilitan y agilizan el trabajo diario.

Ambas partes son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de Internet, etc.), tanto profesional como personal, de forma que gradualmente se está produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales por éstos.

Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad, y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y, por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente:

a) Dotación individual y colectiva para el acceso al correo electrónico y a Internet.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa dotará de acceso a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a Internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que durante la vigencia del presente Convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios que permitan el acceso a Internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

b) Utilización del correo electrónico e Internet por los empleados.

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de «Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima» no podrán utilizar el correo electrónico ni Internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

c) Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el Comité Intercentros publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares) por medio del servicio de correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrán en cuenta las mismas normas que para los empleados en general.

Disposición adicional décima. *Anexos del Convenio.*

Los anexos I, II, III, IV y V quedan incorporados al presente Convenio Colectivo, formando parte inseparable del mismo.

## ACUERDO ECONÓMICO

### 1. Masa salarial

Durante la vigencia del Convenio la empresa se compromete al mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores. En consecuencia, al término de cada uno de los dos años de vigencia considerados se revisará la diferencia, si el IPC real fuera superior al IPC previsto.

2001: El incremento de la masa salarial calculada para 2001 será del 2 por 100, en base al IPC previsto.

2002: Para el segundo año de vigencia se garantiza un incremento de masa salarial igual a IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento. Para su aplicación con efectos de 1 de enero se partirá del IPC previsto para el año.

### 2. Distribución por conceptos

2.1 Sueldos base: Para el año 2001 los sueldos base para las distintas categorías laborales se incrementarán, con carácter general, en el IPC real más un punto con efecto del 1 de enero. Para su aplicación práctica se incrementarán en el 3 por 100 sobre los valores del año 2000 y serán los que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

En el año 2002, los salarios base de las distintas categorías laborales se incrementarán con carácter general en el IPC real más un punto. Para la aplicación con efectos del 1 de enero a los sueldos base para las distintas categorías laborales se partirá del IPC previsto más un punto sobre los valores del año 2001.

2.2 Plan de pensiones: La aportación ordinaria de la empresa al plan de pensiones para 2001 se incrementa en un punto, quedando establecida en el 4,5 por 100 del salario regulador que se determina en el artículo 24 del Reglamento del Plan de Pensiones. Asimismo, las aportaciones obligatorias del trabajador al plan de pensiones se incrementan en un punto, quedando establecida en el 2,1 por 100 del salario regulador que se determina en el artículo 24 del Reglamento del Plan de Pensiones, todo ello con efectos de 1 de enero de 2001.

Para el año 2002 la aportación obligatoria del trabajador al plan de pensiones se incrementa en un punto, quedando establecida en el 3,1 por 100 del salario regulador que se determina en el artículo 24 del Reglamento del Plan de Pensiones, con efectos de 1 de enero de 2002.

### 2.3 Otros conceptos económicos:

Plus jornada partida: Según lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio.

Dieta: Se establece una única cuantía de 5.500 pesetas para la dieta completa. La media dieta será de 3.000 pesetas.

Gastos de locomoción en vehículo propio: La compensación se establece en 35 pesetas/kilómetro.

Ayuda de comida: Se establece el vale de comida, que tendrá las siguientes cuantías: Año 2001, 1.150 pesetas; año 2002, 1.300 pesetas.

## 3. Paga de productividad

La paga de productividad quedará vinculada al grado de consecución del «EBITDA por empleado» de TTP previsto para cada año de vigencia del Convenio, y para las personas incluidas en su ámbito personal.

Superado el objetivo en base a las condiciones que se concretarán a continuación, se abonará la citada paga a todos los empleados que permanezcan en activo al 31 de diciembre del año que se trate y con una permanencia mínima de cuatro meses ininterrumpidos a dicha fecha. Aquellos empleados que realicen jornada reducida percibirán la parte proporcional correspondiente y con los mismos criterios anteriores.

