

		Anual (14 pagas) - Euros
<i>Grupo III Comercial*</i>		
Nivel VII.	Jefe Comercial/delegado Oficina . . . . .	10.886,73
Nivel XI.	Comerciales/captadores/visitadores . . . . .	9.684,25
Nivel XI.	Comerciales Financieros . . . . .	9.684,25
<i>Grupo IV Gestor de Patrimonio</i>		
Nivel III.	Gerente . . . . .	14.811,19
Nivel IV.	Gestor Patrimonio/secretaria/o de Gestión 1. <sup>a</sup>	13.102,21
Nivel VIII.	Secretaria/o Gestión 2. <sup>a</sup> . . . . .	10.824,36

\* Salario garantizado.

#### ANEXO II

##### Plus de polivalencia: (Para jornadas completas)

##### *Grupo II. Subgrupo Administrativos*

Niveles: IV, V, VII, IX: 569,66 euros brutos anuales (14 Pagas).

#### ANEXO III

##### Plus festivos

Grupo II: 50 % precio hora ordinaria: Salario base + plus vinculación + plus polivalencia.

#### ANEXO IV

##### Plus de responsabilidad

1.822,93 euros brutos anuales (14 pagas).

#### ANEXO V

##### Horas extraordinarias: Euros/hora

Nivel	Precio
Nivel I.	14,41
Nivel II.	13,44
Nivel III.	12,97
Nivel IV.	11,52
Nivel V.	10,57
Nivel VI.	9,60
Nivel VII.	9,18
Nivel VIII.	9,60
Nivel IX.	8,84
Nivel X.	9,12
Nivel XI.	8,17

#### ANEXO VI

##### Plus de vinculación: (Para jornadas completas)

Años trabajados	Total anual - Euros
3	284,83
6	569,66
9	854,49
12	1.139,32
15	1.709,33
18	1.708,97

## 7546

**RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.**

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U. –Código de Convenio n.º 9006402– (antes, T.S. Telefónica Sistemas S.A.U.), que fue suscrito, con fecha 1 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa, 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,

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 marzo de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### V CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U.

#### SECCIÓN I. NORMAS DE CONFIGURACIÓN

##### Cláusula I. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante Telefónica Soluciones) y a sus empleados en todos los centros de trabajo de la empresa del territorio nacional.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal de Alta Dirección y los miembros de la Compañía que tengan categoría de Director en el organigrama de la empresa en tanto mantengan esta condición (hasta la fecha niveles A y B). La empresa podrá declarar excluidos, previa comunicación a la representación de los trabajadores y aceptación de los interesados, a otros empleados con puestos de responsabilidad. La representación de los trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de convenio.

##### Cláusula II. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de 3 años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose automáticamente por anualidades, si no mediara denuncia previa de las partes. No obstante lo anterior, en los capítulos o materias donde se prevea una fecha de vigencia distinta se estará a la misma.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá solicitar, mediante notificación por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un plazo mínimo de 1 mes de antelación al vencimiento de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

##### Cláusula III. *Vinculación a la totalidad.*

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

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme a lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Esta comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio.

##### Cláusula IV. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas y de trabajo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

**Cláusula V. Comisión de interpretación y vigilancia.**

Se constituirá, en un plazo máximo de 20 días con posterioridad a la firma del Convenio, una comisión paritaria entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores (dos miembros de cada parte), para la vigilancia y el control del cumplimiento del Convenio Colectivo.

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

La comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane el motivo de la reunión fijado en la solicitud de la convocatoria por mutuo acuerdo antes de su celebración.

Ambas partes acuerdan someter a la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

**Cláusula VI. Arbitraje y mediación.**

Las partes firmantes hacen suyo el III Acuerdo sobre Solución Extra-judicial de Conflictos Laborales (ASEC) y acuerdan su adhesión al mismo así como a su reglamento de aplicación.

**Cláusula VII. Prelación de normas laborales.**

La prestación del trabajo entre Telefónica Soluciones y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente convenio, y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de ámbito general.

**Cláusula VIII. Facultad de organización.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y a las disposiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

**SECCIÓN II. GRUPOS PROFESIONALES****Cláusula IX. Grupos profesionales**

1. El sistema de clasificación profesional de la Empresa, para el colectivo dentro del ámbito del presente convenio, se estructura en torno a tres grupos profesionales definidos conforme a los criterios generales de responsabilidad, la complejidad, la formación y el nivel de contribución.

**Grupo profesional I.**

Criterios generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones implican, bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, la realización/ejecución de trabajos de carácter operativo bien relacionados con el soporte técnico de equipos y aplicaciones o bien con actividades administrativas soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas.

Los puestos a los que se refiere este grupo profesional operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad determinada.

Titulación mínima: Formación Profesional de segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

**Grupo Profesional II.**

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellas funciones con carácter técnico especializado que ejecutan actividades y tareas técnicas complejas relacionadas con:

El desarrollo y ejecución de determinadas fases de proyecto.

La supervisión de equipos dentro de una determinada fase de un proyecto.

El control de niveles de servicio.

La realización de actividades de control de recursos materiales y humanos.

La ejecución de actividades de compra o venta de productos.

La prestación de actividades de soporte técnico especializado.

La ejecución de actividades de diseño, implantación y control de metodologías de soporte a la gestión del resto de áreas (análisis económico, gestión de recursos, etc.)

Son expertos técnicos en una determinada solución.

Estos puestos requieren de criterios propios para solucionar los problemas que se les plantean, extrapolando soluciones previas anteriores.

Deben responsabilizarse de la calidad de las actividades o análisis realizados dentro de los proyectos en los desarrollan su actividad pudiendo ejercer de responsables de fases de proyectos e integrar sus

resultados en proyectos de magnitud superior o dirigir pequeños proyectos dentro de un área muy específica.

