

**24311** RESOLUCION de 21 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Telemensaje, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de «Telemensaje, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 9008382), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE «TELEMENSAJE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### Preámbulo

El presente Convenio Colectivo se establece en el ámbito de la Empresa «Telemensaje, Sociedad Anónima», entre la representación sindical y la empresarial desde la filosofía de mantener una mejora global sobre las condiciones que rigen durante su período de vigencia en el Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo o Centros de Trabajo que mantenga la Empresa de «Telemensaje, Sociedad Anónima», en Madrid y en Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio será aplicable a todo el personal incluido en la plantilla de la Empresa del Centro de Trabajo de Madrid y Barcelona o de los que acuerden adherirse según el artículo 1 en función de los vínculos operativos.

#### CAPITULO II

##### Vigencia, duración y garantías personales

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor una vez firmado y presentado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, si bien sus efectos económicos entrarán en vigor desde el 1 de enero de 1993.

Vinculación a la totalidad: En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de algunas de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 4.º *Duración y denuncia*.—La duración del Convenio se establece por dos años, desde el 1 de enero de 1993 a 31 de diciembre de 1994.

Transcurrido el primer año se aplicará al segundo, con efectos desde el 1 de enero de 1994, una subida salarial automática equivalente al IPC previsto para ese año más 1 punto a todos los niveles, con excepción del nivel 6 que experimentará un incremento del IPC más 2 puntos.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre de 1994 exceda de las previsiones del Gobierno para ese año la diferencia se abonará con carácter retroactivo.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante escrito a la otra parte y a la autoridad laboral, con dos meses de antelación a su fecha de extinción.

Art. 5.º *Garantías personales*.—Las condiciones pactadas que pudieran existir a título individual se mantendrán, pudiendo absorberse únicamente las cantidades que como anticipo a cuenta de Convenio pudieran establecerse desde el 1 de enero.

Art. 6.º *Comisión paritaria*.—Durante la vigencia del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje integrada por las siguientes personas:

En representación de los trabajadores: Don José Daniel Cruz de la Cuesta, don José María Rioja Quilés y don Pablo Martín Iglesias.

En representación de la Empresa: Don Ramón D. Arias Menéndez, don Armando Vergara Sánchez y don Abel Cádiz Ruiz.

En caso de renovación de cargos sindicales podrán sustituirse los salientes por los entrantes.

La Comisión podrá reunirse con los trabajadores afectados por cualquier problema que se derive de la aplicación del presente Convenio, emitiendo resolución en el caso de acuerdo, o el informe que sea preceptivo cuando la cuestión que se suscite deba ser sometida a la autoridad laboral.

Art. 7.º *Períodos de prueba*.—Se establece los siguientes períodos de prueba:

Personal titulado: Dos meses.

Resto de personal: Un mes.

Art. 8.º *Derechos sindicales*.—Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO III

##### Jornadas, vacaciones y permisos

Art. 9.º *Jornada*.—La jornada laboral anual durante la vigencia del Convenio no podrá superar las mil ochocientas horas, pudiéndose distribuir el calendario laboral contemplando las fiestas que para cada caso se concierten, previo acuerdo con los trabajadores y sus representantes.

Art. 10. *Vacaciones*.—Todo el personal sujeto al presente Convenio, que tenga un año de antigüedad en la Empresa disfrutará de un período ininterrumpido de veinticinco días de vacaciones estableciéndose los turnos correspondientes desde enero a diciembre y cinco días optativos a elegir por el trabajador a lo largo del año, determinándose los períodos de disfrute de previo acuerdo con la Dirección.

Art. 11. *Permisos*.—Permisos retribuidos y sin sueldo:

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de los señalados en cada caso.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber, antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales a un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo, cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

i) Para los supuestos específicos de formación pactadas en el artículo 12 del presente Convenio y en las mismas condiciones en él establecidos.

2. Los permisos regulados en el artículo 39 de la Ordenanza podrán tener una duración máxima de treinta días.

#### CAPITULO IV

##### Formación, antigüedad, dietas y horas extraordinarias

Art. 12. *Formación*.—1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como su preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La Empresa podrá exigir a todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

#### Art. 13. Promoción.

a) Cuando se produzcan convocatorias para cubrir puestos de especialización o de superior categoría, tendrán opción prioritaria los trabajadores de la plantilla, pudiendo proponerse cursos específicos para optar a estas plazas o para adquirir los conocimientos exigibles una vez ocupada.

El costo de tales cursos, una vez aprobada por la Dirección su realización, podrán ser sufragados en el 50 por 100 de su costo por la Empresa.

b) Cuando se trate de cubrir plazas fijas de cualquier categoría tendrán opción preferente quienes hayan realizado las mismas funciones en contratos eventuales, discontinuos, de prácticas o suplencias.

c) Atendiendo a necesidades del trabajo que requieran el conocimiento de idiomas se crearán en el primer trimestre de 1993 dos puestos de operadoras con idioma inglés estableciéndose un plus de 3.000 pesetas por mes.

Art. 14. *Antigüedad*.—1. Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por año de servicio.

2. Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base que se perciba.

3. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, el 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Por acuerdo de ambas partes este Convenio se adopta en materia de horas extraordinarias a lo estipulado en el artículo 35 del vigente Estatuto de los Trabajadores, elevándose la cuantía al 100 por 100 del valor hora normal.

Ambas partes se comprometen a tomar las medidas necesarias para conseguir la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Art. 16. *Dietas y kilometraje*.—Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su tarea tenga que efectuar desplazamiento en su coche particular fuera de la Comunidad percibirá 23 pesetas por kilómetro.