Año 2001: Las cuantías a abonar serán las siguientes:

Nivel 1: Si el «EBITDA por empleado» se sitúa entre el 100,5 por 100 y el 103 por 100 del previsto, 50.000 pesetas.

Nivel 2: Si el «EBITDA por empleado» se sitúa entre el 103 por 100 y el 105 por 100 del previsto, 53.000 pesetas.

Nivel 3: Si el «EBITDA por empleado» fuese superior al 105 por 100 del previsto, 56.000 pesetas.

Año 2002: Las cuantías a abonar para los correspondientes niveles de cumplimiento serán:

Nivel 1: 52.000 pesetas.

Nivel 2: 55.000 pesetas.

Nivel 3: 58.000 pesetas.

Durante el mes de septiembre de cada año de vigencia se abonará a cuenta de esta paga el 80 por 100 del importe correspondiente al nivel 1, siempre que se haya cumplido el objetivo parcial al mes de agosto, que se incorporará a los sueldos a 31 de diciembre, formando parte de la masa salarial del primer año, a efectos del cálculo para el incremento del segundo año de vigencia. Al finalizar el ejercicio y una vez conocidos los datos del «EBITDA por empleado» correspondiente a cada año, se abonará dentro de los dos primeros meses del año siguiente la diferencia, si la hubiere, entre la paga de productividad que corresponda en función del nivel de cumplimiento realmente alcanzado y la cantidad abonada a cuenta, incorporándose a los salarios base de las distintas categorías con efecto del 1 de enero.

## 4. Otros

El resto de conceptos económicos no contemplados en esta oferta mantendrán sus valores actuales y se regularán por las condiciones establecidas, salvo los que se indican a continuación. Los conceptos que cambian su valor se aplicará el mismo desde el mes siguiente a la firma del Convenio.

Complementos:

1.º Plus festivos: Se establece en una cuantía de 11.632 pesetas.

Cuando la jornada de trabajo tenga una duración inferior al 50 por 100 de la normal establecida se abonará el 60 por 100 de la cantidad antedicha.

2.º Plus de producción: Se establece en una cuantía mensual de:

Coordinadores de Planificación:

Provincias nivel 1: 41.092 pesetas.

Provincias niveles 2, 3 y 4: 27.394 pesetas.

Provincias nivel 5: 18.677 pesetas.

## Oficial de Planta:

Provincias nivel 1: 27.394 pesetas.  
 Provincias niveles 2, 3 y 4: 20.546 pesetas.  
 Provincias nivel 5: 13.698 pesetas.

## Auxiliar de Planta:

Nivel único: 8.348 pesetas.

3.º Plus de residencia: 7.560 pesetas al mes.

4.º Bolsa de vacaciones: La bolsa de vacaciones para los años 2001 y 2002 será:

Enero: 50.000 pesetas.  
 Febrero: 50.000 pesetas.  
 Marzo: 45.000 pesetas.  
 Abril: 30.000 pesetas.  
 Mayo: 25.000 pesetas.  
 Junio: 15.000 pesetas.  
 Julio: 0 pesetas.  
 Agosto: 0 pesetas.  
 Septiembre: 10.000 pesetas.  
 Octubre: 30.000 pesetas.  
 Noviembre: 35.000 pesetas.  
 Diciembre: 10.000 pesetas.