Tienen una visión completa del proceso/actividad en la que trabajan y de la forma en la que esta se integra en la organización.

Son puestos técnicos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo que deben aplicar.

Titulación mínima: Titulación media o titulación superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

**Grupo profesional III.**

Criterios generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellas funciones que, con un alto nivel de especialización y experiencia:

Dirigen y gestionan el desarrollo de todas y cada una de las fases de proyectos (selección, análisis, definición, planificación, arranque, desarrollo, negociaciones de las incidencias, seguimiento, aceptación, y puesta en servicio) de soluciones, en los que entran en juego distintas tecnologías, con un horizonte temporal significativo, en el que el coste del proyecto o el volumen de recursos asociados es significativamente alto, y con un impacto transversal en la organización, asegurando la rentabilidad final del mismo.

Deben poseer los conocimientos y experiencia necesarios, por tanto, para participar y dirigir todas y cada una de las fases, desde la de diseño y elaboración de la propuesta técnica, hasta que el proyecto se convierte en un servicio más, gestionado o no por la compañía.

Se responsabilizan por tanto de un proyecto que a su vez está dividido en proyectos o Sub-proyectos. Dirigen e integran el trabajo de un equipo de técnicos especialistas con alto nivel de calificación técnica dentro áreas de conocimientos similares, pero no homogéneos, o especialistas de diversas líneas de negocio, durante el período de desarrollo del mismo.

Estos especialistas tienen a su cargo las partes o sub-proyectos.

Se considera un proyecto como un conjunto o conjuntos de actividades interrelacionadas entre sí, que van encaminadas a alcanzar un objetivo o meta específica con unas fechas de inicio y fin, así como unos costes claramente definidos.

O bien coordinan y supervisan actividades y tareas de carácter técnico complejo relacionadas con el desarrollo y control de proyectos de desarrollo de metodologías de gestión, y la gestión de recursos materiales y humanos.

Se incluyen también funciones de coordinación y/o supervisión de actividades de carácter técnico complejo relacionadas con la gestión de recursos humanos, materiales y/o financieros de la organización y que dan soporte al conjunto de la misma.

Estas posiciones prestan asesoría y consultoría para la identificación de soluciones integradas en un determinado sector, o en el desarrollo de metodologías transversales y globales de soporte a la gestión del resto de áreas.

Estos profesionales requieren ver más allá de soluciones previas, deben ser capaces de tener un cierto grado de creatividad e innovación, para diseñar soluciones integradas que den respuesta a las necesidades de los clientes.

Titulación mínima: Titulación media o titulación superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

2. Adscripción a Grupos profesionales. Teniendo en cuenta que el sistema de clasificación pasa a establecer una regulación unitaria directamente aplicable a distintos colectivos que se venían rigiendo por normativas diversas en virtud de procesos de subrogación empresarial, la adscripción a los grupos profesionales de los empleados ya vinculados a la Compañía o en situación de excedencia en el momento de la firma del presente convenio se realizará conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso del personal que a la entrada en vigor del presente convenio se venía rigiendo por el Convenio Colectivo de Telefónica Sistemas, los empleados con nivel o categoría convenio C quedarán automáticamente adscritos al Grupo 3; los trabajadores con los niveles o categoría convenio D, E y F, quedarán automáticamente adscritos al Grupo 2; y los empleados con el nivel o categoría convenio G quedarán automáticamente adscritos al Grupo 1.

b) En el caso de personal que a la entrada en vigor del presente Convenio se venía rigiendo por el convenio colectivo de la Sociedad TPTI, la adscripción se realizará atendiendo al puesto funcional que actualmente ocupan. Los empleados con los puestos de Jefe de explotación, Gestor de proyecto, Jefe de proyecto master, Consultor master, Consultor senior y Jefe de proyecto senior quedarán automáticamente adscritos al Grupo 3; los trabajadores con los puestos Jefe de Proyecto junior, Consultor, Consultor junior, Analista senior, Analista junior, Técnico de sistemas senior,

Técnico de Sistemas junior, Analista programador, Técnico senior y Técnico senior, quedarán automáticamente adscritos al Grupo 2; y los empleados con los puestos de Administrativo y Secretaria quedarán automáticamente adscritos al Grupo 1.

3. Comisión de grupos profesionales. Para valorar la incidencia y desarrollo del sistema de grupos profesionales establecido por el presente convenio se crea una comisión paritaria de grupos profesionales, integrada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección, con el compromiso de tener un modelo de carreras profesionales antes del 31 de diciembre del año 2007.

Dicha comisión adquiere el compromiso de desarrollar el sistema de grupos profesionales, creando un mapa de roles funcionales dentro de cada grupo, dotándolo de mecanismos de desarrollo de carreras profesionales y promociones, para su implantación.

### SECCIÓN III. TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Cláusula X. *Principios generales.*

Los derechos que el presente convenio recoge en materia de jornada y permisos tienen como objetivo aunar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores con el derecho de la Empresa a desarrollar su actividad de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes. El ejercicio de tales derechos garantizará la adecuada prestación de servicios.

#### Cláusula XI. *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida, a partir de la firma del presente convenio, en 1720 horas en cómputo anual.

#### Cláusula XII. *Distribución de la jornada.*

1. Se establece una distribución de la jornada a lo largo del año, con una jornada de invierno y una jornada de verano.

a) Jornada de invierno: Períodos comprendidos entre el 1 de enero a 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre, con 39 horas semanales, de lunes a viernes.

Horario de coincidencia obligatoria: 27 horas semanales. 12 horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a jueves:

Mañanas entrada de 7:45 a 9:30 y salida de 13:15 a 14:30.

Tardes entrada de 14:15 a 15:30 y salida de 16:45 a 19:15.