Si la gestión requiriese desplazarse fuera de la plaza se establecerá el pago de los gastos justificados o 5.800 pesetas por día.

Dichos desplazamientos precisan autorización de la Dirección.

### CAPITULO V

#### Clasificación profesional

Art. 17. *Categorías profesionales*.—En sentido general el presente Convenio se remite a la clasificación profesional establecida por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, capítulo III, artículo 11.

No obstante, atendiendo a la especificidad de la Empresa, se establecen las siguientes:

Nivel 1. Titulados superiores: Son los trabajadores que con la titulación académica requerida puedan aplicar los conocimientos derivados de la misma o de la experiencia profesional acreditada, a tareas directivas y de gestión técnica que justifique el reconocimiento de su titulación.

Nivel 2. Titulados medios, Jefes administrativos, Jefes de Delegación: Son los trabajadores que con la titulación requerida o a través de los méritos profesionales contraídos, asuman funciones de mando en el organigrama empresarial que les dé acceso a este nivel.

Nivel 3. Técnicos de sistemas: Es la persona que con la formación técnica y la experiencia necesaria, asume la responsabilidad global del sistema de ordenador del servicio, conociendo el proceso informático, la introducción y el almacenamiento de datos, las características y aplicaciones, la codificación de la información y el dominio de las técnicas y programas, siendo un puesto de dedicación exclusiva.

Jefes administrativos de 2.ª: Son los empleados que asumiendo la oficialía de primera administrativa desempeñan funciones que implican mando de un equipo de trabajadores.

Nivel 4. Técnico comercial: Es la persona que conociendo perfectamente las aplicaciones técnicas y las prestaciones del servicio, así como

la prospección del mercado potencial de clientes, procede a la captación de los mismos, a fin de incorporarlos al sistema, aplicando la cuota del servicio y cuidando la imagen de la Empresa y el buen fin de las operaciones concertadas.

Supervisor de Operadores: Es la persona que actuando a las órdenes de la Dirección, ejerce el mando y el control del equipo de operadores que proporcionan el servicio de Telemensaje, planifica la carga de trabajo, los turnos de presencia y el control de productividad y calidad del servicio.

Nivel 5. Oficiales de 2.ª: Son los empleados con dominio de taquigrafía y mecanografía o con conocimiento de algún idioma o de las técnicas administrativas al nivel profesional exigido.

Nivel 6. Operador: Es el empleado que a partir de un adecuado conocimiento de mecanográfico y de relaciones con el público, atiende las llamadas telefónicas de los usuarios del servicio, transcribiendo éstas a través de un terminal informático para su transmisión a los receptores del servicio.

Nivel 7. Gestor de cobros: Es el empleado que con nivel a auxiliar administrativo realiza las gestiones encomendadas para ejecutar cobros a clientes rindiendo cuentas precisas de sus gestiones, percibiendo un incentivo específico establecido por la Dirección.

Nivel 8. Personal Ayudante, Aspirante, Subalternos: Son los empleados que de acuerdo con las descripciones fijadas por la Ordenanza para éstos puestos realizan las tareas que se les encomienda con el grado de responsabilidad limitada a dichos niveles.

### CAPITULO VI

#### Tablas salariales

Art. 18. *Tablas vigentes desde 1 de enero de 1993 a 31 de diciembre de 1993*.—Las retribuciones mínimas correspondientes a los distintos niveles a que se refiere el artículo 17 del presente Convenio y en las clasificaciones previstas en la Ordenanza de Oficinas y Despacho, son las siguientes:

Grupo	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo bruto anual — Pesetas	Trienio — Pesetas
Nivel 1. Titulados superiores con categoría reconocida .....	182.023	2.548.322	9.101
Nivel 2. Titulados medios, Jefes de primera, Administrativos, Jefe Delegación Comercial .....	141.461	1.980.454	7.073
Nivel 3. Jefes de segunda Administrativos, Técnicos de Sistemas .....	117.978	1.651.692	5.898
Nivel 4. Oficiales de primera y categorías asimiladas, Supervisor de Operadores, Técnico Comercial .....	104.845	1.467.830	5.242
Nivel 5. Oficiales de segunda y categorías asimiladas .....	98.292	1.376.088	4.914
Nivel 6. Operadores .....	86.786	1.215.004	4.339
Nivel 7. Gestor de Cobros, Auxiliares .....	78.634	1.100.876	3.931
Nivel 8. Personal Subalterno, Ayudantes, Aspirantes .....	77.972	1.091.608	3.898

Art. 19. *Revisión dos años de vigencia*.—Sobre las escalas salariales descritas se aplicarán automáticamente el 1 de enero de 1994 los incrementos previstos en el artículo 4 del presente Convenio.

Art. 20. *Productividad*.—Las personas que desarrollen funciones de operadora, dada la intensidad del servicio, disfrutarán de un plus de productividad de 4.500 pesetas mensuales (12 pagas).

Art. 21. La Dirección podrá establecer premios especiales en los términos previstos por la Ordenanza, debiendo dar a conocer previamente a la Comisión Paritaria el sistema que los regula.

### DISPOSICION FINAL

Y en prueba de conformidad con el texto que antecede, ambas partes firman el presente Convenio Colectivo en Madrid, a 28 de enero de 1993. Haciendo constar expresamente que todas las deliberaciones del mismo se han celebrado en un clima de absoluta libertad por ambas partes.