## ANEXO 1

Tabla salarial 2001

Categoría	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
Jefe Departamento .....	395.298	5.929.472
Jefe de primera .....	311.726	4.675.894
Jefe de segunda .....	285.504	4.282.557
Jefe de tercera .....	264.169	3.962.533
Técnico de Gestión .....	329.569	4.943.538
Técnico especialista .....	257.783	3.866.741
Tit. Grad. Superior .....	264.169	3.962.533
Tit. Grad. Sup. Entr. ....	220.576	3.308.644
Tit. Grad. Medio .....	220.576	3.308.644
Tit. Grad. Med. Entr. ....	195.859	2.937.885
Oficial Mayor .....	264.169	3.962.533
Coordinador Planf. 1-2 .....	231.236	3.468.541
Coordinador Planf. 3 .....	216.863	3.252.942
Coordinador Planf. 4-5 .....	197.718	2.965.776
Oficial Admtivo. primera .....	231.236	3.468.541
Oficial Admtivo. segunda .....	195.998	2.939.963
Auxiliar Admtivo. Pra. ....	174.609	2.619.133
Auxiliar Admtivo. Sgda. ....	158.171	2.372.562
Auxiliar Admtivo. Entrada .....	124.033	1.860.495
Auditor A .....	233.852	3.507.779
Auditor B .....	185.995	2.789.921
Coordinador Prod. 1-2 .....	231.236	3.468.541
Coordinador Prod. 3 .....	216.863	3.252.942
Coordinador Prod. 4-5 .....	197.718	2.965.776
Oficial de Planta .....	174.609	2.619.133
Conductor de Planta Ext. ....	154.736	2.321.035
Conductor de Mantenimiento .....	154.884	2.323.259
Auxiliar de Información .....	154.884	2.323.259
Auxiliar de Planta .....	123.573	1.853.588
Analista .....	306.260	4.593.900
Analista Programador .....	277.798	4.166.963
Programador senior .....	257.783	3.866.741
Programador junior .....	229.894	3.448.406
Oper. Grab. senior .....	221.889	3.328.332
Oper. Grab. junior .....	213.571	3.203.564
Oficial Ofic. Var. mayor .....	264.169	3.962.533
Oficial Ofic. Var. Pra. ....	231.236	3.468.541
Oficial Ofic. Var. Sgda. ....	195.998	2.939.963
Auxiliar Ofic. Var. Pra. ....	174.609	2.619.133
Auxiliar Ofic. Var. Sgda. ....	158.171	2.372.565
Auxiliar Ofic. Var. Entrada .....	124.033	1.860.495

Categoría	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
Operador Serv. Comerc. Pra. ....	174.609	2.619.133
Operador Serv. Comerc. Sgda. ....	158.171	2.372.565
Peón .....	123.573	1.853.588
Ordenanza .....	152.706	2.290.588
Botones .....	110.701	1.660.508

## ANEXO 2

## Condiciones laborales de los centros Navegaweb

## 1. Introducción

TTP, tradicionalmente, ha venido actuando en dos ámbitos distintos:

Gestionando la planta de cabinas de Telefónica de España.

Explotando en nombre propio los teléfonos de su titularidad instalados fuera del dominio público.

La liberación del servicio con la aparición de nuevos operadores y las ventajas que les conceden decisiones del regulador en materia de precios, sin obligaciones de servicio universal, han supuesto un cambio radical en el mercado en el que venía operando TTP.

Por otra parte, el desarrollo o implantación de alternativas a la telefonía fija, en especial los móviles, Internet, etc. ha generado un fuerte impacto en el uso de los teléfonos públicos, con una disminución importantísima de las llamadas desde estos terminales.

Podemos añadir a lo anterior los problemas ya clásicos del fraude que soportan los teléfonos de vía pública, cada vez más sofisticados y apoyados en nuevas tecnologías, lo que hace más difícil su control y erradicación.

Todo ello ha exigido un replanteamiento estratégico del plan de negocio de TTP en base a las siguientes orientaciones:

Explotar al máximo los potenciales existentes en las áreas de negocio tradicionales, aprovechando las sinergias y ventajas del grupo, reforzando la acción comercial para la fidelización de los clientes más valiosos a través de un servicio de calidad y en condiciones económicas competitivas, que asegure la llegada de los ingresos previstos.

Una apuesta fuerte en la innovación, búsqueda y consolidación de nuevos productos y nuevas líneas de negocio que vayan, progresivamente, complementando y sustituyendo los tradicionales, aportando el margen necesario para la viabilidad económica de la empresa.

Estas nuevas líneas de actividad que se han ido explorando y que está previsto poner en marcha de forma inminente:

Supondrán nuevas oportunidades de crecimiento y mejora para la empresa.