Tiempo mínimo de descanso para comer: 1 hora.

Viernes: Mañanas entrada de 7:45 a 9:00 y salida de 14:00 a 15:00 horas.

b) Jornada de verano: Se establece, con carácter general, una jornada intensiva de verano en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, con 35 horas semanales de lunes a viernes.

Horario de coincidencia obligatoria: 30 horas semanales. 5 horas a realizar en horario de flexibilidad.

De lunes a viernes: Entrada de 7:45 a 8:30 y salida de 14:30 a 15:30 horas.

2. Por razones de actividad aquellos empleados que presten sus servicios para el cliente se ajustará el horario a las necesidades del cliente, dentro de los límites de la jornada pactada en este convenio.

La modificación de la jornada en jornada de verano se compensará con tiempos de descanso, a razón de 1 día por semana, que se disfrutará previo acuerdo con el Director. Esta situación da derecho a la percepción de los vales de comida correspondientes.

#### Cláusula XIII. *Vacaciones.*

1. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de 25 días laborables. Estas podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos o en tres períodos. El período mayor de vacaciones será igual o superior a 11 días laborables y se disfrutará preferentemente entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

2. El período de devengo de las vacaciones será el año natural y deberán disfrutarse dentro de ese mismo año, no siendo sustituibles por compensación monetaria alguna.

3. La enfermedad, debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones.

4. La interrupción del disfrute del período de vacaciones a petición de la empresa, debidamente justificada, dará derecho al trabajador a reclamar su disfrute, bien en el año al que se refieren, bien en el siguiente, debiéndose disfrutar en este último caso antes del 31 de julio del año siguiente.

5. Cuando sea necesario mantener un servicio, la prioridad en la fijación de vacaciones en caso de conflicto, se resolverá por la comisión de interpretación y vigilancia.

#### Cláusula XIV. *Calendario laboral.*

El calendario laboral se acordará todos los años, ajustándolo a la realización de la jornada anual, y respetando las fiestas establecidas en la legislación vigente, tanto en el ámbito estatal, como autonómico y local. Los días libres que resulten por ajuste del calendario laboral al cómputo anual podrán disfrutarse por el trabajador en la misma forma que los días disponibles por asuntos propios.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días no laborables.

#### Cláusula XV. *Permisos retribuidos.*

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

a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, debidamente justificada.

b) Por asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, debidamente justificados.

c) Diez días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.

d) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o adopción de un menor.

e) Cuatro días en caso de fallecimiento de padres.

f) Para asistencia a cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador puede desempeñar en la empresa, hasta un máximo de 39 horas anuales. Este permiso se concederá con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

g) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

h) A los efectos de permisos retribuidos las parejas de hecho debidamente acreditadas, mediante su inscripción en el registro de parejas de hecho correspondiente, tendrán la misma consideración que los cónyuges.

2. Los trabajadores podrán disponer de dos días por asuntos propios, a lo largo del año. A tal efecto deberá de advertirse, con suficiente antelación de la intención de disfrutar dichos permisos. Para colectivos que hasta la fecha no tuvieran los dos días de asuntos propios, podrá disponer de un día para el 2006 y de dos para años sucesivos.

3. Por lactancia de un hijo menor los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada hasta que el hijo cumpla 12 meses. Durante el primer mes desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento los trabajadores podrán reducir en dos horas diarias su jornada. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en los términos previstos en la legislación vigente. Como alternativa, los trabajadores podrán sustituir el descanso por lactancia, por un permiso retribuido de 21 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad.

4. Cuando el empleado que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase durante los doce primeros meses de vida de su hijo una excedencia o permiso sin sueldo, le serán descontados del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo los días de lactancia correspondientes a esos períodos de suspensión de la relación laboral.

#### Cláusula XVI. *Permisos no retribuidos.*

Todos los trabajadores con un año de antigüedad y contrato indefinido en la empresa tendrán derecho a disfrutar hasta 30 días de permiso sin sueldo, que podrán fraccionar en dos períodos de 15 días. Este permiso se podrá disfrutar siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los casos de conflicto serán resueltos por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

#### Cláusula XVII. *Cuidado de menores, minusválidos y enfermos.*

1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un minusválido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario en cómputo anual, de entre, al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Las reducciones de jornada que impliquen la realización de jornada intensiva excluirán la percepción de ayuda de comida.

Horas trabajadas al día	N.º horas anuales	Porcentaje horas trabajadas
7	1.554	90,35
6	1.350	78,49
5	1.110	64,53
4	900	52,33

3. La reducción de jornada, con la correlativa reducción del salario, podrá extenderse al supuesto de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Las reducciones inferiores al mínimo legal de un tercio de la jornada y hasta el mínimo de una hora podrán ser reconocidas en estos casos cuando así lo acuerde la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, a petición del interesado.

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

Terminados el período de excedencia por maternidad/paternidad, señalados en el presente apartado, el trabajador excedente, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporará al trabajo. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Para el cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, los trabajadores podrán optar entre la reducción de jornada prevista en el número 3 de esta Cláusula, o colocarse en situación de excedencia por un período mínimo de un mes y hasta un máximo de tres años. Terminados los períodos de excedencia, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulado con un mes de antelación, se reincorporarán al puesto de trabajo. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. La utilización de las situaciones de excedencia o reducción de jornada contempladas en los apartados anteriores con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

Los puestos vacantes por las excedencias, en el caso de ser cubiertos, se harán con contratos de interinidad.

#### Cláusula XVIII. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a cinco. Dicha excedencia dará derecho preferente al empleado en excedencia para ocupar un puesto de trabajo que sea preciso cubrir acorde con su grupo laboral y perfil profesional a partir del momento de solicitud de reingreso. Se comunicarán al Comité de Empresa las solicitudes de reingreso.

### SECCIÓN IV. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

#### Cláusula XIX. Movilidad funcional.

Con objeto de propiciar la movilidad interna dentro de la empresa y en su caso la promoción profesional, la Dirección dispondrá de un completo sistema de información a nivel del conjunto de la empresa sobre la competencia, dedicación y funciones de los empleados de la misma.

En dicho sistema de información quedarán recogidas las peticiones de cambio de actividad y de función, que podrán formular por escrito a la Dirección los empleados y que serán tomadas en consideración a la hora de emprender nuevos proyectos o actividades.

#### Cláusula XX. Viajes y desplazamientos.

1. En caso de desplazamiento, en los términos y con las compensaciones recogidas en las Cláusulas XXIX y XXX, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se comunicará al empleado por escrito la fecha, duración y circunstancias del viaje, así como las condiciones especiales del trabajo en el lugar de destino. Siempre que sea posible la Empresa tomará en consideración las propuestas del trabajador a la hora de planificar los viajes.

b) El aviso se hará con una antelación mínima de dos días laborables, y con una semana en el caso de desplazamientos superiores a una semana, salvo casos de fuerza mayor. En todo caso, si la duración del desplazamiento fuera superior a tres meses, el trabajador será informado mediante comunicación escrita, con una antelación superior a dos semanas.

c) El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península o Baleares en el cual se encuentre desplazado. El importe de estos desplazamientos será abonado por la Empresa. En el caso de que el desplazamiento sea a Canarias, Ceuta y Melilla, o se trate de estancias prolongadas en países de la Unión Europea y los comprendidos dentro del ámbito geográfico de ésta, el retorno a cargo de la empresa podrá realizarse cada quince días. En los casos de desplazamientos prolongados a países del continente americano el trabajador podrá retornar, con viaje a cargo de la empresa (clase turista), cada tres meses o cuatro veces a lo largo de un año de estancia. En todos los supuestos regulados en este apartado el trabajador dejará de percibir las dietas y compensaciones por el período correspondiente.

d) El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la Empresa por un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable.

2. En el caso de los traslados se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor, y a las compensaciones que se pacten entre las partes.

### SECCIÓN V. RETRIBUCIONES

#### Cláusula XXI. Percepciones salariales.

Los conceptos salariales que componen la estructura salarial son los siguientes:

1. Salario base.
2. Retribución variable.
3. Complementos salariales.

#### Cláusula XXII. Salario base.

1. Es la retribución fija que corresponde a cada trabajador. La cuantía correspondiente al salario base es anual y se distribuye en 14 pagas, de las cuales dos son extraordinarias. El período de devengo de estas pagas es semestral, del 1 al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán antes del 30 de junio y del 20 de diciembre respectivamente. El salario fijo habrá de respetar el salario mínimo anual de referencia del grupo profesional al que pertenece el trabajador, según la siguiente tabla.

Grupo	Salario mínimo Euros
Grupo I .....	13.230
Grupo II .....	18.802
Grupo III .....	37.394

2. Dentro del salario base reconocido a cada empleado quedarán integrados los complementos que pudieran venir percibiendo en virtud de la normativa convencional aplicable previamente y que se indican a continuación: complemento personal, complemento a cuenta de convenio y el complemento a cuenta de convenio TSol. De esta forma, estos complementos quedan suprimidos desde la firma del presente convenio.

Para el personal procedente de TPTI se mantiene el reconocimiento de los trienios que se cumplan en los años 2007 y 2008, se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y su cuantía anual por trienio se ajustará a los siguientes valores:

- Actuales niveles 1 a 5: 549,93 €.  
Actuales niveles 6 a 12: 763,29 €.

A partir del 1 de enero de 2009 el complemento de antigüedad reconocido durante el año 2008 se integrará en el salario base, desapareciendo dicho concepto. También se integrará en el salario base la parte del trienio devengada. (1/3 trienio vencimiento 2007 y 2/3 trienio vencimiento 2006).

3. Igualmente, quedará suprimido cualquier otro complemento que no se mantenga expresamente en el presente convenio.

4. Para los empleados de nuevo ingreso se establece un salario mínimo de 12.000 € para el Grupo I, de 16.500 € para el Grupo II y de 33.600 € para el Grupo Profesional III. Este salario se justifica por la progresiva adaptación a los requerimientos generales de su puesto, y se revisará al mínimo del Grupo Profesional de forma automática a los doce meses desde la fecha de incorporación a la empresa.

**Cláusula XXIII. Incrementos Salariales.**

1. Los incrementos del salario base para cada uno de los años de vigencia del presente convenio serán los siguientes:

Se acuerda un incremento del salario base del IPC real. Desde el momento de la firma del presente convenio la empresa procederá al incremento del salario base conforme al IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 con efectos de 1 de enero de 2006, regularizándose la diferencia con el IPC real, si la hubiere, en el primer trimestre del año 2007. Para los años 2007 y 2008 se acuerda la revisión del salario base conforme al IPC real.

En todos los supuestos se partirá del IPC previsto por el Gobierno para el año siguiente regularizándose la diferencia en el supuesto de que el IPC real sea superior al previsto.

2. Los incrementos establecidos en el apartado anterior se aplicarán durante la vigencia del presente convenio sobre la cuantía del salario fijo. No obstante, sobre la cantidad que exceda de 65.000 euros anuales no se aplica ningún incremento salarial.

**Cláusula XXIV. Retribución variable.**

Es la retribución vinculada a la consecución de los objetivos definidos anualmente por la empresa, y consistirá en un porcentaje sobre el salario base. Será establecida por la empresa teniendo en cuenta la consecución de los objetivos generales de empresa y/o individuales, según la función desarrollada. El porcentaje de variable mínimo será del 6% en caso de máximo cumplimiento de los objetivos establecidos. Las percepciones por este concepto se abonarán, en su caso, en el primer trimestre del año siguiente al ejercicio que se está valorando, y en ningún caso son consolidables. En el caso de incorporaciones durante ejercicio se cobrará, en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado.