Conllevarán necesidades de nuevos empleos.

Constituirán un número importante de opciones para la promoción y el desarrollo profesional de una parte de trabajadores actuales, y además,

Favorecerán el trasvase progresivo y la posible integración del personal disponible de las actividades tradicionales a los nuevos negocios.

El primero de ellos lo constituyen los centros de acceso público a Internet Navegaweb.

El modelo de negocio de estos centros corresponde a los siguientes criterios:

Venta de acceso a Internet y los productos asociados al mismo: Impresoras, venta CD's, «diskettes», servicio de «scanner».

Servicios de ofimática: Fax, fotocopidora, reproducción, etc.

Tienda multiservicio de productos del Grupo Telefónica, como tarjetas «chip», internacionales, de recarga de móviles, etc.

Venta de teléfonos móviles.

Servicio de teléfonos públicos.

Utilización como centro de ocio.

Los factores del éxito se fundamentan en:

Clara y decidida orientación de servicio al cliente.

Rápida implantación nacional, para conseguir cuota de mercado.

Diferenciación por calidad de servicio.

Control de costes, como factor clave de rentabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y como base para poder situarnos en una indiscutible posición de liderazgo, se ha previsto un ambicioso plan de implantación, cuya evolución real ha de ir poniendo de manifiesto la estrategia que más convenga en cada momento a este negocio.

## 2. Condiciones laborales y económicas

La decisión adoptada por la Dirección de poner en marcha esta nueva línea de actividad supone un gran reto para todos los que de una u otra manera contribuimos al desarrollo de la empresa.

Para hacer posible el desarrollo del plan de implantación previsto, de modo que responda en el menor tiempo posible a las expectativas del plan de negocio, es imprescindible la configuración de procesos y condiciones adecuadas a sus especiales características.

A la vez, todo ello nos obliga a crear un marco de relaciones laborales adaptado, que permita dar respuesta ágil y eficiente a estos nuevos retos.

A continuación exponemos y desarrollamos las necesidades y soluciones que, con el consenso de los representantes de los trabajadores, deberán ponerse a disposición de la empresa para la óptima gestión de esta línea de negocio.

En todo lo no regulado expresamente en este capítulo, el personal adscrito a los centros Navegaweb se regirá por lo establecido con carácter general en el Convenio Colectivo de TTP en vigor.

**2.1 Condiciones de selección e ingreso.**—El número de centros, su dispersión, los requerimientos de los puestos y el índice de rotación esperado, entre otros factores, hará necesario un sistema liviano y eficiente de selección e ingreso, de modo que, garantizando la transparencia y objetividad de los procedimientos, dé una respuesta ágil y dinámica a las necesidades de la empresa.

Por tanto, cuando sea preciso cubrir puestos de trabajo en estos centros con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales estatales del número de puestos y localidades de los mismos.

Antes de recurrir a la contratación exterior se tendrán en cuenta, si las hubiere, las solicitudes internas de cambio de acoplamiento, traslados y excedencias, en este orden. En caso de no cubrir las necesidades con personal en alguna de las situaciones antes descritas, se procederá a la apertura del correspondiente proceso de selección externa. Al mismo asistirá un miembro de la Comisión de la convocatoria, y en su defecto un Delegado de Personal designado por el Comité Intercentros.

La empresa, para la cobertura de todas o parte de estas necesidades, podrá recurrir a otros mecanismos y/o utilizar las modalidades de contratación que mejor se adapten a las características del negocio, informando a la representación de los trabajadores.

Una vez finalizado el proceso de selección externa, se comunicará a los candidatos seleccionados el comienzo y duración del período de formación previsto. Durante el mismo los aspirantes no tienen aún la condición de empleados, si bien tendrán cubierto el riesgo de accidente con un seguro.

Finalizado el período de formación, en su caso, se procederá a la firma del correspondiente contrato de trabajo y afiliación y/o alta en la Seguridad Social, adquiriendo desde ese momento la condición de empleados, si bien quedarán sujetos al período de prueba que con carácter general regula la legislación laboral.