**Cláusula XXV. Gratificaciones especiales.**

Es un complemento de cantidad o calidad del trabajo que se abona por una sola vez, sin que tenga carácter regular y consolidado, para compensar el esfuerzo o la dedicación extraordinarios en la realización del trabajo encomendado.

**Cláusula XXVI. Horas extraordinarias.**

1. Se establece que, en principio, no se realizarán horas extraordinarias, ni se sobrepasará el cómputo de trabajo establecido en la empresa, dentro de la flexibilidad horaria existente.

2. Podrán realizarse horas, dentro de los límites legales establecidos, con motivo de períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambio de turno u otras circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

3. Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno (de 22h a 6h), el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias realizadas en días no laborables el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo. No obstante se podrá acordar su compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o días no laborables.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas.

**Cláusula XXVII. Percepciones extrasalariales.**

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

**Cláusula XXVIII. Ayuda a comida.**

Es la percepción reconocida a favor de los trabajadores que prestan sus servicios en jornada partida conforme los horarios que aparecen en el presente convenio. Se establecen dos sistemas alternativos de ayuda a comida: cuantía económica y anual y vales de comida.

La cuantía económica anual será de 1.027 € anuales.

Los vales de comida tendrán un valor de 7,81€ por día laborable de jornada no intensiva.

Al final de cada año se ofrecerá al trabajador la elección del sistema de ayuda deseado para el año siguiente, que habrá de mantenerse durante todo el año natural.

En el momento en que el 85% de la plantilla esté acogida a un sistema, el otro se suspenderá automáticamente durante el año natural correspondiente.

**Cláusula XXIX. Servicios de transporte y gastos de locomoción.**

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

2. En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase en los desplazamientos diurnos, salvo en el tren AVE o análogo, que se utilizará clase turista, y billetes coche cama para los desplazamientos nocturnos. Los viajes en avión se realizarán con billete de clase turista, salvo autorización en contrario de la dirección para vuelos de más de 4 horas.

3. La utilización del automóvil particular del trabajador en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo tendrá que ser autorizada por la empresa con carácter previo, que abonará la cantidad de 0,24 € por kilómetro recorrido.

**Cláusula XXX. Dietas y alojamiento.**

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido.

2. La empresa gestionará y abonará el alojamiento a los empleados desplazados en un hotel de tres estrellas o superior categoría. Por el resto de conceptos se abonará una dieta de 38,32€ diarios. No obstante lo anterior, los empleados tendrán la opción de renunciar al hotel que pueda reservar la empresa debiendo compensar ésta última al desplazado con una cantidad adicional de 31,31€ por noche.

3. Siempre que se pernocte fuera de casa se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de iniciación del viaje. Cuando no se pernocte fuera de casa se percibirá media dieta (19,16 €). En los casos en que se viaje fuera de las horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá la cantidad de 38,32 €.

4. Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

Alojamiento ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita. En este caso, percibirá una dieta por el resto de gastos de 31,31 €/día.

Dieta única para todos los gastos de 59,37 €/día. En estos casos podrá solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para el depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

5. Para desplazamientos internacionales el alojamiento será a cargo de la empresa, los primeros 15 días se viajará en el régimen de gastos justificados, para el resto el tiempo de estancia se percibirá una dieta de 114 € diarios. No obstante lo anterior, en los casos de desplazamientos prolongados a países extranjeros las condiciones de alojamiento, dietas, complementos de destino, etc., se pactarán de modo previo e individualmente con el trabajador afectado, quedando dichas condiciones reflejadas por escrito.

**SECCIÓN VI. ACCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES****Cláusula XXXI. Seguro médico.**

Se establece un seguro de asistencia médica privada de adhesión voluntaria, cuyo coste será soportado por la empresa, y que cubrirá al asegurado, cónyuge o persona unida por relación de pareja de hecho debidamente acreditada e hijos de hasta 25 años, siempre que no estén cubiertos ya por otro seguro médico.

Los empleados integrados en la empresa con anterioridad a la firma del presente convenio, a través de procesos de subrogación empresarial, que no cuenten con este beneficio social podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 2008, el coste íntegro de la prima será asumido por la empresa.

En el supuesto de que fuera necesario realizar cualquier modificación en las condiciones del seguro de asistencia médica contemplado en esta cláusula, la empresa informará con anterioridad a la Representación de los Trabajadores, estudiando de forma conjunta las alternativas posibles y asegurando, en cualquier caso una cobertura equivalente a la póliza en vigor.

**Cláusula XXXII. Prestaciones por maternidad e incapacidad temporal.**

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real en los supuestos de maternidad e incapacidad temporal.

**Cláusula XXXIII. Plan de pensiones.**

1. Los empleados podrán adherirse voluntariamente al plan de pensiones de la Compañía, en la modalidad de empleo, de aportación defi-

nida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe. La empresa aportará el 4,51% del salario fijo y el trabajador aportará el 2,2% de este salario.

2. Los empleados integrados en la empresa, con anterioridad a la firma del presente Convenio, a través de procesos de subrogación empresarial y que no cuenten con plan de pensiones se podrán incorporar de forma voluntaria al mismo a partir del año 2007 y de manera gradual, según la siguiente escala:

Año 2007: aportación de la empresa 1,5 %; aportación del trabajador 0,7%.  
Año 2008: aportación de la empresa 3 %; aportación del trabajador 1,4%.  
Año 2009: aportación de la empresa 4,51 %; aportación del trabajador 2,2%.