**2.2 Funciones y perfiles profesionales.**—Dar respuesta a la diferente cualificación y variedad de actividades y funciones que es necesario desempeñar en los centros Navegaweb exige la habilitación de nuevos perfiles profesionales que se adapten a las características de este servicio.

El personal con cualquier modalidad de contrato laboral conforme a la legislación vigente, que preste servicios en los centros Navegaweb, será asimilado a alguno de los perfiles profesionales, que seguidamente se concretan, con las condiciones económicas que se establezcan en sus respectivos contratos.

**Responsable de Centro:** Tiene como principales cometidos el control global de la actividad y la gestión interna del negocio, la gestión de los recursos humanos, la prescripción y venta de productos y la responsabilidad de la consecución del presupuesto comercial.

**Responsable de Turno/Dependiente:** Sus principales cometidos son la venta de servicios y la gestión de cobro, la prescripción y venta de servicios y productos comerciales, apoyando a los Asistentes en la atención a los clientes.

**Asistente:** Su principal cometido es la atención directa a los clientes, dándoles apoyo en el uso de Internet y otros servicios, así como colaborar con los Dependientes en la prescripción y venta de servicios y productos, apoyando también la correspondiente gestión del cobro.

**2.3 Ordenación del tiempo de trabajo.**—El plan de negocio de los centros Navegaweb se fundamenta, entre otros factores, en lo siguiente:

Horario de atención al público:

Lunes a sábado: De diez a veinticuatro horas.

Domingos y festivos: De doce a veintidós horas.

Siendo esto así, es preciso estructurar, para la adecuación de atención de los centros, el siguiente horario laboral:

Lunes a sábado: De nueve treinta a veinticuatro treinta horas.

Domingos y festivos: De once treinta a veintidós treinta horas.

Los domingos y festivos se cubrirán de forma voluntaria. En el caso de no haber voluntarios, el servicio quedará cubierto con turnos rotativos.

A continuación se establece la regulación específica para los centros Navegaweb, que permita atender las necesidades horarias antes indicadas.

No obstante, estos horarios de atención podrán modificarse en función de la evolución de la actividad. De dichas modificaciones se informará a la RR. TT.

**Jornada:** El personal de plantilla que presta sus servicios en estos centros Navegaweb tendrá una jornada en cómputo anual de mil setecientos setenta y seis horas, con una distribución semanal de cuarenta horas.

Se contempla la posibilidad de formalización de contratos a tiempo parcial, con o sin distribución irregular de la jornada. Asimismo, podrá acordarse la realización de horas complementarias en estos supuestos, que superen el 15 por 100 establecido legalmente.

**Horario:** Para la prestación del servicio en los centros Navegaweb se establecerán para todo el personal en ellos acoplados turnos rotativos en horarios de mañana, tarde y partido, para cubrir el horario laboral necesario para la atención al público en los días y horas señalados anteriormente.

No obstante, se considerarán como días feriados y sin apertura los siguientes: 1 de enero y 25 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre la jornada terminará a las dieciocho horas.

**Descanso durante la jornada laboral:** Dadas las peculiaridades del sistema de organización del personal adscrito a los centros Navegaweb respecto al cómputo de horas de trabajo anuales distribuidas de lunes a domingo en horario a turnos, se establecerá un descanso de veinte minutos computable como de trabajo efectivo para todas las personas que trabajen a jornada completa.

**Descanso semanal:** El personal adscrito a los centros Navegaweb tendrá, con carácter general, un descanso semanal de dos días consecutivos.

No obstante, dadas las peculiaridades del sistema de organización del trabajo, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas los días de descanso semanal. A su vez, los trabajadores podrán permutar los días de descanso a que tengan derecho, dando lugar a las acumulaciones recogidas en el párrafo anterior. Todo lo anterior, previo acuerdo con el responsable del centro y siempre que se cumplan las necesidades del servicio y no perjudique las vacaciones de otros trabajadores.

**Vacaciones:** El personal adscrito a los centros Navegaweb que presta servicio durante todo el año en jornada ordinaria tendrá, con carácter general, un período de vacaciones de treinta y un días naturales.

Podrá pactarse con el responsable de centro el disfrute total o parcial de los días a que se tenga derecho, procurándose que todo el personal disfrute uno de los períodos de vacaciones en época estival (de junio a septiembre), en función de las necesidades del servicio y teniendo en cuenta la diferente estacionalidad que afecta a los centros.

## 2.4 Condiciones económicas para el año 2001.

### 1. Retribución (en pesetas)

	Sueldo base	Complemento	Total anual
<b>Responsable Centro:</b>			
Nivel 1 .....	2.262.000	840.703	3.102.703
Nivel 2 .....	2.262.000	685.860	2.947.860
<b>Dependiente/R. Turno (2):</b>			
Nivel 1 .....	2.242.847	376.285	2.619.132
Nivel 2 .....	2.242.847	221.785	2.464.632
<b>Asistente:</b>			
Nivel 1 .....	1.853.588	—	1.853.588

Se implantará un plan de comisiones ligado a la consecución de objetivos de ventas para todo el personal que trabaje en estos centros.

A los Dependientes o Resp. de Turno, cuando realicen funciones para suplir al Responsable de Centro por un período superior a siete días en un mes, se les asignará la parte proporcional de la diferencia entre el complemento que tengan asignado y el que corresponda al Responsable de Centro a quien sustituyan.



## 2. Otros conceptos

La peculiaridad del tipo de jornada y horario de los centros de acceso público a Internet Navegaweb, que responden a las condiciones laborales específicas de estos centros, hace que le sean de aplicación únicamente los siguientes conceptos:

2.1 Trabajo en domingos y festivos: Los domingos y festivos trabajados se compensarán económicamente mediante plus festivos o en tiempo libre, a elección del trabajador. En este caso, la compensación será de dos días por domingo o festivo trabajado, a disfrutar de común acuerdo con el Responsable de Centro, prioritariamente dentro de los treinta días siguientes.

2.2 Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, y se retribuirá con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base de la hora ordinaria de trabajo.

2.3 Bonus de comida: Se establece el vale de comida, que tendrá la cuantía que se indica a continuación, y que será de aplicación en los días en que los empleados, por razones de trabajo, deban realizar la comida o cena fuera de su domicilio.

2001: 1.150 pesetas.

2002: 1.300 pesetas.

## ANEXO 3

### Condiciones de incorporación a los centros Navegaweb

#### 1. Introducción

El plan de implantación previsto para los centros Navegaweb va a generar un número importante de opciones para la promoción y el desarrollo profesional a disposición de los empleados de TTP, distribuidas por todos los territorios.

Es por tanto un objetivo legítimo tratar de aprovechar al máximo las oportunidades que generen los centros Navegaweb, posibilitando el acceso a estos puestos a las personas que puedan reunir las condiciones requeridas.

A este fin, en el marco de la presente negociación colectiva, se habilitarán los procedimientos y criterios, tanto de acceso, selección, encuadramiento, etc., cuyo objeto es integrar en esta nueva línea de actividad el máximo posible de trabajadores actuales de TTP, en el convencimiento de que con esta medida contribuiremos a anticipar soluciones a los problemas de la plantilla actual de TTP, a la vez que favorecemos el desarrollo profesional de un número relevante de estos empleados.

#### 2. Oferta de puestos

Año 2001:

Quince Responsables de Centro.

Treinta Responsables de Turno/Dependientes.

Año 2002:

Cuarenta y ocho Responsables de Centro.

Noventa y seis Responsables de Turno/Dependientes.

Ubicación: Sin determinar en este momento.

#### 3. Requerimientos de los puestos

Perfil del Responsable del Centro:

Clave orientación al cliente.

Habilidad de gestión de equipos.