Este plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

#### Cláusula XXXIV. *Seguro de vida y accidentes.*

Se establece la actualización permanente del seguro colectivo de vida que mantiene la empresa contratado, en los términos y con la siguiente cobertura:

Tres salarios anuales para casos de fallecimiento o invalidez absoluta.  
Seis salarios anuales para casos de fallecimiento o invalidez total por accidente.

La inclusión del trabajador en este seguro colectivo de vida es voluntaria. El trabajador deberá solicitar expresamente su inclusión en dicho seguro, y asimismo podrá solicitar, si lo desea, su exclusión del mismo.

#### Cláusula XXXV. *Préstamos.*

La empresa concederá sin interés préstamos de hasta cuatro mensualidades netas, calculadas sobre el salario medio de la plantilla o sobre el salario medio del solicitante, cuando no se alcance aquél. La cuantía máxima a concederse, de acuerdo con este criterio, será de 9.000 €.

El montante máximo de estos préstamos será el equivalente a cinco veces el salario medio mensual de la plantilla por cada 100 empleados. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de recepción.

El importe del salario medio se actualizará una vez al año, una vez que se hagan efectivas las subidas del convenio y las revisiones salariales individuales, y de ello se pasará información al Comité Intercenros.

Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos a cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa por cuenta del trabajador.

#### Cláusula XXXVI. *Fondo de beneficios sociales.*

Además de los beneficios sociales mencionados, en el año se destinará a otros beneficios sociales la cantidad de 84.000 €. Este fondo será administrado por una representación paritaria de Fondos Sociales, constituida al efecto, por dos miembros designados por la Dirección y dos miembros designados por el Comité Intercenros.

Los criterios para la asignación de fondos serán concretados en cada caso por la mencionada comisión paritaria.

Esta cantidad se actualizará anualmente durante la vigencia del presente convenio con la plantilla media y con el IPC real del año anterior.

### SECCIÓN VII. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

#### Cláusula XXXVII. *Formación y promoción*

1. Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa, tanto para responder con eficacia a las nuevas oportunidades que continuamente se le presentan a la empresa, en un ámbito tecnológicamente cambiante, como para servir de elemento motivador del personal y de instrumento de desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

Por consiguiente, el desarrollo de una política adecuada de formación afecta, tanto a los órganos de la empresa responsables de la gestión de los recursos humanos, como a los trabajadores y su órganos de representación.

Por tanto, para propiciar el trabajo conjunto de la Dirección de la empresa y de los Representantes de los Trabajadores en este ámbito se mantiene la existencia del Comité de Formación y Promoción, que, de acuerdo con lo establecido en el II convenio, estará formado por los siguientes miembros:

El Director de recursos humanos o la persona en la que él delegue.  
Dos empleados más, designados por la Dirección de la empresa.  
Tres empleados designados por el Comité Intercenros.

Las funciones de este Comité de Formación y Promoción serán las siguientes:

Conocer y participar en la elaboración de los planes anuales de formación, de acuerdo con las necesidades formuladas por las distintas áreas de la empresa y elaborados por el área de formación.

Ser informada de las promociones que se llevan a cabo anualmente y de los criterios y procedimientos puestos en práctica para su implementación.

Proponer cauces y procedimientos para facilitar la promoción interna.

El Comité de Formación y Promoción se reunirá al menos una vez cada tres meses, y será convocado por el Director de Recursos Humanos, a iniciativa propia o a instancia de la Representación de los Trabajadores.

#### Cláusula XXXVIII. *Becas de estudios.*

La empresa aportará al año 37.000 € anuales con destino a la concesión de becas a sus empleados, que curse estudios de interés para su formación profesional y humana, llevándose a cabo esta adjudicación a través de la correspondiente comisión paritaria.

Esta cantidad se actualizará anualmente durante la vigencia del presente convenio con el IPC real del año anterior.

### SECCIÓN VIII. INTEGRACIÓN Y ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS

#### Cláusula XXXIX. *Integración de minusválidos.*

La empresa se compromete a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir la legislación de integración social de minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere, y dentro de las posibilidades de la empresa.

#### Cláusula XL. *ATAM.*

La empresa está adherida a la Asociación Telefónica para asistencia de Minusválidos. Las aportaciones de carácter mensual establecidas son:

- Aportación del trabajador: 0,2% de la retribución fija bruta anual.
- Aportación de la empresa: 0,4% de la retribución fija bruta anual.

Dichas aportaciones se realizarán mensualmente.

La adhesión de los trabajadores a esta asociación se efectuará por defecto, a falta de la petición expresa de aquellos empleados que no deseen la adhesión.

### SECCIÓN IX. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### Cláusula XLI. *Comité de empresa y delegados de personal.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y de los recursos de oficina necesarios para el ejercicio de su labor. En cada centro de trabajo podrá disponer, cuando lo solicite, de una sala de reuniones. Asimismo, en cada uno de los centros de trabajo habrá a disposición del Comité de Empresa tablones de anuncios para difundir sus informaciones.

Las horas de crédito horario no empleadas por los miembros del Comité, pasarán a formar parte de una «bolsa de horas acumuladas», que bajo el control de cada una de las candidaturas existentes, podrán ser utilizadas por cualquier miembro del mismo. La acumulación de horas en uno o varios delegados así realizada, sólo tendrá las limitaciones que la respectiva candidatura pudiera establecer para cada caso.

Los miembros del Comité de Empresa no incluirán en el cómputo de su crédito horario legalmente establecido el tiempo dedicado a reuniones realizadas a iniciativa de la empresa o de comisiones del convenio.

En cuanto a la información, la empresa facilitará al Comité de Empresa la prevista en la legislación laboral vigente, en los plazos y circunstancias establecidas en ella.

El Comité de Empresa podrá enviar notificaciones a través del correo electrónico al personal de la empresa con normalidad, salvo que el comunicado se dirija a todo el personal, en cuyo caso deberá solicitar autorización de la dirección de la empresa.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en la Intranet, donde se podrá acceder a su página web.

#### Cláusula XLII. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, así como designar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Cláusula XLIII. *Comité intercentros.*

1. Constitución y composición. El Comité Intercenros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará com-

puesto por 7 miembros, que serán designado de entre los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de representantes unitarios obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales.

2. Competencias. El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y especialmente la de negociar convenios colectivos.

El Comité Intercentros viene facultado, igualmente, para negociar la integración en el ámbito de aplicación del presente convenio, de colectivos procedentes de otras empresas en virtud de procesos de subrogación empresarial y, en particular, la negociación de integración que se contempla en la disposición transitoria del presente convenio.

#### SECCIÓN X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### Cláusula XLIV. Aspectos generales.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades. Dicha integración supone que todo el personal tiene una cuota de responsabilidad –creciente con el nivel de mando–, en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

La línea jerárquica, pues, tiene como una función ejecutiva más, la de cumplir y hacer cumplir entre el personal a su cargo, la normativa de prevención y salud laboral.

En el Anexo I de este convenio colectivo, se recogen cláusulas específicas relativas a la salud laboral en la empresa.

#### SECCIÓN XI. GUARDIAS, TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y SERVICIOS DE APOYO

##### Cláusula XLV. Guardias de Servicio Técnico.

Se podrá requerir a los trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo, la guardia de servicio técnico que deba ser atendida por la empresa fuera de dicho horario, según la programación convenida de asistencia técnica regular con el cliente.

Para estas guardias de servicio técnico se destinará, siempre que sea posible, a aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten, y previo acuerdo por escrito entre el trabajador y su respectivo responsable o director.

La guardia de servicio técnico comprende los siguientes conceptos:

«Incidencia»: Se entiende por incidencia toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio técnico y que son comunicadas por un cliente o su interlocutor.

«Intervención»: Se entiende por intervención cualquier respuesta de naturaleza técnica originada por una incidencia, planteada por el cliente o por la empresa. La intervención requerida puede ser in situ, en el lugar de la incidencia, realizándose el oportuno desplazamiento para la resolución de la misma o en remoto, por teléfono o por portátil, sin que sea necesario el desplazamiento para la resolución de la incidencia.

Todas aquellas intervenciones de más de cuatro horas serán considerados «Trabajos de carácter excepcional» (según cláusula XLVI).

«Disponibilidad»: Se entiende por disponibilidad estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación facilitado por la empresa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares de cobertura, salvo casos de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible. El técnico en situación de disponibilidad atenderá generalmente llamadas de la empresa o del técnico de guardia. No tiene obligación de desplazarse para atender una intervención. Cuando por razones justificadas, y siempre de forma excepcional, se requiera alguna intervención, esta se compensará según lo que se expone a continuación. La compensación económica mínima semanal por disponibilidad será equivalente a 80 horas.

Tabla de compensación económica de «Disponibilidad»

Conceptos	Importe - Euros
Compensación por hora .....	0,86
Plus por cada Intervención excepcional .....	44,83

«Guardia»: Se entiende por guardia estar localizado (fuera del horario de trabajo) por algún medio de comunicación facilitado por la empresa, de forma que el trabajador pueda resolver cualquier incidencia mediante su intervención directa. El técnico deberá estar localizable de forma que permanezca en lugares con cobertura, salvo casos de fuerza mayor, en los que se comunicará en el menor tiempo posible. Igualmente, al intervención del técnico se debe realizar en el menor tiempo posible. Los desplazamientos serán, como máximo, de dos horas dentro del municipio del centro de trabajo de la empresa o de 3 horas en el resto de la provincia. No se podrá estar en una guardia más de dos semanas continuadas (por tanto, no se podrá estar en una guardia más de 2 fines de semanas consecutivos). El tiempo de descanso que debe mediar entre dos guardias consecutivas nunca será inferior al período (en semanas) de guardia prestada. La compensación económica mínima semanal por guardia será el equivalente a 80 horas.

Tabla de compensación económica de «Guardia»

Conceptos	Importe - Euros
Compensación por hora de 0-3 intervenciones .....	1,98
Compensación por hora de 4-7 intervenciones .....	3,06
Compensación por hora de 8 ó más intervenciones .....	4,14

Dentro de la compensación económica de la guardia no se incluye el coste de la comida y el desplazamiento si fuese necesario. El gasto realizado será abonado por la empresa previa justificación del mismo y sin menoscabo de la Cláusulas XXIX y XXX.

Tanto la disponibilidad, como la guardia se abonarán al mes siguiente de hacerse realizado el trabajo, siempre que sea posible.

Todas las cuantías económicas de esta cláusula se revisarán en 2007 y 2008 en base al IPC real del año anterior a partir del momento de su publicación.

##### Cláusula XLVI. Trabajos de carácter excepcional.

Se considera que un trabajo es de carácter excepcional cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera la realización de un trabajo, esporádico y limitado en el tiempo, que precise una dedicación especial.

En el tiempo de su desarrollo se han de contemplar los descansos establecidos legalmente.

Por circunstancias excepcionales y previo acuerdo, cualquier empleado podrá ser requerido para la realización de un trabajo de carácter excepcional.

La prestación del trabajo de carácter excepcional tendrá carácter voluntario y será acordado y notificado por escrito garantizándose la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

Los trabajos de carácter excepcional, como su propio nombre indica, no suelen tener una programación previa. Cuando esto ocurra, los acuerdos se establecerán durante el desarrollo del trabajo o bien al finalizar el mismo.

Los trabajos de carácter excepcional serán compensados con tiempo de libre disposición, por compensación económica o por ambas, si así se acordase (según cláusula XXVI).

#### SECCIÓN XII. JUBILACIÓN

##### Cláusula XLVII. Jubilación obligatoria.

1. Se establece para los empleados de Telefónica Soluciones, la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. El establecimiento de esta edad de jubilación para los empleados tiene como finalidad mejorar la estabilidad y el sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevos trabajadores como objetivos coherentes de la política de empleo.

##### Disposición transitoria.

El presente convenio colectivo no resultará aplicable a los trabajadores integrados en la empresa durante el año 2006 en virtud de subrogación empresarial provenientes de las Sociedades Telefónica Data España y Telefónica I+D, que seguirán rigiéndose por sus propios convenios y acuerdos colectivos. La integración de estos trabajadores en el presente convenio se negociará con la Representación de los Trabajadores, garantizándose unas condiciones laborales y económicas, que en su conjunto, sean como mínimo equivalentes a las que actualmente tienen, asumiendo ambas partes el compromiso de alcanzar un acuerdo de condiciones de integración al presente convenio antes del 31 de diciembre de 2007.

## Anexo I

## Salud laboral en la empresa

Normativa.—En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Servicio de prevención.—El desarrollo de la actividad preventiva se realiza a través del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Telefónica (SMPRL) que actúa como servicio de prevención propio.

Dicho Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, incorporando en sus protocolos los acuerdos alcanzados en el Comité de Seguridad y Salud.

Dentro del primer trimestre del año, el SMPRL presentará la memoria de actividades del año anterior.

Evaluación de riesgos.—La evaluación de los riesgos laborales y su revisión periódica la llevará a cabo el SMPRL. Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.—El Comité de Seguridad y Salud 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.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención serán las expresadas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento a través de un reglamento interno.

Protección a trabajadores especialmente sensibles y a la maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La evaluación de riesgos laborales deberá tener particularmente en cuenta a estos tipos de trabajadores y proponer las medidas preventivas adecuadas para asegurar una adecuada protección de los mismos.

Acoso moral y sexual.—La empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso de mantener entornos laborales positivos, libres de acoso. El Comité de Seguridad y Salud estudiará las medidas que puedan implementarse a tal fin.

Formación.—En cumplimiento del deber de protección exigido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Dicha formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

El coste de la formación no recaerá, en ningún caso sobre los trabajadores.

Consulta con la representación de los trabajadores.—La empresa deberá consultar con los representantes de los trabajadores, la adopción de decisiones relacionadas con los puntos reseñados en el art. 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En particular en cuestiones en cuestiones como la planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.

Vigilancia de la salud.—La empresa está obligada a proporcionar vigilancia de la salud a todos los trabajadores. Ofrecerá con carácter periódico reconocimientos médicos que se elaborarán a partir de la evaluación de riesgos, definiéndose y justificándose explícitamente por la empresa la selección de los procedimientos de diagnóstico y seguimiento así como qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos. Se seleccionará, en consecuencia, aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria, bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo o bien por las peculiaridades de los trabajadores/as expuestos.

En el caso de una nueva incorporación o de una reincorporación después de una IT de larga duración (dos meses mínimo) de un trabajador/a a un puesto de trabajo se le practicarán las pruebas médicas pertinentes con relación al puesto de trabajo que vaya a ocupar, con unos contenidos mínimos y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia futura de las intervenciones preventivas.

Se proporcionará una copia a los trabajadores/as de los resultados del reconocimiento médico que se le haya practicado en cada caso con las debidas medidas de protección y respeto a la confidencialidad e intimidad personal del trabajador/a.

## 7547

RESOLUCIÓN 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas para 2006 y la revisión salarial para 2007, del II Convenio colectivo de las cadenas de tiendas de conveniencia.

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo sobre las tablas salariales definitivas para el año 2006 y la revisión salarial para el año 2007 del II Convenio Colectivo de las cadenas de tiendas de conveniencia (publicado en el B.O.E. de 12 de diciembre de 2006), (Código de Convenio n.º 9912695), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 2007, de una parte por la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) en representación de las empresas del sector, y de otra por los Sindicatos FETICO, UGT y FASGA en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada acta 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, 26 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## Acta Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia

Por AETCON:

Don. José Manuel Beldad.  
Don Jesús López-Cancio.  
Don Manuel de los Mozos.

Por FETICO:

Don Luis Alberto Morón.  
Doña Inmaculada Montesinos.

Por UGT:

Don Javier Jiménez.  
Doña Carmen Gil.  
Doña M.ª Trinidad Andrés.

Por FASGA:

Don Mariano Gil.  
Don José Miguel Bachiller.

En Madrid, a 26 de enero de dos mil siete, se reúnen la organización patronal Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) y las centrales sindicales FETICO, UGT y FASGA, en su calidad de firmantes del convenio colectivo y componentes de la Comisión Negociadora del mismo, con los asistentes cuyos nombres anteriormente relacionados con el siguiente orden del día:

1. Revisión salarial del año 2006.
2. Incremento salarial del año 2007

Abierta la sesión, y entrando en el primer punto del orden del día, se procede a constatar el comportamiento del IPC durante el año 2006, que, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística el pasado 12 de enero, ascendió al 2,7%.

Por ello, las partes, a la vista de lo pactado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de aplicación, habiendo sido incrementados los salarios de grupo para el año 2006 en el dos coma ochenta (2,8) por ciento sobre los salarios revisados de 2005, y habiendo experimentado el IPC un incremento del 2,7% señalan que no procede revisión, siendo las tablas definitivas las siguientes para el año 2006:

	Anual — euros	Hora — euros
Grupo profesional I .....	10.949,39	6,11
Grupo profesional II .....	11.715,99	6,54
Grupo profesional III .....	12.535,95	6,99
Grupo profesional IV .....	13.413,50	7,48