Capacidad de liderazgo.

Persona proactiva, comunicativa y con capacidad de expresión oral.

Creatividad y capacidad de solución de problemas.

Formación comercial y de técnica de venta cruzada.

Conocimiento amplio de los servicios y productos del centro.

Conocimientos en ofimática de gestión.

Conocimientos en Internet, redes de área local, cuentas de correo, protocolo, etc.

Idiomas (inglés).

Perfil del Responsable de Turno/Dependiente:

Clara orientación de atención al cliente.

Persona proactiva, comunicativa y con capacidad de expresión oral.

Creatividad y capacidad de solución de problemas.

Capacidad comercial y de relación interpersonal.

Conocimiento amplio de los servicios y productos del centro.

Conocimientos en ofimática de gestión.

Conocimientos en Internet, redes de área local, cuentas de correo, etc.

Idiomas (inglés).

#### 4. Condiciones laborales

Las establecidas específicamente para los centros Navegaweb.

#### 5. Candidatos y selección

Se procurará cubrir las necesidades prioritariamente con personal de la provincia o territorio en que vaya ubicado el centro que voluntariamente acceda al proceso de selección.

La selección de los candidatos se efectuará a través de procedimientos objetivos en orden a la mayor adecuación de los mismos a los requerimientos del perfil de los puestos antes descritos.

#### 6. Facilidades y compensaciones

Formación: La empresa acometerá los procesos de formación y desarrollo de habilidades de las personas que, optando a alguno de estos puestos, evidencien potencial para ellos, pero aún no dispongan de los niveles mínimos requeridos.

Asimismo, la empresa, con carácter previo a la incorporación a los centros, facilitará los conocimientos y el adiestramiento específico para el normal desempeño de las funciones encomendadas en cada caso.

Compensaciones económicas:

Con independencia del sistema retributivo de aplicación a estos puestos, sueldo base, complemento y plan de comisiones por ventas, se tendrán en cuenta las circunstancias y condiciones actuales de las personas de TTP que se integren en los centros NAVGAWEB, habilitándose los mecanismos precisos para compensar las diferencias económicas que puedan producirse.

Por otra parte, se establece un «bonus de acceso» de 500.000 pesetas, que se abonará a todas las personas que hayan sido seleccionadas para alguno de los puestos ofertados. Dicho bonus se hará efectivo en la primera nómina que se perciba en el nuevo acoplamiento.

Si alguna de estas integraciones conlleva traslado de residencia, se abonará una compensación adicional de 1.000.000 de pesetas, con objeto de paliar los gastos derivados del traslado, y en sustitución de lo que prevé el Convenio Colectivo de TTP para supuestos similares.

En cualquiera de los dos casos anteriores, deberá permanecer en el centro de trabajo al menos ocho meses de forma ininterrumpida, salvo nuevo acoplamiento por parte de la empresa o promoción que implique cambio de puesto de trabajo. Si fuese baja por causas imputables al trabajador, se descontará de su liquidación toda la cantidad entregada en concepto de bonus de acceso.

#### 7. Participación de la representación de los trabajadores

Trimestralmente se mantendrá, con una representación del Comité Intercentros, una reunión de seguimiento en la que se tratará prioritariamente de los siguientes temas:

Información sobre los centros ya implantados.

Seguimiento del plan anual de implantación.

Seguimiento de la incorporación de personal de TTP a los centros Navegaweb y de los distintos procesos habilitados para ello (selección, formación, etc.).

## ANEXO 4

### Servicios sociales

#### Acuerdo de incorporación a ATAM

En el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo, la empresa efectuará las gestiones oportunas para solicitar la incorporación de todos los trabajadores y directivos de TTP a ATAM (Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos)

Una vez que ATAM apruebe la adhesión de TTP a la misma y se suscriba el correspondiente Convenio de colaboración, se procederá a dar de alta a todos los trabajadores y directivos de la asociación, abonándose desde el mes siguiente las aportaciones previstas en los Estatutos, y en concreto:

**Empresa:**

4 por 1.000 de las retribuciones satisfechas al conjunto de sus trabajadores y directivos.

2 por 100 de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los órganos rectores.

**Empleados:**

2 por 1.000 de la retribución que tengan asignada, considerándose a estos efectos sueldo base, antigüedad, gratificación y plus de residencia, si los tuviere.

No se dará de alta a quienes, en el momento de la firma del Convenio de colaboración, no se encuentren en situación de activo en la empresa, ni a quienes estándolo manifiesten expresamente su negativa a participar en el citado Convenio.

## ANEXO 5

**Negociación permanente**

El entorno del mercado en que se mueve la empresa, inmerso en un rápido proceso de liberalización y aumento de la competencia, exige dar respuestas en tiempo oportuno a las necesidades presentes y futuras de la organización y a los problemas laborales que se deriven de este proceso.

Ambas partes se comprometen a abordar, con la apertura de los foros de negociación necesarios, los requerimientos que se deriven para la empresa de esta nueva situación, consiguiendo así una efectiva participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de cambio para hacer frente al entorno competitivo.

La negociación se extenderá a las cuestiones que se explicitan a continuación y a todas aquellas otras que se planteen y que respondan a la finalidad indicada en los párrafos anteriores. Se desarrollará conforme al siguiente procedimiento:

1. Exposición, presentación de objetivos y propuesta de desarrollo normativo, según la cuestión a tratar, por parte de los responsables de las áreas de negocio afectadas.
2. Información de los impactos en los recursos humanos y en las condiciones de trabajo de las actuaciones que se aborden.
3. Análisis y debate.
4. Síntesis de acuerdos y desacuerdos, en su caso.
5. Concreción de actuaciones.

**Calendario:** El procedimiento citado deberá ajustarse en cada paso a las exigencias de tiempo en que se han de poner en marcha las distintas acciones.

**Legitimación de acuerdos:** Los acuerdos alcanzados por los grupos de trabajo específicos, que contarán con la representatividad suficiente, se incorporarán al Convenio Colectivo siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación, y previa ratificación por los respectivos órganos de decisión.

**Líneas de trabajo:**

Durante la vigencia de este Convenio se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

1. Nueva clasificación profesional.
2. Organización territorial:

Adecuación de los centros y de los recursos a la nueva situación.

Efectos sobre las condiciones de trabajo.

3. Productividad:

Modelo de productividad.

Efectos que inciden en la productividad.

Efectos sobre las condiciones de trabajo, incluido su efecto retributivo.

Política de incentivos.

por Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 25 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «GALLINA BLANCA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 2001-2002**

## CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación y vigencia****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la compañía, así como en las zonas, áreas, unidades de ventas y centros culinarios radicados en las distintas provincias y Comunidades Autónomas del Estado español.

**Artículo 2. Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2002. Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tática reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las condiciones de este Convenio seguirán rigiendo aun después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio, hasta la entrada en vigor de este último.

**Artículo 3. Jurisdicción e inspección.**

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección, que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

Doña Flor Castillo Santos, doña Elvira Jornet García, doña Marisa Lázaro Yagüe, doña Aurora Manzanares Falcés y doña Ángeles Martínez Yélamos.

Por la Dirección:

Don Miguel G. Alaiz Rivero, don Xavier Claret, doña Virginia Coig-O'donnell Espinar, don Manuel Nacenta Angusto y doña Roser Pajeros Cerqueda.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

El domicilio de ambas representaciones será:

«Gallina Blanca, Sociedad Anónima». Josep Tarradellas, 38. Teléfono: 93 410 15 09. 08029 Barcelona.

**Artículo 4. Legislación aplicable.**

Son de aplicación también para esta empresa, en todo cuanto no haya sido objeto de este Convenio, las disposiciones de carácter general o convencional vigentes.

**Artículo 5. Compensación.**

Formando las estipulaciones de este Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación

**18862** RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002321), que fue suscrito, con fecha 28 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra,